

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Gyčio Ogulevičiaus,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

**Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva
Changing Working Conditions at the Initiative of the
Employee**

Vadovas: doc. dr. Tomas Bagdanskis
Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius
2021

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame baigiamajame magistro darbe yra nagrinėjamas darbo sąlygų ir darbo sutarties sąlygų apibrėžimas bei rūšys, aptariamas darbo sąlygų keitimo institutas, taip pat plačiai analizuojama jo struktūrinė dalis – darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva, jo turinys bei apžvelgiami ginčai, kylantys iš darbo sąlygų keitimo ir temai aktuali teismų praktika.

Pagrindiniai žodžiai: darbo sąlygos, darbo sutarties sąlygos, darbo ginčai, darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva.

This master work examines the definition and types of working conditions and employment contract conditions, discusses the institute of working conditions change, as well it extensively analyses its structural part of working conditions at the initiative of the employee, its content and reviews disputes arising from changes in working conditions and relevant courts practice.

Keywords: working conditions, employment contract conditions, labour disputes, change of conditions at the initiative of the employee.

TURINYS

ĮVADAS	2
1. DARBO SĄLYGOS.....	6
1.1. Darbo sąlygų ir darbo sutarties sąlygų samprata, rūšys ir atribojimas	6
1.2. Būtiniosios ir papildomos darbo sutarties sąlygos, jų skirtumai ir specifika darbo sutartyje.....	10
1.3. Darbo sąlygos, nepriskirtinos būtinosioms ir papildomoms darbo sutarties sąlygoms	14
2. DARBO SĄLYGŲ KEITIMAS	19
2.1. Darbo sąlygų keitimo institutas	19
2.2. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva	21
2.3. Darbo laiko režimo taikymo ypatumai	26
2.4. Darbuotojo darbo sąlygų keitimo iniciatyvos teisė atostogų suteikimo procese	29
2.5. Komandiruočių darbuotojų darbo sąlygų keitimo proceso ypatumai.....	33
2.6. Darbuotojo iniciatyvos teisė susitariant dėl ne viso darbo laiko, nuotolinio darbo ir darbo vietos dalijimosi darbo sutarties	34
2.7. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva valstybėje egzistuojant ekstremaliai situacijai ir/ar karantinui	38
3. DARBO GINČAI KYLANTYS IŠ DARBO SĄLYGŲ KEITIMO	43
IŠVADOS	49
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	51
SUMMARY	55

IVADAS

Darbo temos aktualumas. Darbo teisė yra dinamiška mokslo šaka. Šios teisės krypties kaita pasireiškia keletu aspektų. Pirmiausia, darbo teisėje vyraujantys santykiai yra specifiniai dėl juose esančio subjektų rato, kurio pagrindiniai dalyviai yra darbuotojas ir darbdavys. Santykiai tarp šių subjektų sudaro darbo teisės pagrindą, todėl manytina, jog skirtingais laikotarpiais minimas santykis tarp darbuotojo ir darbdavio kito, priklausomai nuo visuomenėje vyraujančios santvarkos, papročių, moralės normų ar vertybinių nuostatų. Šiame kontekste ne išimtis yra ir Lietuva. Po nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje prasidėjo darbo teisės kūrimo bei vystymo procesas, kurio pradžioje galiojo dar 1971 metais priimtas Darbo įstatymų kodeksas bei po nepriklausomybės paskelbimo priimti nauji atskiri darbo įstatymai, kaip antai, Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas ir kt. Vėliau dėl pasikeitusios politinės santvarkos įsivyravus rinkos ekonomikai ir darbo teisėje atsiradus daug nereguliuotų spragų, 2002 metais buvo priimtas pirmasis nepriklausomos Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto..., 2001). Toliau besivystant visuomenei ir tobulėjant darbo teisei nuo 2017 metų liepos mėn. 1 d. įsigaliojo naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK), kuris, atnešdamas daug naujovių ir inovacijų, pakeitė iki tol galiojusį kodeksą. Žinant visa tai, o taip pat ir faktą, jog po nepriklausomybės atkūrimo Lietuva atnaujino narystę Tarptautinėje darbo organizacijoje, o 2004 metais įstojo į Europos Sąjungą, galima daryti prielaidą, jog Lietuvos darbo teisę formavo ir jai darė įtaką ne tik visuomenės ar ekonominės santvarkos pokyčiai, bet ir tarptautinių sutarčių sudarymas bei dalyvavimas tarptautinėse organizacijose, kurių leidžiami teisės aktai, remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, buvo inkorporuojami į Lietuvos teisinę sistemą. Šio konteksto fone, galima suprasti, kad besivystant darbo teisei, valstybėje stengiamasi kuo efektyviau ir proporcingiau sureguliuoti minėtą darbuotojo ir darbdavio tarpusavio teisių ir pareigų visetą. Dėl šios priežasties nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiam DK atsirado tam tikra naujovė, t.y. darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva. DK pakeitimas suponuoja, jog šiuolaikinei darbo teisei žengiant į priekį ir siekiant kuo geresnio darbdavio ir darbuotojo tarpusavio teisių ir pareigų suderinamumo, privalo būti atsižvelgta ne tik į darbdavio, bet ir į darbuotojo interesus.

Šiame magistro darbe bus aptariama darbo sąlygų samprata, kuo darbo sąlygos skiriasi nuo darbo sutarties sąlygų bei analizuojamos pastarųjų rūšys. Taip pat įsigaliojus naujajam DK, atitinkamai pasikeitė reguliavimas, susijęs su darbo sutarties sąlygomis, todėl bus aptariami nuo 2017 metų įsigaliojusio DK ir prieš jį nuo 2002 m. galiojusio

Lietuvos Respublikos darbo kodekso reguliavimo skirtumai bei ypatumai. Manytina, jog aptarto reguliavimo, susijusio su darbo sutarties sąlygomis, pokyčiai lėmė ir tam tikrus pokyčius teismų praktikoje, todėl tikslinga apžvelgti ir praktinius darbo sutarties sąlygų kaitos momentus. Pereinant prie darbo sąlygų keitimo, pažymėtina, jog pagal šiuo metu galiojantį DK, darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva priklauso nuo tam tikrų kriterijų, kaip antai, nuo to, kokios rūšies sąlygas norima keisti, arba nuo to, ar keisti darbo sąlygas pageidauja tam tikrų specifinių kategorijų darbuotojai, ar įprasti darbuotojai, kaip jie suprantami DK pateiktoje sampratoje, ir kt. Egzistuojant tokio tipo klausimams svarbu išsiaiškinti ne tik teorinius darbo sąlygų keitimo darbuotojo iniciatyva aspektus, tačiau ir įsigilinti kaip šis procesas vyksta praktikoje.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog dabartinės epidemiologinės situacijos laikotarpiu Lietuvoje ir visame pasaulyje darbo sąlygų keitimo iniciatyvos teisė darbuotojui ypatingai aktualizavosi. Kadangi šiuo pandemijos laikotarpiu yra ryškiai matomas ir tendencingas nuotolinio darbo populiarėjimas, todėl aktualu aptarti, kaip tokios neįprastos situacijos kontekste veikia Darbo kodekse numatytas ir sureguliuotas nuotolinis darbas, kuomet pasikeičia viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų, t.y. darbo funkcijos atlikimo vieta. Nors nuotolinis darbas taikantis prie dabartinės neįprastos situacijos ir yra populiariausias sprendimas, tačiau šiame rašto darbe svarbu aptarti ir kitus ekstremaliosios situacijos metu darbo santykių tęstinumui užtikrinti ir darbuotojų bei darbdavių tarpusavio santykiams suderinti naudotinus metodus, kurie yra numatyti Darbo kodekse, kaip antai, darbo vietos dalijimosi darbo sutartis.

Darbo tikslas ir uždaviniai. Šiame magistro darbe pagrindinis ir svarbiausias tikslas yra visapusiškai apžvelgti ir išanalizuoti vieną darbo teisėje egzistuojantį institutą – darbo sąlygų keitimą darbuotojo iniciatyva. Kalbant apie magistro darbo uždavinius, galima būtų išskirti šiuos: a) aptarti ir išsiaiškinti darbo sąlygų sampratą bei rūšis ir atskirti darbo sąlygas nuo darbo sutarties sąlygų; b) išanalizuoti darbuotojo teisę inicijuoti darbo sąlygų keitimą pagal tai, ar darbuotojas turi teisę teikti prašymus darbdaviui dėl darbo sąlygų keitimo, ar darbuotojas turi teisę teikti reikalavimus dėl aptariamų sąlygų keitimo; c) išsiaiškinti darbo sąlygų keitimo darbuotojo iniciatyva ypatumus, priklausomai nuo to, kokios darbo sąlygos bus keičiamos; d) išskirti atvejus, kai darbo sąlygų darbuotojo iniciatyva keitimas priklauso nuo specifinių aplinkybių ir kai tokių sąlygų keitimas priklauso nuo specialaus darbuotojo statuso; e) aptarti iš darbo sąlygų keitimo kylančių darbo ginčų institutą bei nagrinėjamai temai aktualią teismų praktiką.

Darbo objektas. Aptariant šio magistro darbo objektą pirmiausia vertėtų paminėti, jog tai pagrinde yra Lietuvos Respublikos teisės aktų bei tarptautinių sutarčių analizė. Taip pat plačiausiai bus akcentuojama nacionalinė teismų praktika, kuri bus nagrinėjama kartu su teisės doktrina bei kitais specialiosios literatūros šaltiniais. Visų šių teisės šaltinių sisteminė analizė padės atskleisti rašto darbo tikslą bei uždavinius, kuo geriau išnagrinėjant pasirinktą temą.

Darbo rašymo metodai. Siekiant kuo išsamiau išnagrinėti pasirinktą temą bei įgyvendinti šiame magistro darbe iškeltą tikslą, bei pasiekti užsibrėžtus uždavinius, bus naudojami įvairūs moksliniai tyrimo metodai. Aprašomasis metodas bus naudojamas stengiantis pateikti bei atskleisti skirtingų teisės mokslininkų įžvalgas nagrinėjamais aktualiais klausimais. Lyginamasis metodas padės palyginti skirtingų teisės autoritetų nuomones, o svarbiausia, bus naudojamas pateikiant senojo ir naujojo darbo kodeksų nuostatų lyginamąją analizę. Sisteminės analizės mokslinis tyrimo metodas daugiausiai bus pritaikytas nagrinėjant įvairias teisės normas, jų tarpusavio suderinamumą ar prieštaravimus. Galiausiai, loginės analizės metodas bus pasitelkiamas šiame rašto darbe teikiant paaiškinimus, darant atitinkamas prielaidas ar formuluojant išvadas, kurios paaiškės pritaikius ir sistemiškai panaudojus visus prieš tai aprašytus metodus.

Pagrindiniai darbe naudojami šaltiniai. Rengiant šį magistro darbą pagrindinis šaltinis yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Šis teisės aktas nacionaliniu lygmeniu turi didžiausią reikšmę reguliuojant santykius tarp darbuotojo ir darbdavio, taigi juo bus remiamasi plačiausiai. Temos atskleidimui ir vystymui neabejotiną reikšmę turės ir tam tikrų teisės mokslininkų darbai ir juose pateiktos prezumpcijos, vertinimai ar teisinės prognozės. Vienas pagrindinių tokio tipo šaltinių yra prof. dr. Tomo Davulio parengtas „Darbo kodekso komentaras“, doc. dr. Tomo Bagdanskio ir kitų bendraautorių leidinys „Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: Individualieji darbo santykiai“. Norint pasiekti aptariamos temos tikslą ir uždavinius bus plačiai remiamasi Lietuvos teismų jurisprudencija, tarptautinės teisės aktais bei kitais pirminiais bei antriniais darbo teisės šaltiniais. Norint atlikti lyginamąją analizę, be kitų aktualių teisės aktų, bus naudojamas ir iki 2017 m. liepos 1 d. galiojęs Darbo kodeksas.

Darbo originalumas. Šiame magistro darbe nagrinėjama tema yra itin aktuali tiek darbo teisės mokslo šakos teorijoje, tiek praktiniuose darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykiuose. Pažymėtina, jog nepaisant vis augančio temos aktualumo, išsami ir visus

susijusius aspektus apimanti analizė pastaruoju metu nebuvo atlikta. Atkreipiant dėmesį į tai, jog iš esmės darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva yra DK, įsigaliojusio 2017 m. liepos mėn. 1 d., naujovė (nors darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva nebuvo draudžiamas ir iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse), išsamių teisininkų ar teisės mokslininkų darbų nebuvimas nagrinėjama tema, yra savaimė suprantamas. Vis tik, tam tikrų atskirų darbo sąlygų keitimo darbuotojo iniciatyva nagrinėjimo aspektų galima rasti T. Bagdanskio, I. Povilaitienės, T. Davulio, V. Tiažkijaus ir kitų teisės mokslininkų darbuose. Taigi, egzistuojant situacijai, kurios kontekste nagrinėja tema – darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva yra pakankamai aktuali, tačiau nepakankamai išnagrinėta, manytina, jog reikalinga gilesnė sisteminė analizė, kuri padėtų įgyvendinti šio darbo tikslą bei iškeltus uždavinius.

1. DARBO SĄLYGOS

1.1. Darbo sąlygų ir darbo sutarties sąlygų samprata, rūšys ir atribojimas

Šiuolaikinėje visuomenėje, egzistuojant įvairių rūšių santykiams tarp bendruomenės narių, yra susiformavusios tam tikros teisės sritys ar šakos, kurios reguliuoja šiuos santykius, nustatydamos atitinkamas taisykles ir pastarųjų ribose minimi santykiai vystosi bei plėtojasi. Atkreiptinas dėmesys, jog dėl visuomenės santykių dinamiškumo, keičiasi bei vystosi ir skirtingos teisės šakos. Ne išimtis yra ir darbo teisė, kurios pagrindiniai reguliuojami santykiai yra tarp darbuotojo ir darbdavio. Visais atvejais, kuomet fizinis asmuo įgyvendina savo sugebėjimą dirbti, atsiranda tam tikros formos visuomeniniai santykiai, susiję su darbinės veiklos vykdymu (Bagdanskis *et al.*, 2008, p. 13). Ši taisyklė galėtų būti laikoma kaip viena pamatinių bandant suformuluoti darbo teisinių santykių apibrėžimą, tačiau pabrėžtina, jog ne visi nurodyto pobūdžio santykiai yra reguliuojami darbo teisės, tam tikrais atvejais tarp asmenų gali susiklostyti civiliniai santykiai, savo esme labai panašūs į darbo teisinius santykius ir kt., todėl remiantis vien fizinio asmens sugebėjimu dirbti, galutinės darbo santykio formuluotės pateikti negalima. Šioje vietoje reikėtų pažymėti, jog darbo teisės kaita nėra apibrėžta tam tikruose rėmuose. Manytina, jog darbo teisė gali būti dinamiška net ir, atrodytų, esminiuose dalykuose, kaip antai, darbo santykių pradžia. Remiantis iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusiu Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, buvo galima daryti išvadą, jog darbo santykiai atsiranda tada, kai asmuo, pageidaujantis vykdyti darbinę veiklą darbo sutarties su darbdaviu pagrindu, atlieka tam tikrą funkciją ir taip įgyvendina savo sugebėjimą dirbti (Bagdanskis *et al.*, 2008, p. 13). Taigi, pagal šią formuluotę darbo teisinių santykių pradžia numatyta nuo darbo sutarties pasirašymo momento. Šiuo metu galiojančiame DK, kuris įsigaliojo nuo 2017 m. liepos 1 d., numatyta darbo sutarties šalių pareiga, iki darbo sutarties sudarymo laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo, sąžiningumo ir kt. principų (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Matydami DK normą, reguliuojančią ikisutartinius darbuotojo ir darbdavio santykius, galime daryti prielaidą, jog darbo teisinių santykių pradžia nėra siejama išimtinai su darbo sutarties sudarymu, o tam tikrų pareigų laikymasis iki darbo sutarties sudarymo, taip pat galėtų būti priskiriamas darbo teisiniams santykiams. Šiame kontekste darytina išvada, jog darbo teisė, kaip viena iš teisės atšakų yra dinamiška net tokiose esminėse srityse, kaip darbo santykių pradžios nustatymo momentas, todėl verta įsigilinti ir išanalizuoti daugiau darbo teisės sričių, kuriose galėjo vykti tam tikri pokyčiai ar atsirasti atitinkamos naujovės ir išsiaiškinti, kokią reikšmę bei įtaką jie turėjo darbo teisės teorijai ir praktikai.

Atsižvelgiant į šio magistro darbo temą, didžiausią dėmesį reikėtų skirti Darbo kodekso naujovei – darbo sąlygų keitimui. Dėl šios priežasties, manytina, jog pradžioje reikalinga aptarti pačių darbo sąlygų apibrėžimą bei jų rūšis šiuolaikinėje darbo teisėje. Pirmiausia, pažymėtina, jog nei teisinėje literatūroje, nei oficialiuose valstybės teisės aktuose nėra pateiktas vieningas ir išsamus termino „darbo sąlygos“ apibrėžimas. To priežastis galėtų būti ta, jog išdėstyti ir aprašyti visas galimas darbo sąlygas viename apibrėžime yra tiesiog neįmanoma arba toks apibrėžimas taptų per daug ilgas ir apkrautas, taip pat dėl prieš tai aptarto darbo teisės dinamiškumo apibrėžimas nebūtų itin ilgalaikis ir tvarus. Vis tik Lietuvos Respublikos darbuotojų sveikatos ir saugos įstatyme (toliau – DSSI) galima rasti tokį apibrėžimą – darbo sąlygos – darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos..., 2003). Šiame įstatyme darbo sąlygos apibūdintos išimtinai per atitinkamas aplinkybes, kurios daro įtaką darbuotojui darbo santykiuose. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog toks darbo sąlygų apibrėžimas buvo įtvirtintas 2003 m., taigi vieneri metai po anksčiau galiojusio Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo. Tai leidžia daryti pagrįstą prielaidą, jog darbo sąlygų apibrėžimas nepakito ir įsigaliojus naujajam DK, kadangi jame taip pat nėra pateikta aptariamoms sąvokoms apibrėžtis, o DSSI galioja iki šiol, todėl ir jame pateiktas apibrėžimas laikytinas tinkamu bei aktuali. Kiek kitoks, neoficialus, apibrėžimas yra pateikiamas Tarptautiniame internetiniame teisės terminų žodyne – darbo sąlygos reiškia bent kokias teises, pareigas ir aplinkybes, susijusias su darbdavio ir darbuotojo elgesiu, veiksmais bei tarpusavio santykiais ir kitais darbo santykiais (Tarptautinis teisės terminų žodynas, lawinsider.com). Skaitant šį apibrėžimą vertėtų atkreipti dėmesį į keletą dalykų. Nors šis apibrėžimas yra itin platus ir dėl tokio pobūdžio sunku nustatyti jo turinį pilna apimtimi, tačiau jame randame tokius terminus kaip „teisės ir pareigos“, kurie teisės moksle sutinkami ypatingai dažnai. Nors savaime teisės ir pareigos nėra priskirtinos išskirtinai darbo teisei, o tuo labiau neapibrėžia darbo sąlygų kadangi šie terminai naudojami ir kitose teisės šakose, tačiau aptariamam atveju teisės ir pareigos siejamos išskirtinai su darbdavio ir darbuotojo elgesiu, veiksmais ir tarpusavio santykiais. Matant šiuos skirtingus apibūdinimus galima teigi, jog bendriausia prasme darbo sąlygas galima apibrėžti per darbdavio ir darbuotojo tarpusavio teises ir pareigas bei kitas aplinkybes ar veiksmus, susijusius su darbo teisiniais santykiais, tačiau šiame rašto darbe, bus laikomasi oficialaus DSSI pateikto darbo sąlygų apibrėžimo, kadangi pagrinde bus aptiriamas Lietuvos teisinėje sistemoje egzistuojantis reguliavimas, susijęs su darbo sąlygomis ir jų keitimu. Pereinant prie darbo sąlygų rūšių, atkreiptinas dėmesys į tai, jog egzistuojant itin plačiai darbo sąlygų

sąvokai, pakankamai sudėtinga griežtai apibrėžti jų rūšis. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) internetiniame tinklalapyje santykinai išskirtos tokios darbo sąlygų rūšys:

1. Organizacinės – susijusios su darbo režimu, pamainingumu ir kt.
2. Ekonominės – susijusios su apmokėjimu už darbą.
3. Psichologinės – susijusios su darbo kolektyvo santykiais, mikroklimatu darbe ir kt.
4. Technologinės – susijusios su darbo ritmu, kūrybiškumu ir kt.
5. Psichofiziologinės – susijusios su fizine ar protine įtampa dirbant.
6. Higieninės – susijusios su švara, estetika darbo vietoje, tai pat temperatūra, drėgmė ir kitos buitinio pobūdžio sąlygos (Tarptautinė darbo organizacija, ilo.org).

Pabrėžtina, jog toks darbo sąlygų skirstymas yra tik vienas iš daugelio galimų klasifikacijų variantų, todėl šiame rašto darbe jis pateikiamas kaip pavyzdinis (nebaigtinis), tačiau manytina, jog jame išskirtos pagrindinės ir esminę reikšmę turinčios darbo sąlygų rūšys, kurios egzistuoja darbo santykiuose. Dar vienas darbo sąlygų skirstymas galėtų būti aptariamasis per dviejų rūšių darbo sąlygas:

1. Darbo sutartyje nustatytos sąlygos (darbo sutarties sąlygos);
2. Kitos darbo sąlygos, kuriomis vykdomas darbas (Davulis, 2018, p. 178).

Šis skirstymas taip pat yra sąlyginis, tačiau galima teigti, jog tokia klasifikacija yra pakankamai plati ta prasme, jog pateikiant tik dvi nebaigtines struktūrines klases, į jos apimtį patenka visos sąlygos, kurios galėtų būti priskirtos prie darbo sąlygų. Taigi, galima daryti pagrįstą išvadą, jog sąvokos darbo sąlygos apibrėžimas iš esmės yra itin platus, todėl galima pateikti tik sąlygines, pavyzdinio pobūdžio darbo sąlygų klasifikacijas.

Aptarus darbo sąlygų sampratą bei rūšis, kitas aktualus ir ne mažiau svarbus klausimas yra darbo sutarties sąlygų samprata, klasifikacija bei dviejų sąvokų t. y. „darbo sąlygos“ bei „darbo sutarties sąlygos“ atskyrimas. Prieš pradėdant kalbėti apie darbo sutarties sąlygas, pirmiausia, vertėtų apsibrėžti darbo sutarties sąvoką, kadangi darbo sutarties sąlygos yra darbo sutarties komponentas. DK 32 str. galima pamatyti tokį darbo sutarties apibrėžimą – darbo sutartis – susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį. Skaitant šį apibrėžimą galima pastebėti, kad darbo sutartis iš esmės yra susitarimas tarp dviejų darbo sutarties šalių, kurio pagrindu susiklosto darbo teisiniai santykiai. Antrojoje darbo sutarties apibrėžimo dalyje įvardijami tam tikri komponentai, be kurių darbo sutartis negalėtų būti laikoma sudaryta. Būtent šie komponentai gali būti įvardijami kaip darbo sutarties sąlygos. Matome, jog pačioje darbo sutarties sampratoje jau galime rasti ir tam tikrų darbo sutarties sąlygų, todėl akivaizdu, jog darbo sutartis ir darbo sąlygos yra betarpiškai viena su kita susijusios

sąvokos. Toliau gilindamiesi į darbo sutarties turinį galime pamatyti, jog DK 33 str. sakoma, kad darbo sutarties turinį sudaro būtinosios ir papildomosios darbo sutarties sąlygos. Taigi, galėtų būti daroma išvada, jog darbo sutarties sąlygos yra ne tik pagrindinis, bet ir vienintelis darbo sutarties komponentas, todėl kalbant apie darbo sutartį, neišvengiamai turi būti aptariamoms ir darbo sutarties sąlygos. Pereinant prie darbo sutarties sąlygų klasifikacijos paminėtina, jog tradiciškai sąlygos, dėl kurių darbuotojas ir darbdavys susitaria darbo sutartyje, skirstomos į būtinąsias ir papildomas (Davulis, 2018, p. 135). Siekiant išlaikyti struktūrą ir nuoseklumą, šioje rašto darbo dalyje darbo sutarties sąlygų klasifikacija nebus aptariama plačiau, o apie minimą klasifikaciją bus kalbama tolimesnėse šio darbo struktūrinėse dalyse.

Dar vienas atskiro aptarimo reikalaujantis klausimas yra darbo sąlygų ir darbo sutarties sąlygų atskyrimas. Šiuo klausimu vieningą nuomonę yra pateikę tiek autoritetingi teisės mokslininkai, tiek teismai, priimdami sprendimus ir plėtodami savo praktiką. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) yra pažymėjęs, jog darbo teisėje vartojama tiek sąvoka „darbo sąlygos“, tiek sąvoka „darbo sutarties sąlygos“. Pirmoji iš jų yra platesnė, apimanti antrąją (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, terminas „darbo sąlygos“ traktuojamas kaip platesnės apimties sąvoka, kurios kontekste yra ir darbo sutarties sąlygos. Apibendrinant, būtų galima teigti, jog darbo sutarties sąlygos yra darbo sąlygos, kurios yra aptartos darbuotojo ir darbdavio suderintoje ir pasirašytoje darbo sutartyje, o paprastos darbo sąlygos savo esme nereikalauja būti aptariamoms darbo sutartyje, todėl pastarųjų gali būti itin daug ir įvairių. Taigi, išsiaiškinome, jog sąvokos „darbo sąlygos“ ir „darbo sutarties sąlygos“ nėra tapačios, tačiau yra betarpiškai susijusios ir nors pirmoji yra žymiai platesnė, tačiau darbo teisiniuose santykiuose dažnai susiduriama ir su antrąja.

Pabrėžtina, jog darbo sutarties sąvoka bei sąlygos Lietuvos teisinėje sistemoje ne visuomet buvo apibrėžiamos ir klasifikuojamos taip, kaip jos apibūdinamos ir skirstomos šiomis dienomis. Iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusiam Lietuvos Respublikos darbo kodekse, buvo pateiktas iš esmės besiskiriantis darbo sutarties apibrėžimas. 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 str. numatė, jog darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, kvalifikacijos ir specialybės darbą arba eiti tam tikras pareigas, pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys savo ruožtu įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Pažymėtina, jog darbo sutarties sąvokos

apibrėžimai anksčiau galiojusiam ir šiuo metu galiojančiame darbo teisinius santykius reglamentuojančiame teisės akte esmingai skiriasi. Pirmiausia, ankstesnis darbo sutarties apibūdinimas yra daug ilgesnis ir labiau apkrautas nei naujasis apibrėžimas. Jame akcentuojami ne tik pavaldumas, darbo funkcija bei atlygintinumas, kurie yra nustatyti ir dabar galiojančiame darbo sutarties apibrėžime, tačiau įvedamos tokios sąvokos kaip darbovietė, darbo sąlygos, kolektyvinė sutartis, kurios nėra minimos DK darbo sutarties apibūdinime. Kadangi pastebima darbo sutarties sąvokų kaita, todėl svarbu atkreipti dėmesį ir į darbo sutarties sąlygų, kurios yra esminė darbo sutarties dalis, klasifikacijos kaitą. Senojo DK 95 str. teigiama, jog darbo sąlygos skirstomos į būtinąsias, privalomasias bei kitas darbo sutarties sąlygas. Ši klasifikacija skiriasi nuo šiuo metu egzistuojančios tiek išskiriamų sąlygų grupių skaičiumi, tiek jų turiniu¹. Detalesnė konkrečios grupės darbo sutarties sąlygų analizė bus pateikiama kitoje struktūrinėje dalyje.

Taigi, galima pastebėti tam tikrą darbo sutarties sąvokos bei darbo sutarties sąlygų klasifikacijos kaitą naujojo ir senojo DK kontekste, taip pat dar kartą pasitvirtino teiginys, jog darbo teisė yra dinamiška teisės mokslo šaka.

1.2. Būtiniosios ir papildomos darbo sutarties sąlygos, jų skirtumai ir specifika darbo sutartyje

Praeitoje struktūrinėje magistro darbo dalyje buvo kalbama apie darbo sąlygas ir darbo sutarties sąlygas, aptarėme jų sąvokas, rūšis, panašumus bei skirtumus. Išsiaiškinome, jog darbo sutarties turinį sudaro būtiniosios ir papildomosios darbo sutarties sąlygos. Žinant tai, jog darbo sutarties sąlygos gali būti įvardijamos kaip viena darbo sąlygų rūšių, manytina, jog prieš darbo sąlygų keitimo darbuotojo iniciatyva analizę, aktualu ir reikalinga plačiau aptarti darbo sutarties sąlygų rūšis, skirtumus bei specifiką darbo sutartyje.

Pirmiausia, vertėtų pradėti nuo būtinųjų darbo sutarties sąlygų apibrėžimo, kuris yra nurodytas DK 33 str. 2 d., pagal kurį būtiniosios darbo sutarties sąlygos – sąlygos (darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė), dėl kurių susitarus laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta. Skaitant šį apibrėžimą galima pastebėti, jog egzistuoja tam tikros darbo sutarties sąlygos, dėl kurių darbdaviui ir darbuotojui susitarus, jau galima laikyti, jog darbo sutartis yra sudaryta. Remiantis teismų praktika, kiekviena iš šių sąlygų atitinka darbo sutarties požymius, būtent rūšiniais požymiais apibrėžtą darbo rezultata, subordinaciją ir atlygintinumą, nes darbuotojas savo darbą atlieka ne savarankiškai, o

¹ Sename DK išvardytos 3 darbo sutarties sąlygų grupės, naujame DK skirstant darbo sąlygas apsiribota 2 grupėmis.

būdamas tam tikroje organizacinėje struktūroje, kuriai vadovauja ir ją organizuoja darbdavys, todėl tos struktūros tvarkai ir turi paklusti darbuotojas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje). Viena iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų – darbo funkcija įstatymo leidėjo yra apibrėžta itin plačiai. Darbo kodekso komentaro autoriai pateikia nuomonę, jog iš esmės bent kokia veikla, kuri gali turėti nors ir teorinę ekonominę reikšmę gali būti suvokiama kaip darbo funkcijos atlikimas. Tad darbo funkcija gali būti tam tikrų veiksmų, paslaugų, veiklos ar pareigų atlikimas, nepriklausomai nuo to, kokiai profesijai, specialybei tos veiklos būtų priskiriamos ar kokios kvalifikacijos reikalautų (Davulis, 2018, p. 139). Tokio plataus pobūdžio darbo funkcijos formuluoته leidžia manyti, jog įstatymo leidėjas norėjo apimti kuo platesnį veiklų spektrą, kurį būtų galima sureguliuoti darbo teisės normomis ir palikti kuo mažesnę terpę vadinamosioms „pilkosioms zonoms“, kurios gali būti suvokiamos kaip darbo santykių atribojimas nuo civilinių santykių ir panašiai. Kita būtinoji darbo sutarties sąlyga yra darbo apmokėjimas. Ši sąlyga įtvirtina atlygintinumo aspektą ir nustato, jog darbo sutartis savo esme turėtų būti laikoma kaip atlygintinė. Darbo apmokėjimo sąlygos įstatymo leidėjo sureguliuotos pakankamai lanksčiai, tai gali būti kas mėnesį mokama alga, tarnybinis atlyginimas, kuriam taikoma priedų ir priemokų sistema, taip pat gali būti nustatomas valandinis ar kitoks darbo apmokėjimo būdas (Davulis, 2018, p. 140). Iš esmės, galima pastebėti, jog kaip ir darbo funkcijos atveju, platus darbo apmokėjimo interpretavimas gali būti suprantamas kaip įstatymo leidėjo valia palikti mažiau minėtų pilkųjų zonų, nors ir akivaizdu, jog visų atvejų surašyti teisės aktuose neįmanoma, todėl tam tikri santykiai kažkuria apimtimi visuomet liks nereguliuoti. Paskutinioji darbo sutarties sąlyga, be kurios darbo sutartis negali būti sudaryta, yra darbovietė. Kalbant apie darbovietę pažymėtini keli aspektai. Pirmiausia, darbovietės apibrėžimas yra pateiktas DK 21 str. 4 d., kurioje ji apibrėžiama kaip darbdavio veiklą vykdančias organizacinis struktūrinis darinys (atstovybė, filialas ar kitas struktūrinis, prekybinis, gamybinis ar kitokią veiklą vykdančias darinys), kuriame savo darbo funkciją atlieka darbuotojas. Kaip jau minėta anksčiau, darbovietės įvardijimas darbo sutartyje svarbus tuo, jog darbuotojas dirba darbdavio sukurtoje atitinkamoje organizacinėje struktūroje, kurioje egzistuoja tam tikra subordinacija. Verta paminėti, jog pats subordinacijos ir pavaldumo darbdaviui faktas, dažniausiai yra pakankamas susitarimo dėl darbovietės egzistavimui. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog nereikėtų painioti darbovietės ir darbo vietos sąvokų. Darbo vieta dažniausiai apibrėžiama per darbuotojo užimamas pareigas, dirbamą darbą arba paprasčiausiai per darbo funkcijos atlikimo geografinę poziciją (Davulis, 2018, p. 141). Taigi, apibendrinant galima teigti, jog darbo teisėje egzistuoja trys konkrečiai apibrėžtos ir nedviprasmiškai įvardytos būtinios darbo

sutarties sąlygos, dėl kurių darbdaviui ir darbuotojui susitarus laikoma, jog darbo sutartis yra sudaryta.

Verta paminėti, jog atskiro aptarimo reikalauja darbo sutarties rūšis, kuri įstatyme įsakmiai nėra įvardyta nei kaip būtinoji, nei kaip papildoma darbo sutarties sąlyga. Savaime kyla klausimas, prie kokių sąlygų ją reikėtų priskirti? Kaip jau buvo aptarta prieš tai, būtinios darbo sutarties sąlygos yra įtvirtintos įstatyme, tarp jų darbo sutarties rūšis, kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga, nėra įvardyta, todėl iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, jog darbo sutarties rūšis galėtų būti priskiriama prie papildomų darbo sutarties sąlygų, kadangi ji dažniausiai yra įvardijama darbo sutartyje, todėl tampa darbo sutarties dalimi. DK 66 str. įtvirtina darbo sutarčių rūšis, o 2 aptariamo straipsnio dalyje nurodyta, jog jei darbo sutarties šalys nesusitaria dėl darbo sutarties rūšies, tokiu atveju laikoma, jog sudaryta neterminuota darbo sutartis. Ši nuostata įtvirtina taisyklę, jog darbo sutartis visais atvejais privalo būti tam tikros rūšies, net jei dėl rūšies darbo sutarties šalys nesulygsta. Žinant tai, galima daryti pagrįstą išvadą, jog darbo sutarties rūšis, taip pat gali būti priskiriama prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų. Šio magistro darbo autoriaus nuomone, įstatymo leidėjas nepriskyrė darbo sutarties rūšies prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų todėl, jog sudarant darbo sutartį, pastarosios rūšis arba yra sutariama šalių, arba sutartis savaime kvalifikuojama kaip neterminuota t. y. darbo sutarties šalims nėra palikta galimybė nenustatyti darbo sutarties rūšies. Taigi, nors įstatymų leidėjas įsakmiai nenurodo, kokioms sąlygoms reikėtų priskirti darbo sutarties rūšį, tačiau galima teigti, jog ji gali būti kvalifikuojama kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga.

Aptariant būtinąsias darbo sutarties sąlygas, aktualu patikrinti, kaip pastarosios buvo reglamentuojamos iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusiam Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Tiek sename, tiek naujame DK būtinios darbo sutarties sąlygos buvo apibrėžiamos per pačių sąlygų, kurios yra būtinos, išvardijimą. Lyginant, galima pamatyti sename DK įtvirtintą apibrėžimą – kiekvienoje darbo sutartyje šalys privalo susitarti dėl būtinųjų sutarties sąlygų: darbuotojo darbovietės (įmonės, įstaigos, organizacijos, struktūrinio padalinio ir kt.) ir darbo funkcijų, t. y. dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbo arba tam tikrų pareigų. Skaitant šį apibrėžimą galima pastebėti, jog jame yra įvardytos dvi sąlygos, dėl kurių būtina sulygti darbo sutartyje, t. y. darbovietė ir darbo funkcija. Tinkamai neįsigilinus, galima pamanyti, jog po dabartinio DK įsigaliojimo pasikeitė sąlygų, dėl kurių privaloma sulygti darbo sutartyje, skaičius, nes naujame DK įtvirtintos prieš tai aptartos trys būtinios darbo sutarties sąlygos. Šioje vietoje būtina pažymėti, jog darbo apmokėjimo sąlyga, kuri naujame reguliavime yra priskirta prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, sename DK buvo įtvirtinta kaip privaloma darbo sutarties

sąlyga (Bagdanskis *et al.*, 2008, p. 148). Tad galima daryti išvadą, jog pasikeitė formalus teisinis būtinųjų darbo sutarties sąlygų reglamentavimas, tačiau iš esmės ir sename, ir naujame DK nustatyta, kad tam, jog darbo sutartis būtų laikoma sudaryta, darbuotojas ir darbdavys turi sulygti tiek dėl darbo funkcijos, tiek dėl darbo apmokėjimo, tiek dėl darbovietės. Dar vienas aktualus naujojo ir senojo DK darbo sąlygų reglamentavimo skirtumas, įtvirtintas senojo DK 95 str. 2 d., kurioje numatyta, jog atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtiniosios sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.). Šioje normoje yra įtvirtinta galimybė tam tikroms darbo sutarčių rūšims taikyti ne tik įsakmiai 95 str. 1 d. išvardytas būtinąsias darbo sutarties sąlygas, tačiau būtinosiomis sąlygomis gali būti ir kitos sąlygos. Galima teigti, jog tokia norma išplėtė būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąvoką, nes egzistuojant tokiai normai, nebuvo imperatyviai apibrėžtos ir išvardytos visos atskiroms sutartims galimos nustatyti būtiniosios darbo sutarties sąlygos. Atkreiptinas dėmesys, jog naujame DK tokios normos nebeliko, todėl dabartinio reguliavimo kontekste egzistuoja išsamus būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąrašas. Tad pažymėtina, jog senojo ir naujojo DK reguliavimas būtinųjų darbo sutarties sąlygų atžvilgiu turi pakankamai panašumų, tačiau egzistuoja ir tam tikri reglamentavimo skirtumai.

Aptariant vieną iš dviejų pagrindinių darbo sutarties turinio elementų – būtinąsias darbo sutarties sąlygas – išsiaiškinome, jog pastarųjų yra trys. Manytina, jog laikantis nuoseklumo, aktualu aptarti ir papildomas darbo sutarties sąlygas bei jų vaidmenį darbo sutartyje. DK 33 str. 3 d. galima rasti tokį apibrėžimą – papildomos darbo sutarties sąlygos – darbo sutarties šalių susitarimu nustatomos darbo sąlygos, kurios sukonkretina darbo teisės normas arba įtvirtina joms neprieštaraujantį darbo sutarties šalių susitarimą dėl darbo. Analizuojant šį apibrėžimą galima pastebėti keletą dalykų. Pirmiausia, atkreiptinas dėmesys, jog kalbama apie šalių susitarimą dėl sąlygų, konkretinančių darbo teisės normas, taipogi teisės normoms neprieštarujančius darbuotojo ir darbdavio susitarimus. Esminis momentas šioje vietoje būtų įtvirtintas sutarčių laisvės principas, kurio pagrindu šalys gali sudaryti sutartį ta apimtimi, kol ji neprieštarauja imperatyvioms teisės normoms. Dar vienas ne mažiau svarbus momentas pastebimas toliau skaitant minėtą straipsnį yra toks, jog šių sąlygų neprivaloma sulygti darbo sutartimi, tačiau jos tampa darbo sutarties šalims privalomos, kai dėl jų susitariama. Šioje vietoje matomas aiškus atskyrimas nuo prieš tai aptartų būtinųjų darbo sutarties sąlygų, dėl kurių privaloma susitarti tam, jog darbo sutartis būtų laikoma sudaryta. Nors apie papildomas darbo sutarties sąlygas įstatymas įsakmiai nekalba kaip apie savaime būtiną darbo sutarties elementą, tačiau kalbant apie darbo sutartį

praktikoje neišvengiamai aptariamos tiek būtinios, tiek papildomosios darbo sutarties sąlygos.

Manytina, jog aktualus ir reikalaujantis atskiro aptarimo yra senojo ir naujojo DK papildomų darbo sutarties sąlygų reglamentavimo palyginimas. Pirmiausia vertėtų atkreipti dėmesį į tai, jog naujame DK vartojamo termino papildomos darbo sutarties sąlygos senajame DK nebuvo. Atitinkamai, senojo DK 95 str. 4 d. įtvirtinta, jog šalių susitarimu gali būti sulygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo, materialinės atsakomybės ir kt.). Manytina, jog šioje normoje aptariamos kitos darbo sutarties sąlygos galėtų būti prilygintos dabartiniame reglamentavime vartojamoms papildomoms darbo sutarties sąlygoms. Kadangi pačiame apibrėžime įvardijama, jog šalys gali sulygti dėl išbandymo, profesijų jungimo, materialinės atsakomybės ir kitų sąlygų, pasitelkiant analogiją, galima matyti, jog naujame kodekse prie papildomų darbo sutarties sąlygų numatytas susitarimas dėl papildomo darbo, susitarimas dėl išbandymo ir kt. Tai leidžia daryti pagrįstą išvadą, jog senajame DK įvardytas kitų darbo sąlygų institutas, naujame DK reglamentuotas kaip papildomos darbo sutarties sąlygos. Pažymėtina, jog kaip jau buvo aptarta, naujame DK yra konkrečiai išvardytas nebaigtinis papildomų darbo sutarties sąlygų sąrašas. Vis tik negalima teigti, jog darbo sutarties šie aptarti senojo ir naujojo DK institutai yra visiškai tapatūs, nes pvz. sename DK susitarimas dėl papildomo darbo buvo reglamentuotas kaip viena iš atskirų darbo sutarčių rūšių. Tuo tarpu naujasis DK susitarimą dėl papildomo darbo reglamentuoja ne kaip atskirą darbo sutarties rūšį, o kaip papildomą darbo sutarties sąlygą, todėl galima daryti prielaidą, jog įstatymo leidėjas, atsižvelgdamas į kilusią priešpriešą, naujajame DK susitarimą dėl papildomo darbo priskyrė prie papildomų darbo sutarties sąlygų, o ne prie atskirų darbo sutarties rūšių. Taigi, tiek iki 2017 m. galiojusiam DK, tiek naujame DK, kalbant apie papildomas darbo sutarties sąlygas galima rasti bendrų sąlyčio taškų, nors pripažintina, jog egzistuoja tam tikri reglamentavimo skirtumai, o egzistuojant skirtingam minimų sąlygų reglamentavimui galima daryti prielaidą, jog skiriasi ir jų keitimo tvarka.

1.3. Darbo sąlygos, nepriskirtinos būtinosioms ir papildomoms darbo sutarties sąlygoms

Prieš tai buvo aptarti būtinųjų ir papildomų darbo sutarties sąlygų sąvokų skirtumai, klasifikacija ir reikšmė darbo sutartyje. Kadangi buvo išsiaiškinta, jog būtinios ir papildomosios darbo sutarties sąlygos neapima visos darbo sąlygų sąvokos, todėl aktualu išanalizuoti ir aptarti darbo sąlygų, kurios yra nepriskirtinos būtinosioms ar papildomoms

darbo sutarties sąlygoms, reikšmę darbo teisiniuose santykiuose. Pirmiausia, remiantis prieš tai minėtu darbo sąlygų skirstymu į darbo sutarties sąlygas ir kitas sąlygas, kurios nėra priskirtos darbo sutarties sąlygoms, aktualu pažymėti, jog darbo sutarties sąlygos yra apibrėžta kategorija, nes joms yra priskiriamos visos darbo sąlygos, kurios aptiriamos darbuotojo ir darbdavio sudarytoje darbo sutartyje. Kiek kitokia situacija yra su kitomis darbo sąlygomis. Kitos darbo sąlygos, kurių pagrindu vyksta darbas, yra neapibrėžtos, nes yra suvokiamos itin plačiai, jų gali būti labai daug ir įvairių, pavyzdžiui, darbuotojui dirbant jį supančios aplinkos sąlygos, darbo funkcijos atlikimo būdas, darbo funkcijos vykdymo laikas, klientų ar užduočių sąrašas, materialinis ar techninis darbuotojo aprūpinimas, darbo apmokėjimo sąlygos, socialinės garantijos, kelionių finansavimo sąlygos, darbuotojo skatinimo tvarka, aprūpinimas gyvenamosiomis patalpomis, pensinis aprūpinimas ir panašaus tipo darbo sąlygos (Davulis, 2018, p. 178).

Egzistuojant tokiam dideliame ir konkrečiai neapibrėžtam darbo sąlygų skaičiui šiame rašto darbe nebus stengiamasi detaliai aprašyti ir išanalizuoti darbo sąlygų viseto, tačiau manytina, jog aktualu ir reikalinga aptarti tam tikrus aspektus, susijusius su darbo sąlygomis. Trumpam sugrįžtant prie darbo sąlygų apibrėžimo, pastebėtina, jog tam tikrų teisės mokslininkų nuomone, darbo sąlygomis galima laikyti faktiškai visas reikšmingas aplinkybes, kuriomis darbuotojas atlieka savo darbo funkciją ir kitus darbo sąlygų veiksmus (Davulis, 2018, p. 178). Su šia mintimi galima sutikti, nes lingvistiškai išanalizavus pateiktą darbo sąlygų apibrėžimą matyti, jog kartinė sąvoka šiame kontekste yra „reikšmingos aplinkybės“, kurios atskiria visas aplinkybes, kuriomis darbuotojas atlieka savo darbo funkciją ir aktualizuoja tik tas, kurios yra reikšmingai, savo esme, susijusios su darbo teisiniais santykiais. Pripažintina, jog toks darbo sąlygų apibūdinimas palieka interpretacijos laisvę nuspręsti, kokios aplinkybės patenka į reikšmingų darbo funkcijos atlikimo aplinkybių ratą, o kurios lieka už jo ribų, tačiau kiekvieną kartą atskirai vertinant, kurios aplinkybės patenka į minimą ratą, o kurios ne, sudaromos prielaidos kaskart individualiai spręsti apie tam tikrų aplinkybių pripažinimą reikšmingomis, o tai patvirtinta darbo teisinių santykių, susiklosčiusių tarp darbuotojo ir darbdavio, individualumą. Kitas aktualus aspektas, aptariant darbo sąlygas, nepriskirtas būtinosioms ir papildomoms darbo sutarties sąlygoms, yra darbo sutarties sąlygų atskyrimas nuo kitų darbo sąlygų. Iš pirmo žvilgsnio galėtų pasirodyti, jog šioje vietoje nėra diskutuotinų momentų, kadangi darbo sutarties sąlygos pagal bendrą taisyklę yra aptartos darbo sutartyje, o kitos darbo sąlygos nepatenka į darbo sutarties apimtį tačiau teismų praktikoje galima atrasti išaiškinimą, kuriame teigiama, jog išimtiniais atvejais veikimu pagal darbo sutarties sąlygas laikytini ir tokie darbo teisinių santykių šalių veiksmai, kurie nors ir

nebuvo apibrėžti darbo sutartyje, tačiau iš darbo sutarties šalių atliekamų veiksmų, elgesio, kitų reikšmingų aplinkybių apie faktinį sutarties vykdymą, teikia pagrindą manyti, kad darbo teisinių santykių metu egzistavo susitarimas tarp šalių atitinkamus veiksmus, elgesį ir kt. vertinti kaip vieną iš sutarties sąlygų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje). Negalima kategoriškai teigti, jog toks teismo išaiškinimas panaikina takoskyrą tarp darbo sąlygų ir darbo sutarties sąlygų, kadangi pabrėžta, jog tam tikri veiksmai gali būti vertintini, kaip darbo sutarties sąlygos, tačiau tik tam tikrais išimtiniais atvejais, todėl tokie atvejai vertintini ne kaip taisyklė, bet kaip taisyklės išimtis. Vis tik toks teismų praktikoje randamas išaiškinimas atveria kelią tam tikroms interpretacijoms, kurių pagrindu gali kilti ginčai tarp darbo teisinių santykių šalių, nes LAT formuojamos praktikos pagrindu galima kvestionuoti atitinkamų sąlygų priklausymą/nepriklausymą atitinkamai darbo sutarties sąlygoms arba kitoms darbo sąlygoms. Pavyzdžiui, vienoje byloje darbdavio pasirašytą darbų įkainių dokumentą, teismas yra prilyginęs darbo sutarties sąlygos dėl apmokėjimo už darbą pakeitimui, kuris atitinkamai turėtų būti šalių pripažįstamas ir vykdomas, nors raštiškai darbo sutartis pakeista nebuvo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 2 d. nutartis civilinėje byloje). Tokie ir panašūs pavyzdžiai patvirtina prieš tai išreikštą mintį, jog teismų praktika, iš vienos pusės komplikavo konkretų darbo sąlygų ir darbo sutarties sąlygų atskyrimą, tačiau žvelgiant iš kitos pusės galima teigti, jog teismams buvo leista individualiais atvejais vertinti, ar tam tikra sąlyga galėtų būti laikoma darbo sąlyga, ar darbo sutarties sąlyga. Šio rašto darbo autorius nesiima vertinti ar teismų formuojama praktika nuėjo tinkama linkme, nes visapusiškai išnagrinėjus situaciją galima atrasti tiek teigiamų, tiek neigiamų tokios praktikos aspektų. Apibendrinant galima teigti, jog darbo sąlygų sąvoka yra itin plati ir savyje talpinanti daug ir įvairių sąlygų, kuriomis vyksta darbas, o sąvokų darbo sąlygos ir darbo sutarties sąlygos atskyrimas, remiantis formuojama teismų praktika, ne visuomet yra konkrečiai apibrėžtas, o tam tikrais atvejais gali būti komplikuoatas.

Pabrėžtina, jog darbo sąlygų keitimo inicijavimas yra galimas abiejų darbo teisinių santykių šalių: tiek darbuotojo, tiek darbdavio. Suprantama, jog darbdavio ir darbuotojo padėtis darbo santykiuose yra iš esmės skirtinga, todėl natūralu, jog darbuotojas, siekdamas įgyvendinti tam tikrus asmeninius poreikius, dažniausiai stengsis suderėti sau palankesnes darbo sąlygas, o darbdavys, kaip pagrindinis darbo organizatorius, stengsis ne tik patenkinti konkretaus darbuotojo interesus, tačiau suderinti tokias sąlygas, kurios labiausiai atitiktų ir skatintų efektyvų bei darnų darbo organizavimą. Tad darbo sąlygų keitimo institutu stengiamasi sureguliuoti darbo santykio šalių interesus.

Apie darbo sąlygų keitimo institutą galima kalbėti keletu aspektų. Pirmiausia, pažymėtina, jog, kaip jau buvo aptarta ankstesnėse šio rašto darbo dalyse, sąvokos darbo sąlygos ir darbo sutarties sąlygos turi tam tikrų skirtumų, konkrečiai, darbo sąlygų sąvoka yra platesnė, apimanti darbo sutarties sąlygų sąvoką. Dėl šios priežasties, manytina, jog analizuojant darbo sąlygų keitimo institutą, atskiro aptarimo reikalauja tiek darbo sąlygų keitimas, tiek darbo sutarties sąlygų keitimas. Tarp šalių susiklosčiusių darbo teisinių santykių metu, darbovietėje gali atsirasti tam tikrų pakitimų ar naujovių. Kaip pavyzdį galima pateikti darbo įrankių pasikeitimą ar darbo aplinkos pokyčius po darbovietėje įvykusios patalpų renovacijos. Esminis momentas yra tas, jog keičiantis bent kokioms darbo sąlygoms, nebūtinai bus keičiama ar pildoma darbo sutartis (Tiažkijus, 2005, p. 398). Kitas pavyzdys galėtų būti specifinės įrangos, kaip antai, metalo apdirbimo staklių pakeitimas naujomis, kurios yra modernesnės, sudėtingesnis jų valdymo bei priežiūros procesas, tačiau dėl minimų staklių nebuvo susitarta darbo pareigybės aprašyme. Šiuo atveju kyla klausimas, ar tokiam įrangos atnaujinimui darbdavys neturėtų gauti rašytinio darbuotojo sutikimo, nes toks pokytis, nors ir nebuvo aptartas raštu, tačiau reikalauja iš darbuotojo papildomų kompetencijų, kurios galėtų būti įgyjamos kvalifikacijos kėlimo kursuose ar pan. t.y. iš esmės yra susijusios su tiesiogiai darbuotojo atliekama darbo funkcija. Dar vienas aktualus pavyzdys galėtų būti teismų praktikoje pateiktas išaiškinimas, kuriame teigiama, jog darbo funkcijų negalima tapatinti ar painioti su darbo funkcijų atlikimo būdu, nes įprastai, darbo funkcijos atlikimo būdas nėra darbo sutartyje nustatoma sąlyga (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, matydami šiuos pavyzdžius galime daryti pagrįstą išvadą, jog egzistuoja tam tikri skirtumai tarp darbo sąlygų bei darbo sutarties sąlygų keitimo, kaip antai, DK 45 str. 1 d. įvardytas darbuotojo raštiško sutikimo reikalavimas darbdaviui keičiant darbo sutarties sąlygas, ar kitas straipsnyje minimas nuostatas, tuo tarpu norint modifikuoti kitas darbo sąlygas, neaptartas darbo sutartyje, raštiškas darbuotojo sutikimas nėra privalomas. Apibendrinant galima teigti, jog egzistuoja tam tikri skirtumai tarp darbo sąlygų bei darbo sutarties sąlygų keitimo, kadangi darbo sutarties sąlygos, kaip taisyklė, yra įtvirtintos darbo sutartyje, o darbo sąlygos, nepriskirtinos darbo sutarties sąlygoms, nėra aptariamoms darbo sutartyje.

Aptariant darbo sąlygas bendrai, itin aktualus ir reikalaujantis aptarimo yra DK 44 str., kuriame reglamentuojamas pranešimas apie darbo sąlygas. Remiantis šiuo straipsniu, darbuotojas iki darbo teisinių santykių pradžios turi teisę būti informuotas (atitinkamai tokios informacijos suteikimo pareiga kyla darbdaviui) apie darbo sąlygas, kuriomis bus vykdomas darbas. Išsamus tokių sąlygų sąrašas yra išvardytas 1 ir 3 minimo straipsnio

dalyse, todėl manytina, jog šiame magistro darbe nėra reikalinga pakartotinai vardyti visų minėtų sąlygų. Svarbu paminėti, jog DK 44 str. 4 d. yra įtvirtinta, jog pasikeitus šiame straipsnyje minėtoms darbo sąlygoms darbdavys privalo informuoti darbuotoją apie tokių sąlygų pasikeitimą prieš tokiems pakeitimams įsigaliojant. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog normoje nėra nustatyta, kieno iniciatyva turi būti daromi pakeitimai, todėl galima daryti išvadą, jog visais aptariamame straipsnyje minimų sąlygų pasikeitimo atvejais, prieš joms įsigaliojant darbuotojas turi teisę būti informuotas. Nors aptariamame straipsnyje nėra nustatyta kokia forma darbuotojas turi būti informuotas, tačiau DK 42 str. 4 d. nustato, jog darbuotojui leidžiama dirbti tik tuomet, kai jis pasirašytinai supažindinamas, be kita ko, su darbo sąlygomis. Taigi, galima daryti išvadą jog darbuotojo supažindinimas su darbo sąlygomis turi būti rašytinės formos.

Taigi, galima daryti išvadą, jog darbo sąlygų ir darbo sutarties sąlygų atskyrimas, kaip taisyklė vertinamas per tai ar darbo sąlygos aptartos darbo sutartyje, ar ne, tačiau teismai gali kaskart individualiai vertinti sąlyga kaip darbo sąlyga ar darbo sutarties sąlyga. atitinkamos sąlygos priklausymas darbo sąlygoms arba darbo sutarties sąlygoms lemia ir tokios sąlygos keitimo procedūrą.

2. DARBO SĄLYGŲ KEITIMAS

2.1. Darbo sąlygų keitimo institutas

Detaliai išsiaiškinus darbo sąlygų sąvoką, reikšmę darbo sutartyje, klasifikaciją ir kitus susijusius dalykus, svarbu aptarti pagrindinę šio rašto darbo temą – darbo sąlygų keitimą darbuotojo iniciatyva. Prieš pradėdant išsamiai nagrinėti pagrindinę temą, manytina, jog pirmiausia aktualu aptarti visą darbo sąlygų keitimo institutą, kurio viena iš sričių yra darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva.

Darbdavio ir darbuotojo tarpusavyje sudaryta darbo sutartis darbo teisinių santykių šalims yra privaloma, remiantis vienu esminių teisėje egzistuojančių principų – sutarčių reikia laikytis (lot. *pacta sunt servanda*). Tai reiškia, jog sudaryta darbo sutartis jos šalims turi įstatymo galią (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Šis principas užtikrina darbo teisinių santykių stabilumą, nes apsaugo nuo pernelyg dažno ar tam tikrais atvejais nepagrįsto darbo sąlygų keitimo. Tačiau tam tikru darbo sutarties vykdymo laikotarpiu, darbo sutarties šalims gali kilti, o praktikoje dažnai ir kyla, būtinybė pakeisti vienokią ar kitokią darbo sutartyje sulygta, arba kitą, darbo sutartyje neaptartą, darbo sąlygą. Dėl šios priežasties įstatymų leidėjas yra nustatęs konkrečią darbuotojo sutikimo su tam tikrais pakeitimais išreiškimo būtinybę bei įspėjimo terminus, be to, nemotyvuoto darbo sąlygų keitimo ribojimas susijęs ir su teisėtų lūkesčių bei nepiktnaudžiavimo teise principais (Bagdanskis *et al.*, 2016, p. 383). Darbo teisėje, be kita ko, galioja sutarties laisvės principas, dėl šios priežasties darbo teisinių santykių šalys, laikydamosi imperatyvių darbo teisės normų, savo susitarimu gali pakeisti iš esmės bent kurią darbo sutarties sąlygą ar kitą darbo sąlygą, terminuotam ar neterminuotam laikotarpiui. Šioje vietoje vertėtų paminėti, jog tam tikrais atvejais darbo sutarties šalims, dėl vienokių ar kitokių priežasčių, darbo sąlygų ar darbo sutarties sąlygų keitimas tampa nelengvu uždaviniu, nes vienos pusės pasiūlyti pakeitimai nebūtinai gali tiktai kitai šaliai, todėl įstatymų leidėjas, reglamentuodamas darbo sąlygų keitimą abiejų darbo teisinių santykių šalių iniciatyva, siekia tų šalių skirtingų interesų suderinimo (Davulis, 2018, p. 178). Prieš tai buvo aptarta mintis, jog tam tikrais atvejais sunku nustatyti ar tam tikra sąlyga turėtų būti laikytina darbo sutarties sąlyga, ar turėtų būti priskiriama prie kitų sąlygų, todėl šiame kontekste aktualu paminėti, jog darbo sutartis, kaip tokia, yra viena iš sutarčių rūšių, todėl ta apimtimi, kiek su darbo sutartimi susijusių santykių nereguliuoja DK, darbo sutarčių aiškinimui gali būti pasitelkiamos Civilinio kodekso nuostatos, kuriame ir yra įtvirtinti prieš tai minėti sutarčių laisvės ir sutarčių privalomumo principai, o pastarieji galėtų būti pritaikomi sprendžiant dėl minėtų sąlygų priskyrimo vienoms ar kitoms. Taigi, darbo teisėje galiojantys principai

užtikrina, jog darbo teisinių santykių šalys norėdamos keisti darbo sąlygas nepiktnaudžiautų teise, elgtusi sąžiningai bei laikytusi darbo sąlygų keitimo taisyklių.

Kitas aktualus darbo sąlygų keitimo instituto aspektas yra aptariamų sąlygų keitimo reglamentavimas šiuo metu galiojančio ir iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusių DK kontekste. Pažymėtina, jog Lietuvos Respublikos darbo teisėje galiojant sutarčių laisvės principui, visuomet egzistavo šalių teisė pasiekus susitarimą pakeisti vienas ar kitas darbo sutarties sąlygas, arba kitas darbo sutartyje neaptartas darbo sąlygas. Vis tik atkreiptinas dėmesys, jog senojo DK kontekste, plačiausias reglamentavimas buvo numatytas būtent darbo sutarties sąlygų keitimui, o konkrečiai - darbo sutarties sąlygų keitimui darbdavio valia. Vienintele išimtimi galima laikyti senojo DK 146 str. 1 d. 2 – 6 p., kuriuose buvo reglamentuojamas ne viso darbo laiko nustatymas skirtingų kategorijų darbuotojų reikalavimu. Aptariamoms normoms 1 d. yra numatyti šeši atvejai, kada galėjo būti nustatytas ne visas darbo laikas:

- darbuotojo ir darbdavio susitarimu;
- darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal medicinos įstaigos išvadą;
- pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba vaiką invalidą iki šešiolikos metų;
- darbuotojo iki aštuoniolikos metų reikalavimu;
- invalido reikalavimu pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą;
- darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal medicinos įstaigos išvadą.

Iš šešių įstatymo normoje išvardytų atvejų, penkiais atvejais ne visas darbo laikas galėjo būti nustatomas darbuotojo reikalavimu. Atkreiptinas dėmesys, jog tokius reikalavimus teikti galėjo ne visi darbuotojai, tačiau konkrečiai išvardytų kategorijų darbuotojai, kuriuos galima įvardyti, kaip esnčius jautresnės socialinės padėties grupėje. Manytina, jog būtent dėl šios priežasties įstatymo leidėjas ir siekė papildomos apsaugos darbuotojams dėl amžiaus, sveikatos būklės, šeimyninės padėties, ar šeimyninių įsipareigojimų. Panašią situaciją galima pamatyti ir šiuo metu galiojančiame DK, tačiau atkreiptinas dėmesys, jog iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse, aptarta norma buvo vienintelė darbuotojo iniciatyvos teisė darbo sąlygų keitimo procese, kurią darbdavys privalėjo tenkinti išvardytų kategorijų darbuotojams pareikalavus. Šiuo metu galiojančiame DK darbo sąlygų keitimo institutas yra išplėstas, t. y. pagausėjo darbuotojo iniciatyvos teisių keisti darbo sąlygas apimtis bei buvo išplėstos darbuotojų kategorijos, kurios turi

tokią darbo sąlygų keitimo iniciatyvos teisę. Taigi, galima teigti, jog šiuo metu galiojančiame DK yra numatyta daug platesnė darbuotojo iniciatyvos teisė keičiant darbo sąlygas, tačiau šios darbuotojo teisės ir jų apimtis plačiau bus aptariamoms kituose šio magistro darbo skyriuose.

Apibendrinant galima teigti, jog darbo sąlygų keitimo procesą užtikrina tam tikri principai, kaip antai, sutarčių privalomumo principas, teisėtų lūkesčių bei sutarties laisvės principai. Taip pat pažymėtina, jog iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse, darbo sąlygų keitimo institutas nebuvo taip išplėtotas, kaip yra šiuo metu galiojančiame DK, o daugiausiai teisių darbo sąlygų keitimo procese turėjo darbdavys, tuo tarpu vienintelė iniciatyvos teisė darbuotojui buvo numatyta 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 146 str.

2.2. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva

Darbo sąlygų keitimo darbuotojo iniciatyva institutas Lietuvos Respublikos darbo teisėje išplėstas ir įtvirtintas sąlyginai neseniai, t.y. nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujajam DK. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog nors senojo DK galiojimo metu, nebuvo detaliam reglamentuotas darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva, tačiau manytina, jog nebuvo ir draudimo darbuotojui pasiūlius ir suderinus abiejų darbo santykių šalių valią, daryti tam tikrus pakeitimus darbo sutartyje ar keisti kitas darbo sutartyje neaptartas darbo sąlygas. Naujame DK išplėstas darbo sąlygų keitimo darbuotojo iniciatyva institutas turėtų būti laikomas kaip visos Lietuvos darbo teisės žingsnis pirmyn, kadangi darbuotojo, kaip daugeliu atvejų silpnesnės darbo teisinių santykių šalies, teisių išplėtimas, suponuoja galimybę geresniam darbo teisinių santykių šalių tarpusavio teisių ir pareigų suderinimui. Dar vienas pažymėtinas momentas, jog naujajame reguliavime yra įtvirtinta ne tik darbuotojo teisė prašyti pakeisti tam tikras darbo sąlygas, bet ir darbdavio pareiga atitinkamai reaguoti į tokį darbuotojo prašymą. Taip pat aktualu paminėti, jog aptariamu būdu išplėtus darbuotojo teises ir garantijas, jau savaime atsiranda tam tikras teisės normų „svoris“, tačiau tam, kad būtų papildomai užtikrintas DK numatytų normų laikymasis, tarp darbo teisinių santykių šalių kilus ginčui *inter alia* dėl darbo sąlygų keitimo, yra garantuojama teisė tiek vienai, tiek kitai šaliai kreiptis į darbo ginčus nagrinėjantį organą.

Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva yra reglamentuotas DK 28 str., 40 str., 46 str., 52 str., 93 str., 107 str., 114 str., 115 str., 116 str., 118 str., 128 str., 130 str., 132 str., 133 str., 134 str., 137 str., 138 str., 144 str., taip pat ir kituose teisės aktuose, tokiuose kaip DSSĮ. Pirmiausia verta pradėti nuo DK 46 str., kurio 1 d. teigiama, jog tais atvejais kai šis kodeksas ar kitos darbo teisės normos nesuteikia darbuotojui teisės reikalauti pakeisti

darbo sąlygas, darbuotojas turi teisę prašyti darbdavio pakeisti jo darbo sąlygas. Tokia įstatymo formuluotė, pasitelkus sisteminės analizės metodą, leidžia suprasti, jog darbuotojas darbo teisinių santykių metu norėdamas pakeisti darbo sąlygas turi dvi skirtingos apimties teises tai padaryti. Pirmuoju atveju įstatymas nustato darbuotojo teisę prašyti pakeisti darbo sąlygas. Ši įstatymo normoje įtvirtinta teisė leidžia suprasti, jog darbuotojas gali prašyti pakeisti bent kokias darbo sąlygas, o į tokį prašymą darbdavys privalo reaguoti – išnagrinėti tokį darbuotojo prašymą ir pateikti vienokį ar kitokį atsakymą, tačiau įstatymas darbdaviui nenurodo privalomai tenkinti kiekvieno darbuotojo prašymo pakeisti darbo sąlygas. Antruoju atveju darbuotojui suteikiama jau platesnės apimties teisė t.y. reikalauti pakeisti tam tikras darbo sąlygas. Skirtingai nei prašymo atveju, darbuotojui pateikus reikalavimą dėl tam tikrų darbo sąlygų keitimo, darbdavys privalo tokį reikalavimą tenkinti. Taip pat svarbu paminėti, jog tinkamu laikomas ir darbuotojo iniciatyvos keisti darbo sąlygas pateikimas elektroninėmis ryšio priemonėmis, pavyzdžiui, elektroniniu paštu, svarbiausia, jog pateikiant prašymą ar reikalavimą būtų įmanoma nustatyti informacijos turinį (Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018, p. 94). Šioje vietoje svarbu atkreipti dėmesį ir į DK 28 str., kuriame kalbama apie darbdavio pareigą darbuotojui padėti vykdyti šeiminius įsipareigojimus, šio straipsnio 2 d. teigiama, jog DK nustatytais atvejais, darbuotojų pateikti prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, privalo būti darbdavio apsvarstyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu. Atkreiptinas dėmesys, jog naujame DK yra išplėtos šeiminių įsipareigojimų turinčių darbuotojų teisės, tam tikrais atvejais šioje normoje aptariamai darbuotojai turi prašymo teisę, o tam tikrais atvejais, kurie bus toliau aptariamai šiame magistro darbe, šie darbuotojai turi reikalavimo teisę darbo sąlygų keitimo procese.

Lingvistiškai analizuojant minėtą DK 46 str. galima pamatyti, jog įsipareigojimas pateikti prašymą ar reikalavimą dėl darbo sąlygų keitimo raštu, galioja tik tuo atveju, kai darbuotojas pageidauja keisti darbo sutarties sąlygas. Tuo tarpu, darbo sutartyje neapertos darbo sąlygos, kurių yra daug ir įvairių, nėra įforminamos raštu, todėl manytina, jog jų keitimui taip pat nereikia laikytis rašytinės formos reikalavimo, o jos gali būti keičiamos žodžiu ar šalių konkludentiniais veiksmais. Pavyzdžiui, darbuotojas nusprendė į darbovietę atsinešti savo rašymo priemones su kuriomis jam patogiau dirbti. Toks pasikeitimas neabejotinai patenka į darbo sąlygų pasikeitimo sąvoką, tačiau abejotina, ar dėl tokios darbo sąlygos pakeitimo bus daroma intervencija į darbo sutartį ir ji bus keičiama. Atitinkamai, šio darbo autoriaus nuomone, toks darbo sąlygos pakeitimas galėtų būti atliekamas žodžiu ar konkludentiniais veiksmais, kadangi įprastomis sąlygomis toks

pasikeitimas savo esme yra nežymus ir liečia tik darbuotoją, o darbdaviui tokios darbo sąlygos kaita nedaro jokios įtakos.

Kalbant apie DK 46 str. 2 d., pažymėtina, jog joje yra numatytas reglamentavimas, kuriame aptariami darbdavio veiksmai, kuriais jis gali reaguoti į darbuotojo iniciatyvą keisti darbo sąlygas. Konkrečiai, yra numatyta, jog darbdavio atsisakymas patenkinti darbuotojo raštiškai pateiktą prašymą pakeisti būtinąsias ar darbo sutarties šalių sulygta papildomas darbo sutarties sąlygas turi būti motyvuotas ir pateiktas raštu ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo darbuotojo prašymo pateikimo. Pirmiausia, pažymėtina, jog straipsnyje aptariamas tik darbdavio atsisakymas patenkinti darbuotojo raštišką prašymą, todėl manytina, jog darbdaviui sutikus su darbuotojo pasiūlytais pakeitimais, didesnių problemų nekyla, kadangi suderinama darbo teisinių santykių šalių valia. Darbdaviui sutikus pakeisti darbuotojo siūlomas darbo sąlygas, tokį siūlymą pastarasis įgyvendina savo aktyviais veiksmais arba priimdamas tam tikrą sprendimą, tuo tarpu jei siūlomi pakeitimai dėl darbo sąlygų, kurios yra aptartos darbo sutartyje, tokiu atveju abi darbo teisinių santykių šalys turi pakeisti rašytinę darbo sutartį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, jog ši aptariama įstatymo norma apima tik darbo sutarties sąlygų keitimą, nes minimos būtinios ir papildomos darbo sutarties sąlygos, tačiau žiūrint sistemiškai, galima daryti išvadą, jog pačiame straipsnio pavadinime minima platesnė darbo sąlygų keitimo sąvoka, todėl straipsnio paskirtis yra reguliuoti ne tik darbo sutarties sąlygų, tačiau visų sąlygų, kuriomis darbuotojas dirba, be kita ko, ir darbo sutartyje neaptartų sąlygų keitimą. Žinant tai, galima daryti pagrįstą prielaidą, jog darbdavys privalo reaguoti ne tik į darbuotojo prašymą keisti būtinąsias ar papildomas darbo sutarties sąlygas, tačiau ir į prašymą keisti darbo sąlygas, neaptartas darbo sutarties turinyje. Vis tik pažymėtina, jog įstatymas numato skirtingą darbdavio elgsenos modelį, kai prašoma keisti darbo sutarties sąlygas ir kai prašoma keisti darbo sutartyje neaptartas darbo sąlygas. Pirmuoju atveju darbdavys, nesutikdamas su darbuotojo pasiūlytais darbo sutarties pakeitimais, pateikdamas atsakymą yra įpareigotas išpildyti tris sąlygas:

- a) atsisakymas turi būti motyvuotas;
- b) atsisakymas turi būti pateiktas raštu;
- c) atsisakymas turi būti pateiktas ne vėliau kaip per penkias darbo dienas nuo prašymo pateikimo momento.

Antroji ir trečioji įstatyme numatyta sąlygos nekelia didesnių klausimų, nes yra aiškios ir nedviprasmiškos. Pirmoji sąlyga, numatydama, jog atsisakymas turi būti motyvuotas, tam tikra apimtimi atveria kelią interpretacijoms, kadangi nėra nurodyta, kokie motyvai laikomi

tinkamais, kiek motyvų turėtų būti pateikiama ir pan. Tačiau, būtina paminėti, jog visų gyvenime nutinkančių situacijų teisė negali ir nesiekia sureguliuoti, todėl šioje vietoje kilus ginčui tarp darbo teisinių santykių šalių, kaskart būtų atskirai vertinamas tam tikrų darbdavio atsisakymo motyvų pagrįstumas, išsamumas ir tinkamumas. Antruoju atveju, kai prašoma darbo sutartyje neaptartų darbo sąlygų pakeitimo, galima pastebėti, jog įstatymo leidėjas darbdavio atsisakymui atlikti tokius pakeitimus specifinių reikalavimų nekėlė. Tai reiškia, jog darbuotojui pasiūlius pakeisti tam tikras darbo sąlygas, o darbdaviui nesutikus, pastarasis turi pareigą sureaguoti į tokį darbuotojo prašymą, tačiau kokiu būdu, per kiek laiko ir kokia forma nėra aptarta, todėl pažymima, jog svarbiausia yra tokios darbdavio reakcijos į pasiūlymą egzistavimas. Vis tik šio magistro darbo autoriaus nuomone, net ir darbuotojui teikiant prašymą dėl darbo sutartyje nesulygtų darbo sąlygų pakeitimo, darbdavys, pateikdamas atsakymą į tokį prašymą, turėtų nurodyti atitinkamas savo sprendimų priežastis, kadangi darbo teisiniuose santykiuose egzistuoja abiejų šalių bendradarbiavimas, o tokiam bendradarbiavimui reikalinga komunikacija, kurios kokybė būtų užtikrinta tik jei darbuotojas galėtų įsigilinti į sprendimus, kuriuos priima darbdavys. Taigi, galima daryti pagrįstą išvadą, jog darbdavio reakcija į darbuotojo prašymą dėl darbo sąlygų keitimo priklauso nuo to, kokias sąlygas prašoma keisti.

Išanalizavus darbdavio veiksmus po darbuotojo prašymo pakeisti darbo sąlygas pateikimo, DK 46 str. kontekste, verta atkreipti dėmesį į šio straipsnio 3 dalį, kurioje reglamentuoti darbuotojo veiksmai darbdaviui atsisakius tenkinti darbuotojo prašymą. Konkrečiai yra numatyta, jog jei darbdavys atsisako tenkinti darbuotojo prašymą pakeisti darbo sąlygas, dėl šių sąlygų pakeitimo darbuotojas pakartotinai gali kreiptis ne anksčiau kaip po vieno mėnesio nuo darbuotojo prašymo pakeisti darbo sąlygas pateikimo. Galima pastebėti, jog skirtingose DK 46 str. dalyse galima rasti sąvokų darbo sąlygos ir darbo sutarties sąlygos variaciją. Pavyzdžiui, aptartoje antrojoje dalyje, kaip jau minėta, kalbama apie darbdavio atsisakymą dėl „darbo sutarties sąlygų“ keitimo, tuo tarpu trečiojoje dalyje išskirtinai minimi darbuotojo veiksmai darbdaviui atsisakius pakeisti „darbo sąlygas“, dėl tokios formuluočių kaitos gali kilti tam tikrų keblumų. Nors, pasitelkiant sisteminę analizę, buvo išsiaiškinta, jog darbdavio atsisakymas tenkinti darbuotojo prašymą, skirtinga apimtimi, būtinas tiek keičiant darbo sutarties sąlygas, tiek ir norint pakeisti darbo sąlygas, tačiau remiantis lingvistiniu normos aiškinimu būtų galima prieiti išvados, jog darbdavys turėtų reaguoti tik į darbuotojo prašymą keisti darbo sutartyje sulygtas sąlygas. Taigi, egzistuojant tokiam normos aiškinimui, susiklostytų situacija, kai darbdavys neprivalėtų reaguoti į darbuotojo prašymus pakeisti ne darbo sutartyje nustatytas sąlygas, todėl nesant nei teigiamo, nei neigiamo darbdavio atsakymo, pakartotiniam darbuotojo prašymui keisti

darbo sąlygas nebūtų taikomas vieno mėnesio terminas. Vis tik, šio darbo autoriaus nuomone, logiškesnis ir labiau pagrįstas yra sisteminis aiškinimas, pagal kurį darbdavys turi reaguoti į darbuotojo prašymą pakeisti darbo sąlygas, nesulygtas darbo sutartyje, kadangi tokiu būdu darbuotojas negalėtų likti visiškai ignoruojamas, o tai padėtų išlaikyti geresnį teisių ir pareigų balansą darbo santykiuose. Taip pat būtina atkreipti dėmesį į pakartotinio kreipimosi turinį. Pažymėtina, jog mėnesio terminas yra taikomas tik tokiems prašymams, kuriuose formuluojamas tokių pat sąlygų, kaip ir prieš tai pateiktuose prašymuose, keitimas (Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018, p. 102). Tai reiškia, jog jeigu pirmajame prašyme kreipiamasi dėl, pavyzdžiui, darbo apmokėjimo sąlygų keitimo, tai antras toks prašymas gali būti teikiamas tik laikantis vieno mėnesio termino arba nesilaikant minimo termino galima kreiptis dėl susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos, ar dėl mokymosi išlaidų atlyginimo. Šioje vietoje galima spekuliuoti, koku būdu reikėtų spręsti situaciją, kai, pavyzdžiui, darbuotojas prašo pakeisti darbo apmokėjimo sąlygas – padidinti atlyginimą, darbdavys tokį prašymą apsversto ir priima motyvuotą sprendimą tokio prašymo netenkinti, o darbuotojas, nenorėdamas laukti vieno mėnesio termino kitam prašymui teikti, pateikia prašymą dėl darbo laiko normos padidinimo. Didėjant darbo laiko normai, kyla ir atlyginimas už darbą, todėl tokiu būdu būtų keičiamos ir darbo apmokėjimo sąlygos. Vis tik, manytina, jog šiuo atveju situacijos yra besiskiriančios. Prašymo keisti darbo apmokėjimo sąlygas, konkrečiai – padidinti atlyginimą, tiesioginis objektas yra darbo užmokestis, tuo tarpu prašymo dėl darbo laiko normos padidinimo tiesioginis objektas yra darbo laiko normos kitimas, o darbo apmokėjimo kaita yra susijęs, tačiau ne tiesioginis, o iš pirmojo kylantis šalutinis objektas, todėl galima daryti išvadą, jog aptariamoje situacijoje minimi prašymai turėtų būti traktuojami kaip skirtingo pobūdžio ir teikiami dėl skirtingų sąlygų keitimo. Apibendrinant galima teigti, jog teikti pakartotinį prašymą darbdaviui dėl darbo sąlygų keitimo darbuotojas gali tik po nustatyto termino, o nesilaikyti termino gali tuomet, kai prašymas teikiamas dėl skirtingų darbo sąlygų nei prieš tai teiktas prašymas.

Aptarus darbuotojo iniciatyvos teisę darbo sąlygų keitimo procese, aktualu trumpai palyginti kuo skiriasi darbuotojo ir darbdavio iniciatyvos keičiant darbo sąlygas. Šioje vietoje svarbu aptarti keletą aspektų. Darbdavio iniciatyvos teisę darbo sąlygų keitimo procese reglamentuoja DK 45 str. Šio straipsnio paskirtis yra numatyti teises darbdavio inicijuojamų pakeitimų galimybes, nepažeidžiant darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies interesų (Davulis, 2018, p. 178). Taigi, galima pastebėti, jog šio straipsnio tikslas yra besiskiriantis nuo DK 46 str. įtvirtintos darbuotojo iniciatyvos teisės keičiant darbo sąlygas, kurios pagrindinė užduotis yra įpareigoti darbdavį imtis tam tikrų veiksmų,

kai darbuotojas prašo darbo sąlygų pakeitimo (Davulis, 2018, p. 183). Tačiau žvelgiant sistemiškai, galima pamatyti, jog abiejų darbo teisinių santykių šalių iniciatyvos teisės keisti darbo sąlygas reglamentavimas DK, numatytas taip, jog kuo geriau būtų suderinti abiejų šalių interesai bei teisės ir pareigos viena kitai darbo teisiniuose santykiuose. Kitas aptarimo vertas aspektas yra tas, jog darbdavys savo iniciatyva keisdamas būtinąsias ar papildomas darbo sutarties sąlygas, privalo gauti darbuotojo sutikimą, kurio pateikimui keliami sąlyga, t. y. terminas tokiam sutikimui pateikti nustatomas darbdavio, tačiau negali būti trumpesnis nei 5 d. Kai darbuotojas savo iniciatyva keičia būtinąsias ar papildomas darbo sutarties sąlygas, jis privalo gauti darbdavio sutikimą, o jei tokius pakeitimus tenkintis atsisakoma, tai darbdavys turi pateikti atsisakymą, kuriam keliami daugiau sąlygų, t. y. toks atsisakymas turi būti pateiktas taip pat per 5 d. terminą, tačiau jis privalo būti motyvuotas. Atkreiptinas dėmesys, jog keičiant aptartas sutarties sąlygas tiek darbdavio, tiek darbuotojo iniciatyva, terminas atsakymui pateikti abiem atvejais nustatytas darbuotojo naudai, o taip pat darbdavio iniciatyvos atveju, atsisakymas pakeisti darbo sutarties sąlygas privalo būti motyvuotas. Galima daryti išvadą, jog darbdavio ir darbuotojo iniciatyvos teisė keisti darbo sąlygas skiriasi, tačiau tiek vienu, tiek kitu atveju DK reguliavimas nukreiptas į abiejų šalių interesų derinimą.

Taigi, aptarus darbo sąlygų keitimo darbuotojo iniciatyva institutą galima daryti sekančias išvadas: a) darbuotojas turi teisę prašyti pakeisti darbo sąlygas, o tam tikrais atvejais turi teisę reikalauti tokių sąlygų keitimo; b) keičiant darbo sąlygas ir darbo sutarties sąlygas taikomos skirtingos procedūros; c) darbdavys gali sutikti su darbuotojo siūlomais pakeitimais, tačiau jei prašoma pakeisti darbo sutarties sąlygas, tai toks darbdavio atsisakymas turi būti motyvuotas, rašytinės formos ir pateiktas per nustatytą terminą; d) darbuotojo pakartotinis prašymas gali būti teikiamas laikantis nustatytų terminų arba dėl skirtingų sąlygų nei buvo teikiamas prieš tai.

2.3. Darbo laiko režimo taikymo ypatumai

Kalbant apie darbo laiko režimo taikymą, aktualiu tampa ne tik DK, tačiau ir DSSI. Pirmiausia, verta atkreipti dėmesį, jog DK 114 str., kuriame įtvirtinti maksimalioji darbo laiko reikalavimai, 3 p. nustato tam tikrus darbo laiko režimo ypatumus darbuotojams, dirbantiems naktį, nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ir krūtimi maitinančioms darbuotojoms, o taip pat asmenims iki 18 metų. DK išsamiai šioms darbuotojų kategorijoms taikomų ypatumų nekommentuoja, tačiau aptariamame straipsnyje yra pateikta nuoroda į DSSI.

DSSI 37 str. reguliuoja nėščią, neseniai pagimdžiusią ir krūtimi maitinančių darbuotojų saugą. Pažymėtina, jog be kitų ypatumų, kurie taikomi šios kategorijos darbuotojų darbo režimui svarbu aptarti DSSI 37 str. 10 d., kurioje įtvirtinta, jog kai nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai reikia pasitikrinti sveikatą, ji privalo būti atleidžiama nuo darbo ir už tą laiką paliekamas darbo užmokestis, jeigu pasitikrinti sveikatą reikia darbo metu. Ši įstatymo norma įtvirtina aptariamą kategoriją darbuotojų iniciatyvos teise ta prasme, jog darbuotoja pati inicijuoja jai reikalingą sveikatos patikrinimą, jei ji būtina atlikti darbo metu, o darbdavys privalo tokį darbuotojos reikalavimą tenkinti, kadangi jis imperatyviai nustatytas įstatymo. Taip pat aktualu paminėti aptariamo straipsnio 9 dalį, kurios pagrindu krūtimi maitinančioms darbuotojoms gali būti skiriamos papildomos pertraukos kūdikiui krūtimi maitinti, tokios pertraukos gali būti perkeliamos į dienos pabaigą atitinkamai sutrumpinant darbo dieną. Šio darbo autoriaus nuomone, tokios pertraukos turėtų būti perkeliamos į darbo dienos pabaigą darbuotojos iniciatyva, kadangi ši norma įtvirtina papildomą krūtimi maitinančių darbuotojų apsaugą, todėl tokius pakeitimus turėtų inicijuoti darbuotojas. Ne mažiau svarbi yra ir komentuojamo straipsnio 8 d., kurioje įtvirtinta nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos teisė būti perkeliama dirbti dieną (jei iki tol ji dirbo naktį), tam įstatymo leidėjas nustato, jog reikalingas tokios darbuotojos išreikštas nesutikimas dirbti nakties metu, arba ji pateikia pažymą, jog naktinis darbas pakenktų jos saugai ar sveikatai, taip pat jei nėra galimybės perkelti darbuotoją dirbti dienos metu, darbdavys tokiai darbuotojai suteikia atostogas iki nėštumo ir gimdymo atostogų pradžios, arba vaiko priežiūros atostogas, iki vaikai sueis 1 metai.

DSSI 36 str. reguliuoja asmenų iki 18 metų darbo ypatumus. Be šiame straipsnyje numatytų imperatyvių nuostatų darbdaviui dėl vaikų ir paauglių darbo laiko režimo, aktualu aptarti minimo straipsnio 10 d., kurios 2 p. nustato, jog asmenims iki 18 metų privalo būti suteikta papildoma mažiausiai trisdešimties minučių pertrauka pailsėti, kai darbo ar praktinio mokymo laiko trukmė yra ilgesnė nei 4 valandos. Nors šioje vietoje įstatymas to neaptaria, tačiau kyla klausimas, ar toks darbuotojas galėtų inicijuoti minimos pertraukos perkėlimą į darbo pabaigą, taip sutrumpinant darbo dieną, taikant analogiją, kaip tokia perkėlimo galimybė nustatyta darbuotojoms, maitinančioms krūtimi. Šio darbo autoriaus nuomone, jei tokį pakeitimą inicijuotų darbuotojas iki 18 metų, jis galėtų būti atliekamas, kadangi ši norma nustato papildomą darbuotojo apsaugą, tačiau tokiam darbuotojo inicijuotam pakeitimui turėtų pritarti darbdavys, jog nepagrįstai nebūtų pažeisti darbdavio interesai. Taip pat aptarimo reikalauja ir DSSI 36 str. 11 d., numatanti, jog vaikams jų pageidavimu suteikiamos kasmetinės atostogos arba nemokamos atostogos per mokinių

atostogas. Ši norma įtvirtina vaikų teisę inicijuoti atostogas, tačiau pažymėtina, jog ši teisė nustatyta konkrečiam laikotarpiui t. y. mokinių atostogų metu. Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog ši teisė numatyta tik vaikams, o ne visiems asmenims iki 18 metų.

Dar vienas aktualus aspektas, kurį verta aptarti, yra darbo laiko režimo ypatumai budint. DK 118 str. 5 d., be kita ko, nustato apribojimus tam tikrų kategorijų darbuotojams pasyvaus budėjimo ir pasyvaus budėjimo namuose atvejais. Konkrečiai, aptariamoje įstatymo normoje teigiama, jog nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos, darbuotojai, auginantys vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, neįgalųjį slaugantys asmenys, neįgalieji būdėti pasyviai ir būdėti pasyviai namuose gali būti skiriami tik jų sutikimu. Vadinasi, aptariamų kategorijų darbuotojai savo iniciatyva turi galimybę įtakoti darbo sąlygų keitimą/nekeitimą, dėl to, jog jie patenka į socialiai jautresnių darbuotojų kategoriją, kuriai DK suteikia papildomą apsaugą darbo teisiniuose santykiuose.

Keletas aktualių ypatumų, susijusių su darbo laiko režimo taikymu aptarta DK 115 str. 3 d., 6 d. ir 116 str. 3 d. Pirmiausia pasakytina, jog DK 115 str. aptariamas darbo laiko režimas taikant suminę darbo laiko apskaitą. Šios normos 3 d. nurodyta, jog teisę pasirinkti pamainą per dvi darbo dienas nuo jų pranešimo turi asmenys, auginantys vaiką iki trejų metų, o asmenys, auginantys vaiką iki septynerių metų, jeigu yra tokia galimybė. Vadinasi, įstatymo leidėjas šioje nuostatoje įtvirtina skirtingos apimties darbuotojų iniciatyvos teisę, kadangi asmenys, auginantys vaikus iki trejų metų, turi teisę pasirinkti pamainą per dvi darbo dienas nuo jų pranešimo, o asmenys auginantys vaikus iki septynerių metų tokią teisę turi tik jeigu egzistuoja galimybė. Verta pažymėti, jog DK 115 str. 6 d. įtvirtinta, jog jeigu darbuotojas per apskaitinį laikotarpį yra išdirbęs daugiau valandų, negu bendra viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, už viršytą darbo laiko normą jam apmokama kaip už viršvalandinį darbą arba darbuotojo prašymu viršytas darbo laikas, padaugintas iš skaičiaus 1,5, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko. Vadinasi, darbuotojas savo iniciatyva gali teikti prašymą darbdaviui, kad šis darbuotojo viršytą darbo laiko normą konvertuotų į kasmetines atostogas, tačiau pažymėtina, jog darbdavio toks prašymas neįpareigoja, kadangi lingvistiškai pavartota įstatymo leidėjo frazė yra „gali būti pridedamas“, todėl privalomumo šioje vietoje negalima pamatyti. DK 116 str., kuriame kalbama apie darbo laiko režimą dirbant pagal lankstų darbo grafiką, 3 d. įtvirtinta darbuotojo iniciatyva neišdirbtas nefiksuotas darbo dienos (pamainos) valandas perkelti į kitą darbo dieną. Atkreiptinas dėmesys, jog tai padaryti vėlgi galima tik su darbdavio sutikimu, todėl toks toks darbuotojo prašymas nebūtų laikomas įpareigojančiu darbdavį.

Apibendrinant galima teigti, jog darbo laiko režimo taikymas aptartų kategorijų darbuotojams turi tam tikrų ypatumų, kurie ne tik imperatyviai nustatyti įstatymuose, tačiau tam tikrais aptartais atvejais gali būti inicijuojami ir pačių darbuotojų, tačiau egzistuoja situacijų, kai darbuotojo pasiūlyti darbo sąlygų pakeitimai neįpareigoja darbdavio.

2.4. Darbuotojo darbo sąlygų keitimo iniciatyvos teisė atostogų suteikimo procese

Atostogų suteikimo procesas, kai darbuotojas turi tam tikros apimties iniciatyvos teisę keičiant darbo sąlygas yra aprašytas DK. Pirmiausia, atskiro aptarimo reikalauja DK 128 str. 2 d., 4 d. ir 5 d. Šioje normoje yra reglamentuojamas kasmetinių atostogų suteikimas. 2 aptariamo straipsnio d. yra numatyta darbuotojo teisė reikalauti darbdavio suteikti kasmetines atostogas, kai darbuotojas nėra išdirbęs pusės darbo metams tenkančio dienų skaičiaus. Tokią teisę turi:

- a) nėščios darbuotojos prieš nėštumo ar gimdymo atostogas ar po jų;
- b) tėvai, jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, o taip pat prieš jų tėvystės atostogas ar po jų;
- c) darbovietėje taikomų vasaros atostogų metu;
- d) mokyklų pedagogai, kuriems pirmaisiais darbo metais kasmetinės atostogos suteikiamos mokinių ir studentų vasaros atostogų metu, nepaisant to, kada šie pedagogai pradėjo dirbti toje mokykloje;
- e) kitais darbo teisės normų nustatytais atvejais.

Dar viena darbuotojo iniciatyvos teisė dėl darbo sąlygų keitimo yra įtvirtinta aptariamo straipsnio 5 d., kuri numato išimtį iš bendros taisyklės, jog darbuotojų, kurie turi teisę prioritetine tvarka pasirinkti kasmetinių atostogų laiką², pasirinkimo laisvę riboja darbdavys. Tokie darbuotojai, kurių pasirinkimo laisvės darbdavys negali riboti, gali reikalauti darbdavio jiems suteikti kasmetines atostogas ir yra šie:

- a) nėščios darbuotojos prieš nėštumo ar gimdymo atostogas ar po jų;
- b) tėvai, jų vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu, o taip pat prieš jų tėvystės atostogas ar po jų;
- c) darbuotojai, kurie mokosi nenutraukdami darbo, derindami kasmetines atostogas prie egzaminų, įskaitų laikymo, diplominio (bakaluro, magistro) darbo rengimo, laboratorinių darbų ir konsultacijų laiko;

² Prioritetinė tvarka nustatyta DK 128 str. 4 d. įvardytiems darbuotojams.

- d) darbuotojai, slaugantys sergančius šeimos narius ir neįgaliuosius, taip pat asmenys, sergantys chroniškais ligomis, kurių paūmėjimas priklauso nuo atmosferos sąlygų, esant sveikatos priežiūros įstaigos rekomendacijai, bei asmenys, kurių prašymas pagrįstas sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jų sveikatos būklę.

Galima pastebėti, jog iniciatyvos keisti darbo sąlygas teisę turinčių subjektų ratas skirtingose aptariamo straipsnio dalyse skiriasi, tačiau pažymėtina, jog tiek 2 d., tiek 5 d. įvardytų asmenų reikalavimo teisės apimtis yra vienoda, kadangi darbdavys privalo tenkinti tokių asmenų reikalavimą dėl jų darbo sąlygų pakeitimo.

Dar vienas aktualus atvejis yra aptariamasis DK 129 str. 2 d., kurioje kalbama apie kasmetinių atostogų perkėlimą ir pratęsimą. Šioje normoje įtvirtinta, jog darbuotojo prašymu pratęstų kasmetinių atostogų dalis gali būti perkelta ir pridėta prie kitų darbo metų kasmetinių atostogų. Vadinasi, darbuotojui aptariama norma suteikia teisę teikti darbdaviui prašymą dėl atostogų perkėlimo ir pridėjimo prie kitų metų kasmetinių atostogų, tačiau toks prašymas darbdavio neįpareigoja privalomai jį tenkinti, todėl turėtų būti laikomas kaip neprivalomo pobūdžio. Taip pat svarbu paminėti DK 144 str. 5 d., kurios pagrindu darbuotojas gali teikti prašymus darbdaviui dėl darbo poilsio ar švenčių dienomis laiko ar viršvalandinio darbo laiko, padauginti iš minėto straipsnio 1 – 4 d. nustatytų dydžių, būtų pridėdami prie kasmetinių atostogų.

Kalbant apie atostogas, svarbu akcentuoti, jog tam tikrų ypatumų, kuriems gali daryti įtaką darbuotojas randama ir atostoginių mokėjimo tvarkoje. DK 130 str. 3 d. numatyta, jog darbuotojo atskiru prašymu atostoginiai gali būti mokami nesilaikant 2 d. reglamentuotos atostoginių mokėjimo tvarkos, juos mokant įprastai kartu su darbo užmokesčiu. Pažymėtina, jog darbdavio toks prašymas neįpareigoja, kadangi įstatymo leidėjas paliko galimybę darbo teisinių santykių šalims pačioms susitarti dėl atostoginių mokėjimo tvarkos, tačiau vis tik galima matyti darbuotojo iniciatyvos teisės keisti darbo sąlygas (konkrečiai - atostoginių mokėjimo tvarką) įtvirtinimą.

Nemažiau svarbu atkreipti dėmesį į atskirų rūšių atostogų suteikimo tvarkos ypatumus. Pirmiausia, aktualiu klausimu tampa DK 132 str. 1 d., kurioje įtvirtinta, jog nėštumo ir gimdymo atostogos darbuotojai suteikiamos jos prašymu, jai pateikus gydytojo ar medicinos įstaigos jai išduotą pažymą apie nėštumą. Atkreiptinas dėmesys, jog darbuotojos prašymas turi būti pagrįstas medicinine pažyma, įrodančia darbuotojos nėštumą. Dar vienas svarbus momentas apibrėžtas DK 133 str. 1 d., kurioje, be kita ko, įtvirtinta, jog tėvystės atostogos suteikiamos bet kuriuo laikotarpiu nuo vaiko gimimo, iki vaikui sukanka vieni metai. Tokia įstatymo norma nustato tėvams palankesnes galimybes pasinaudoti tėvystės atostogomis, kadangi jos suteikiamos bet kuriuo metu iki vaikui

sukaks vieneri metai. Kita atskiro aptarimo reikalaujanti atostogų rūšis yra DK 134 str. reglamentuotos atostogos vaikui prižiūrėti. Svarbu pažymėti, jog tokių atostogų galimybe gali pasinaudoti ne tik tėvas, motina ar seneliai, bet ir kiti giminaičiai, faktiškai auginantys vaiką arba asmuo, paskirtas vaiko globėju, vadinasi, subjektų, kurie turi iniciatyvos teisę tokiomis atostogomis pasinaudoti, ratas, yra platus. Susiklosčius situacijai, kai darbuotojas įgauna teisę pasinaudoti vaiko priežiūros atostogomis tiek pagal 134 str. 1 d., tiek pagal 2 d., įstatymo leidėjas suteikia tokiam darbuotojui teisę pačiam pasirinkti, kuriomis atostogomis jis pageidauja naudotis. Dėl šios priežasties, laikytina, jog aptartu atveju darbuotojui suteikta pasirinkimo laisvė išplečia darbuotojo teises darbo sąlygų keitimo procese.

Dar viena aptarimo reikalaujanti atostogų rūšis yra mokymosi atostogos, kurių suteikimo tvarka reglamentuota DK 135 str. Remiantis šia norma, išskiriamos dvi darbuotojų grupės:

1. darbuotojai kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas;
2. darbuotojai, kurie mokosi pagal neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas.

Mokymosi atostogos paprastai suteikiamos darbuotojui pateikus prašymą, kurį darbdavys privalo tenkinti su viena sąlyga, jei tokiam prašymui pagrįsti yra pateikta pažyma iš mokymosi įstaigos, kurioje nurodoma kokios ir koku metu bus atliekamos akademinės veiklos (Davulis, 2018, p. 413). Taigi, mokymosi atostogų suteikimo aptartų kategorijų darbuotojai turi teisę prašyti darbdavio, o pastarąjį tokie prašymai įpareigoja ir jis privalo juos tenkinti.

Kita aktuali ir atskiro aptarimo reikalaujanti atostogų rūšis yra nemokamos atostogos. DK 137 str. reglementuotas atostogas svarbu aptarti keletu aspektų. Pirmiausia, minėto straipsnio 1 d. nustatyta, jog darbdavys privalo tenkinti darbuotojo prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas, trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia atitinkami darbuotojai:

- a) auginantys vaiką iki 14 metų;
- b) neįgalūs, taip pat auginantys neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų ar slaugantys neįgalų asmenį, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas;
- c) vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir vaiko priežiūros atostogų metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu);
- d) slaugantys sergantį šeimos narį, arba pateikę sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jų sveikatos būklę;
- e) santuokai sudaryti;
- f) dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse;

g) darbuotojas kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka.

Pažymėtina, jog visi šie darbuotojai, kai kurie dėl jų specifinio statuso, o kai kurie dėl specifinių aplinkybių turi reikalavimo teisę minimoms atostogoms suteikti, o tokį pastarųjų reikalavimą darbdavys privalo vykdyti. Kiek kitokia situacija DK 137 str. 2 d., kurioje teigiama, jog darbuotojas gali prašyti darbdavio jam suteikti ilgiau nei vieną dieną trunkančias nemokamas atostogas. Pažymėtina, jog tokio prašymo tenkinimas priklauso išimtinai nuo darbdavio, kadangi įstatymas šioje vietoje nenumato darbuotojui reikalavimo teisės, kadangi kalbama apie darbuotojus apskritai, o ne darbuotojus, priklausančius vienai iš anksčiau išvardytų kategorijų. Analogiška situacija aprašyta ir trečiojo aptariamo straipsnio dalyje, kuri įtvirtina darbuotojo teisę prašyti darbdavio darbo dienos metu suteikti jam nemokamo laisvo laiko asmeniniams poreikiams tenkinti, tačiau tokio prašymo įgyvendinimui reikalingas darbdavio sutikimas, todėl laikytina, jog jis nėra įpareigojantis.

Paskutinis itin aktualus atostogų suteikimo tvarkos ypatumus reglamentuojantis DK straipsnis yra 138. Šioje įstatymo normoje yra detalizuota pailgintų bei papildomų atostogų suteikimo tvarka, aprašyti subjektai, turintys teisę į numatytų tipų atostogas bei numatyta tokių atostogų trukmė, priklausomai nuo subjekto, kuriam tokios atostogos suteikiamos. Šio magistro darbo autoriaus nuomone platus ir išsamus pailgintų ir papildomų atostogų nagrinėjimas nėra reikalingas, kadangi tokios atostogos ir jų teikimo tvarka yra išsamiai sureguliuotos DK bei 2017 m. birželio 21 d. Vyriausybės nutarime Nr. 496, taigi šiuose teisės aktuose aptartų kategorijų darbuotojų reikalavimai dėl minimų atostogų suteikimo privalo būti darbdavio tenkinami. Atskiro aptarimo reikalauja komentuojamo straipsnio 3 d. ir 4 d., kuriose nustatytos papildomos lengvatos. DK 138 str. 3 d. išskiria 2 darbuotojų kategorijas:

- a) auginantys neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų arba du vaikus iki dvylikos metų;
- b) auginantys tris ir daugiau vaikų iki dvylikos metų.

Pirmajai iš aptartų darbuotojų kategorijų, jų prašymu yra suteikiama viena papildoma poilsio diena per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas dviem valandomis per savaitę). Tuo tarpu antrajai kategorijai priklausantiems darbuotojams dvi dienos per mėnesį (arba sutrumpinamas darbo laikas keturiomis valandomis per savaitę). Taip pat pažymima, jog darbuotojų, dirbančių ilgesnėmis negu aštuonios darbo valandos pamainomis, prašymu šis papildomas poilsio laikas gali būti sumuojamas kas trys mėnesiai. Tokius darbuotojų prašymus darbdavys privalo tenkinti, taigi jie laikytini, kaip įpareigojantys, tačiau aptartas prašymas dėl papildomo poilsio laiko sumavimo nėra įpareigojantis darbdavį ir tam, kad būtų tenkinamas, reikalauja darbdavio sutikimo. Aptariamo str. 4 d. įtvirtinta dar viena darbuotojų kategorija t. y. darbuotojai, auginantys vaiką iki keturiolikos metų, kuris mokosi

pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas. Jiems įstatymo leidėjas numato ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną.

Taigi, galima teigti, jog suteikiant kasmetines atostogas tam tikroms kategorijoms priklausantys darbuotojai gali reikalauti darbdavio jiems suteikti atostogas, o tai patvirtina išplėstas darbuotojo teises darbo sąlygų keitimo procese. Taip pat įstatymas numato darbuotojų iniciatyvos teisę atskirų kategorijų atostogų suteikimo procese bei lengvatų suteikimo tvarkoje.

2.5. Komandiruočių darbuotojų darbo sąlygų keitimo proceso ypatumai

Kalbant apie komandiruotus darbuotojus svarbu atkreipti dėmesį į keletą dalykų. Pirmiausia, svarbu išsiaiškinti, kada darbuotojas savo iniciatyva gali daryti įtaką darbo sąlygų, susijusių su komandiruočiu keitimu. Svarbu pabrėžti, jog darbdavys darbo sutartyje apibrėždamas darbuotojo darbo funkciją (pareigybės aprašyme) bei susitardamas dėl darbo sąlygų, sukuria darbuotojui tam tikrą lūkestį apie jo darbą ir elgesio modelį dirbant. Jei darbo sutartyje darbuotojui yra nustatyta būtinybė vykti į komandiruotes, vadinasi darbuotojas tokią pareigą ir turės vykdyti. Jei į darbuotojo darbo funkcijas komandiruotės nėra įtrauktos, taip pat dėl to nėra susitarta ir darbo sutartimi, į komandiruotę galėtų būti siunčiama darbo sutarties šalių susitarimu, t. y. darbuotojui sutikus su darbdavio nurodymu (pasiūlymu) į komandiruotę vykti (Darbo teisė kitaip, 2020). Taigi, darbuotojo pareiga vykti į komandiruotę priklauso tiesiogiai nuo to, ar tai yra aptarta darbo sutartyje. Tačiau egzistuoja atvejis kai darbuotojas net ir privalėdamas vykti į komandiruotę (jei tai yra numatyta jo darbo sutartyje) savo iniciatyva gali teikti darbdaviui prašymą dėl atsisakymo vykti į komandiruotę remdamasis DK 28 str. 2 d., kurioje teigiama, jog DK nustatytais atvejais pateikti darbuotojų prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, turi būti darbdavio apsvarstyti ir į juos motyvuotai atsakyta raštu. Taigi, šio darbo autoriaus nuomone, darbdavio toks darbuotojo prašymas neįpareigoja, tačiau turi būti apsvarstytas ir darbuotojui pateiktas motyvuotas atsakymas. Kiek kitokia situacija susiklosto, kai į komandiruotę siunčiami darbuotojai, kurie dėl šeiminių įsipareigojimų priklauso specifinei darbuotojų kategorijai. Kaip aktualų pavyzdį galima aptarti DSSĮ 38 str. 8 d. nuostatą, kurioje įtvirtinta, jog nėščios, neseniai pagimdžiusios ir krūtimi maitinančios darbuotojos, be kita ko, gali būti siunčiamos į komandiruotę tik su jų sutikimu. Tokia norma įtvirtina aptartų kategorijų darbuotojoms papildomą apsaugą. Aptariamam atvejui, darbuotojos turi plačią iniciatyvos teisę keičiant darbo sąlygas, kadangi darbdavys be jų sutikimo negali

siųsti darbuotojos į komandiruotę, todėl darbuotojo vykimas/nevykimas, tiesiogiai priklauso nuo jo valios. Taigi, galima daryti pagrįstą išvadą, jog darbuotojo siuntimo į komandiruotę galimybė priklauso nuo to, ar darbo sutartyje yra numatyta pareiga vykti į komandiruotes, kitu atveju tai priklauso nuo darbo sutarties šalių sutarimo. Tam tikros darbuotojų kategorijos dėl šeiminių įsipareigojimų turi iniciatyvos teisę vykti/nevykti į komandiruotę.

2.6. Darbuotojo iniciatyvos teisė susitariant dėl ne viso darbo laiko, nuotolinio darbo ir darbo vietos dalijimosi darbo sutarties

Kaip jau buvo išsiaiškinta ankstesnėse šio rašto darbo struktūrinėse dalyse, darbuotojas laikydamasis nustatytų terminų visais atvejais turi teisę darbdaviui teikti prašymus dėl norimų darbo sąlygų ar darbo sutarties sąlygų keitimo, tačiau tam tikrais atvejais darbuotojas turi platesnės apimties reikalavimo teisę keisti atitinkamas sąlygas, o darbdavys turi pareigą reaguoti į tokius darbuotojo reikalavimus. Dėl šios priežasties, manytina, jog yra reikalinga detaliau aptarti, kokios apimties iniciatyvos teisę daryti įtaką darbo sąlygų keitimui turi darbuotojas, susitardamas dėl ne viso darbo laiko, nuotolinio darbo bei darbo vietos dalijimosi darbo sutarties.

Visų pirma, svarbu aptarti DK 40 str. reglamentuotą darbuotojo ir darbdavio susitarimą dėl ne viso darbo laiko. Pagal apibrėžimą, toks susitarimas reiškia, jog darbo teisinių santykių šalys gali susitarti dėl mažesnės darbo laiko normos, nei darbuotojui taikoma pagal jo darbo veiklą. Skaitant šią DK normą galima pamatyti, jog kaip taisyklė, dėl aptariamo ne viso darbo laiko turėtų egzistuoti tam tikras darbuotojo ir darbdavio konsensusas, kurio pagrindu ir būtų sudaromas šis susitarimas, tačiau tam tikrais atvejais nustatant ne visą darbo laiką nėra reikalinga suderinti abiejų darbo teisinių santykių šalių valią. Šią įstatymo normą analizuojant darbo sąlygų keitimo darbuotojo iniciatyva kontekste, didžiausią dėmesį reikėtų atkreipti į minimo straipsnio 4 d. ir 5 d., kurias reikėtų nagrinėti sistemiškai. Ketvirtojoje dalyje yra įtvirtinta darbuotojo teisė teikti prašymus darbdaviui dėl ne viso darbo laiko nustatymo. Tačiau tokia teisė nėra absoliuti, kadangi darbuotojui yra nustatytos konkrečios kategorijos, į kurias pastarasis turi patekti, jog toks prašymas įpareigotų darbdavį. Konkrečiai:

1. darbuotoją ir darbdavį darbo teisiniai santykiai turi sieti ne trumpiau kaip trejus metus;
2. toks prašymas pateikiamas dirbti ne visą darbo laiką ne nuolat, bet laikinai³;

³ Laikotarpis, kuriam darbuotojas gali prašyti nustatyti ne visą darbo laiką, DK yra apribotas 1 metais.

3. taip pat prašymas turi būti pateiktas ne vėliau kaip prieš 30 dienų iki jo įsigaliojimo, o pakartotiniam prašymui įstatymo leidėjas numato apribojimą, jog toks prašymas teikiamas tik darbuotojui išdirbus visą darbo laiką tokį laikotarpį, koks buvo dirbamas ne visą darbo laiką.

Net egzistuojant visoms šioms sąlygoms, darbdavys turi teisę atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą dirbti ne visą darbo dieną, tačiau toks atsisakymas galimas tik dėl svarbių priežasčių. Šioje normoje darbuotojo teisė prašyti keisti vieną iš darbo sutarties sąlygų t.y. susitarimą dėl ne viso darbo laiko, yra pakankamai apribota ir komplikuoja, nes, kaip minėta, kad toks prašymas būtų patenkintas, turi būti išpildyta visa eilė prieš tai aptartų sąlygų. Vis dėlto, DK 40 str. 5 d. reguliuoja atvejus, kai prieš tai aptarti apribojimai ir sąlygos, kurias turi atitikti darbuotojas, negalioja. Šioje vietoje įstatymas konkrečiai įvardija minimus atvejus:

- a) kai darbdavys sutinka su kitokiomis darbuotojo pasiūlytomis sąlygomis dėl ne viso darbo laiko;
- b) kai darbuotojo prašymas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą pagrįstas darbuotojo sveikatos būkle, neįgalumu arba būtinybe slaugyti šeimos narių;
- c) pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai;
- d) darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų;
- e) darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų.

Skaitant cituotą įstatymo normą galima daryti išvadą, jog visi šie išvardyti atvejai priskiriami situacijoms, kai darbuotojas turi teisę reikalauti darbdavio pakeisti jo darbo sąlygas, o tokį darbuotojo reikalavimą darbdavys privalo tenkinti. Įsigilinus į išvardytus atvejus galima pastebėti, jog visose situacijose, išskyrus pirmąją, yra aptariamai darbuotojai, priklausantys jautresniems socialiniams sluoksniams, vieni dėl sveikatos būklės, kiti dėl socialinės padėties. Esant tokiai situacijai galima daryti pagrįstą prielaidą, jog įstatymo leidėjas, žinodamas, jog darbdavys darbo santykiuose yra stipresnioji šalis, pagrindiniame įstatyme, kuris reguliuoja darbo teisinius santykius, norėjo įtvirtinti papildomą darbuotojų, kurie yra jautresnėje socialinėje padėtyje, apsaugą. Magistro darbo autoriaus nuomone, tokie pozityvios diskriminacijos pavyzdžiai yra neabejotinai reikalingi Lietuvos darbo teisėje, kadangi valstybėje egzistuojant vienam pagrindinių teisės principų – lygiateisiškumui, tam tikrų kategorijų darbuotojai savaime yra atsidūrę mažiau palankioje situacijoje nei kiti, todėl darbo teisiniuose santykiuose turi būti stengiamasi jautresnėse socialinėse sąlygose esančius darbuotojus priartinti prie visų kitų darbuotojų. Apibendrinant galima teigti, jog DK 40 str. yra reglamentuojama ne tik darbuotojo teisė

prašyti darbdavio nustatyti ne visą darbo laiką, tačiau tam tikroms socialiai jautresnėms darbuotojų kategorijoms, įstatymas įtvirtina reikalavimo teisę dėl darbo laiko normos mažinimo.

Dar vienas aktualus atvejis yra įtvirtintas DK 52 str., kuris reglamentuoja nuotolinio darbo galimybę bei tvarką. Pirmiausia pažymėtina, jog nuotolinis darbas pagal apibrėžimą yra tokia darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas funkcijas ar tokių funkcijų dalį, visą arba tam tikrą dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, konkrečiai, darbo sutarties šalių sulygtoje kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas (teledarbas). Skaitant tokį apibrėžimą galima suprasti, jog esminis momentas yra tas, jog dirbant nuotoliniu būdu darbas yra atliekamas ne iš darbovietės, bet iš kitos šalių sutartos vietos, taigi toks susitarimas tam tikra apimtimi laikytinas netipiniu ta prasme, jog darbuotojas ne visuomet yra darbdavio priežiūroje. Pažymėtina, jog nuotolinio darbo iniciatorius gali būti tiek darbuotojas, tiek darbdavys, tačiau įstatymas įsakmiai numato, jog darbdaviui pasiūlius, o darbuotojui atsisakius dirbti nuotoliniu būdu, dėl šios priežasties darbuotojui negali kilti neigiamų pasekmių, kaip antai, atleidimas iš darbo ar darbo sąlygų pakeitimas. Vienas aktualiausių šiam magistrui darbu yra nuotolinio darbo inicijavimas darbuotojo valia, todėl aktualu aptarti su tuo susijusį specifinį reguliavimą. DK 52 str. 2 d. numato, jog jei darbdavys neįrodo egzistuojant gamybiniam būtinumui ar esant kitiems darbo organizavimo ypatumams, kurie sukeltų per dideles sąnaudas, jis privalo tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip penktadalį visos darbo laiko normos, to pareikalavus nėščiai, neseniai pagimdžiusiai ar krūtimi maitinančiai darbuotojai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, ir darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, arba darbuotojui pateikus prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę. Pirmiausia pabrėžtina, jog įstatymas numato du atvejus, t.y. gamybinį būtinumą ir kitus darbo organizavimo ypatumus, kuriems esant darbdavys turi teisę atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą dirbti nuotoliniu būdu. Minimi atvejai nėra detalčiai aprašyti ir išvardyti įstatyme, todėl laikytina, jog jų pagrįstumas kiekvienu atveju gali būti vertinamas atskirai, tai reiškia, jog gamybinis būtinumas ar kiti darbo organizavimo ypatumai yra vertinamosios kategorijos. Kitas pažymėtinas dalykas yra tas, jog įstatyme įsakmiai nustatyta minimali darbo laiko normos riba, kurios negalima peržengti nustatant nuotolinį darbą, t.y. susitariant dėl nuotolinio darbo negalimi atvejai, kai tokiu būdu bus dirbama mažiau nei penktadalį viso darbo laiko. Toks terminas laikytinas pagrįstu, kadangi dažniausiai nuotolinis darbas yra palankus darbuotojui, o darbdaviui organizuojant darbą nuotoliniu būdu gali kilti tam

tikrų sunkumų pvz. darbo įrankių suteikimas darbuotojui, todėl jei būtų susitariama dirbti nuotoliniu būdu mažiau nei penktadalį viso darbo laiko, darbdavys galėtų turėti nepagrįstą išlaidų ar būtų apsunkinamas darbo organizavimas. Kalbant apie subjektų ratą, kuriam taikoma DK 52 str. 2 d., galima pastebėti, jog iš esmės šioje įstatymo normoje minimi tie patys jautresnėje socialinėje kategorijoje esantys darbuotojai išvardyti prieš tai aptartame 40 str. (susitarimas dėl ne viso darbo laiko), tačiau aptariamo straipsnio reguliavimas neapima neįgaliųjų bei turinčių būtinybę slaugyti šeimos narį darbuotojų, todėl 52 str. reguliavimo sritis yra šiek tiek siauresnė. Taip pat aktualu paminėti, jog lyginant susitarimą dėl ne viso darbo laiko ir nuotolinį darbą, galima pamatyti, jog nuotolinio darbo atveju, kaip prieš tai aptarta, darbdaviui yra palikta galimybė atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą, tuo tarpu susitariant dėl ne viso darbo laiko darbdavys tam tikriems išvardytiems darbuotojams teikiant reikalavimą dėl ne viso darbo laiko negali atsisakyti, todėl galima daryti išvadą, jog susitariant dėl nuotolinio darbo tam tikrų kategorijų darbuotojai turi siauresnės apimties reikalavimo teisę dėl darbo sąlygų keitimo. Taigi, galima teigti, jog nuotolinis darbas taip pat patenka į tuos atvejus, kai darbuotojas turi teisę reikalauti pakeisti darbo sąlygas, tačiau manytina, jog tokio reikalavimo apimtis yra siauresnė nei susitariant dėl ne viso darbo laiko.

Dar vienas DK reguliuojamas atvejis, kai darbuotojas turi reikalavimo teisę keisti darbo sąlygas yra įtvirtintas DK 93 str., kuris reguliuoja naujos Lietuvos Respublikos darbo teisėje darbo vietos dalijimosi sutarties sudarymą. Tokios sutarties esmė yra galimybė dviems darbuotojams susitarti su darbdaviu dėl vienos darbo vietos dalijimosi, svarbiausia, jog tokiu susitarimu nebūtų viršijama vienam darbuotojui nustatyta maksimali darbo laiko norma. DK 93 str. 3 d. numatyti atvejai, kai darbuotojo iniciatyva laikinai pakeisti darbo sutartį įpareigoja darbdavį imtis tam tikrų veiksmų t.y. apsvarstyti tokį prašymą ir esant organizacinei ir gamybinei galimybei įvertinti tokio prašymo tenkinimą/netenkinimą. Tam, jog atsirastų tokia darbuotojo reikalavimo teisė darbdaviui, turi egzistuoti dvi sąlygos:

- a) prašymą dėl darbo vietos dalijimosi sutarties sudarymo turi pateikti darbuotojas, auginantis vaiką iki 7 metų;
- b) prašyme teikiamas pakeitimas privalo būti laikinas, nes įstatyme numatyta, jog toks pakeitimas trunka iki vaikai sukaks 7 metai (Davulis, 2018, p. 305).

Tik kartu egzistuojant abiems minėtoms sąlygoms darbuotojui pateikus prašymą darbdavys yra įstatymo įpareigotas tokį prašymą apsvarstyti ir įvertinti galimybę jį patenkinti. Šioje vietoje atkreiptinas dėmesys, jog organizacinės ir gamybinės galimybės, kurioms esant darbdavys privalo tenkinti tokį darbuotojo prašymą, yra vertinamojo pobūdžio, todėl, kaip jau minėta aptariant ankstesnes normas, suteikiančias darbuotojui reikalavimo teisę dėl

darbo sąlygų keitimo, organizacinių ir gamybinių galimybių egzistavimas ginčo atveju kaskart turėtų būti vertinamas atskirai. Pavyzdžiui, biuro administratoriaus pareigas užimantis darbuotojas dėl savo darbo specifikos dažniausiai galėtų sudaryti darbo vietos dalijimosi darbo sutartį, kadangi administratoriaus darbo pobūdis savo esme leidžia tokį darbą dirbantį darbuotoją bent kuriuo momentu pakeisti į kitą darbuotoją, todėl konkretaus darbuotojo buvimas tam tikru laiku nėra privalomas (Davulis, 2018, p. 306). Kiek kitokia situacija susiklosto, kai darbo vietos dalijimosi sutartį pageidaujama sudaryti darbo vietoje, kurioje dirbant reikalaujama specialių, unikalių žinių, pavyzdžiui, architektas, turintis tik jam būdingą projektavimo braižą, tačiau pastebėtina, jog net ir tokiu atveju nėra draudimo sudaryti tokią darbo sutartį, nors tam tikrais atvejais, jos vykdymas gali būti apsunkintas. Galima paminėti, jog šiuo atveju, darbuotojas auginantis vaiką iki 7 metų taip pat turi galimybę grįžti dirbti pagal prieš tai galiojusią kitos rūšies darbo sutartį, tačiau privalo įspėti darbdavį prieš dvi savaites iki numatomo grįžimo. Rašto darbo autoriaus nuomone, jei darbo vietos dalijimosi sutartis buvo sudaryta su nauju darbuotoju, pagal analogiją jam taip pat turėtų galioti norma, pagal kurią darbdavį įspėjus prieš dvi savaites darbuotojas galėtų sudaryti ne prieš tai galiojusią, bet naują darbo sutartį, kadangi tokiu būdu būtų užtikrintas darbuotojo ir darbdavio darbo teisinių santykių tęstinumas, bei stabilumas darbo santykiuose. Apibendrinant galima teigti, jog darbo vietos dalijimosi sutartis tam tikrais atvejais taip pat užtikrina darbuotojui teisę reikalauti darbdavio darbo sąlygų pakeitimo, tačiau tokio reikalavimo apimtis yra mažesnė nei prieš tai aptartų susitarimo dėl ne viso darbo laiko bei nuotolinio darbo atvejais.

Išnagrinėjus konkrečius atvejus, kai darbuotojas turi iniciatyvos teisę darbo sąlygų keitimo procese, galima daryti šias išvadas: a) nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiame DK darbuotojo iniciatyvos teisė buvo itin išplėsta; b) įvairių aptartų kategorijų darbuotojai turi plačiausios apimties iniciatyvos teisę daryti įtaką darbo sąlygų keitimo procese kai keičiamas darbo laiko režimas, atostogų suteikimo tvarka, vykimas į komandiruotę, nuotolinis darbas, ne visa darbo diena, susitariama dėl darbo vietos dalijimosi darbo sutarties.

2.7. Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva valstybėje egzistuojant ekstremaliai situacijai ir/ar karantinui

Darbo sąlygų keitimo klausimas, kai valstybėje egzistuoja ekstremali situacija ir/ar karantinas, aktualizavosi sąlyginai neseniai. Galima teigti, jog iki 2019 m. pabaigos – 2020 m. pradžios, kai pasauliniu mastu pradėjo plisti virusinė COVID – 19 ligos infekcija, kaip ir kitose srityse, taip ir Lietuvos Respublikos darbo teisėje, darbo teisinių santykių

reguliavimas esant tokioms sąlygoms nebuvo pakankamai išplėtotas. Tai yra natūralu, kadangi neįmanoma numatyti ir pasiruošti visoms *force majeure* (lot. nenugalima jėga) situacijoms, kurios gali atsitikti valstybiniu ar pasauliniu mastu. Vis tik atsiradus neatidėliotinai būtinybei buvo, be kita ko, susirūpinta ir darbo teisinių santykių reguliavimu.

Pirmasis aspektas, kurį aktualu aptarti, yra valstybės nustatytas reguliavimas karantino laikotarpiu, kiek tai susiję su darbo teisinais santykiais. Pažymėtina, jog 2020 m. kovo 15 d. įsigaliojęs Vyriausybės nutarimas dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo ir jį pakeitęs 2020 m. lapkričio 7 d. Vyriausybės nutarimas analogišku pavadinimu, nustatė skirtingą reguliavimą darbo teisinių santykių srityje. Kovo 15 d. Vyriausybės nutarimo 3.2.1. p. teigta, jog valstybės ir savivaldybių institucijose, įstaigose, valstybės ir savivaldybių valdomose įmonėse darbas organizuojamas ir klientai aptarnaujami nuotoliniu būdu, išskyrus atvejus, kai būtina atitinkamas funkcijas atlikti darbo vietoje. Privaloma užtikrinti būtinųjų neatidėliotinių funkcijų atlikimą. Privačiam sektoriui rekomenduojama dirbti tokia pat darbo organizavimo forma kaip ir viešajame sektoriuje (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl karantino..., 2020). Šioje teisės normoje galime pamatyti, jog viešasis sektorius buvo įpareigotas darbą vykdyti nuotoliniu būdu (išskyrus tam tikrus atvejus), tuo tarpu privačiam sektoriui tokio imperatyvo nebuvo, nuotolinis darbas buvo rekomendacinio pobūdžio, taigi privatus sektorius pats galėjo nuspręsti dėl tolimesnio darbo organizavimo formos. Kiek kitokią situaciją galima pamatyti skaitant ir šiuo metu galiojantį minėtą lapkričio 7 d. Vyriausybės nutarimą, kurio aktualios redakcijos 2.2.1. punkte rašoma, jog valstybės ir savivaldybių institucijose, įstaigose, valstybės ir savivaldybių valdomose įmonėse bei privačiame sektoriuje darbas organizuojamas ir klientai aptarnaujami nuotoliniu būdu, išskyrus atvejus, kai atitinkamas funkcijas (darbą) būtina atlikti darbo vietoje, užtikrinant valstybės lygio ekstremaliosios situacijos operacijų vadovo nustatytas asmenų srautų valdymo, saugaus atstumo laikymosi, būtinos visuomenės sveikatos saugos, higienos, asmenų aprūpinimo būtinosiomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis sąlygas. Privaloma užtikrinti būtinųjų neatidėliotinių įstatymų nustatytų funkcijų (darbų) atlikimą (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl karantino..., 2020). Šiame nutarime galima pamatyti, jog iš esmės tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose privaloma darbo organizavimo forma yra darbas nuotoliniu būdu. Pagrindinė išimtis iš šios taisyklės yra būtinybė darbo funkcijas atlikti darbo vietoje. Kadangi darbo funkcijos atlikimo darbo vietoje būtinumas yra vertinamoji kategorija, todėl toliau aptariamo Vyriausybės nutarimo tekste yra detalizuojama kokiais atvejais ir kokiomis sąlygomis galimas kitoks nei nuotolinis darbo

organizavimas. Taigi galima teigti, jog iš esmės aptariamas Vyriausybės nutarimas visos valstybės lygiu, su tam tikromis išimtimis, įtvirtina nuotolinio darbo organizavimo formą, o tai, lyginant su prieš tai aptartu analogiško pavadinimo dokumentu, apima platesnį reguliavimo ratą subjektų prasme, kadangi į jį patenka tiek viešasis, tiek privatus sektorius.

Pereinant prie darbo sąlygų keitimo, atkreiptinas dėmesys, jog DK darbo sąlygų keitimą ekstremaliosios situacijos ar karantino metu pagrinde sieja su darbdavio iniciatyva. Tiek DK 47 str. 1 d. 2 p., kuris numato darbdavio teisę ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino metu skelbti prastovą darbuotojui ir ją detalizuoja, tiek DK 49 str., kuriame kalbama apie darbdavio pareigą ekstremalios situacijos ir (ar) karantino metu darbuotojui siūlyti dirbti nuotoliniu būdu, nurodoma darbdavio iniciatyvos teisė keisti darbo sąlygas. Manytina, jog aktualu išsiaiškinti ar ir kokios apimties minimomis sąlygomis valstybėje darbo sąlygų keitimo iniciatyvos teisę turi darbuotojas. Pirmiausia, atkreiptinas dėmesys, jog skirtingai nei darbo sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva atveju, darbuotojo iniciatyvos teisė keisti darbo sąlygas karantino ar ekstremaliosios situacijos metu nėra tiesiogiai įtvirtinta DK. Tokia darbuotojo teisė kyla iš kitų darbo teisinius santykius reguliuojančių įstatymų. Remiantis DSSI 34 str. 1 p. viena iš darbuotojo teisių yra reikalauti darbdavio, jog pastarasis sudarytų sveikatai nekenksmingas ir saugias darbo sąlygas, o to paties straipsnio 5 p. pažymėta, jog egzistuojant pavojui darbuotojų saugai ir sveikatai, darbuotojai, be kita ko, gali atsisakyti dirbti šiais atvejais:

- a) kai dirbama neįrengus reikiamų kolektyvinės apsaugos priemonių ir (ar) kai darbuotojai neaprūpinti asmeninėmis apsaugos priemonėmis;
- b) kitais atvejais, kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai ar gyvybei.

Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog už laiką, kurį darbai sustabdomi nurodytais atvejais, darbuotojams darbdavys moka jų vidutinį darbo užmokestį. Galima atkreipti dėmesį, jog aptariamas įstatymas įsigaliojo 2003 m., t.y. gerokai anksčiau nei aktualizavosi su ekstremaliąja situacija ir (ar) karantine susiję klausimai, todėl manytina, jog įstatymo leidėjo valia priimant šias normas nebuvo konkrečiai nukreipta į darbuotojų saugą ir sveikatą karantino ar ekstremalios situacijos valstybėje atvejus. Nepaisant to, galima teigti, jog šias normas galima puikiai pritaikyti egzistuojant dabartinei epidemiologinei situacijai. Pavyzdžiui, patvirtinus informaciją, jog nuo užsikrėtimo virusine COVID – 19 ligos infekcija apsaugo medicininės veido kaukės ar respiratoriai, taip pat dažnas rankų dezinfekavimas dezinfekciniu skysčiu, darbuotojai, remdamiesi aptariamu teisės aktu, turi teisę reikalauti darbdavio darbo metu pasirūpinti jų saugumą užtikrinančiomis kaukėmis ar respiratoriais, taip pat dezinfekcinio skysčio atsargomis, o darbdaviui atsisakius tenkinti

tokį reikalavimą, darbuotojai turi teisę sustabdyti darbą, o tokio pagrįsto sustabdymo atveju darbdaviui kyla pareiga mokėti darbuotojo vidutinį darbo užmokestį.

Dar vienas teisės aktas, kurio reguliavimu tam tikra apimtimi galima remtis ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino metu yra Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymas. Šis teisės aktai nepasižymi plačiu reguliavimu darbo teisinių santykių srityje, tačiau šio įstatymo 18 str. 5 d. galima rasti teisės normą, kurioje rašoma, jog asmenims, įtariamais, kad serga, ar susirgusiems pavojingomis ar ypač pavojingomis užkrečiamosiomis ligomis arba tapusiems šių ligų sukėlėjų nešiotojais, iki šeimos gydytojo leidimo draudžiama tęsti šio straipsnio 1 dalyje nurodytame sąraše nustatytus darbus. Šiuos asmenis darbdaviai savo iniciatyva, taip pat vykdydami apskričių vyriausiųjų epidemiologų sprendimus, privalo laikinai nušalinti nuo darbo arba perkelti į kitą darbą, kurį jiems leidžiama dirbti pagal sveikatos būklę (Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų..., 1997). Tokia įstatymo norma be abejo pirmiausia įtvirtina darbdavio iniciatyvos teisę keisti darbuotojo darbo sąlygas t.y. laikinai nušalinti darbuotoją nuo darbo arba perkelti jį į kitą darbą. Šio rašto darbo autoriaus nuomone, remtis aptariama norma ir ją sistemiškai taikyti kartu su DK 49 str. 3¹ d., įmanoma ir keičiant darbo sąlygas darbuotojo iniciatyva. Pavyzdžiui, jei darbuotojas įtaria, jog serga COVID – 19 liga, arba įtaria, jog yra tokios ligos nešiotojas (pvz. turėjo kontaktą su sergančiu asmeniu), jis turėtų galimybę pats (nelaukdamas darbdavio iniciatyvos) prašyti darbdavio perkelti dirbti jį nuotoliniu būdu, jei tai neįmanoma, remdamasis DK 47 str. prašyti jį išsiųsti į prastovą, kurios metu darbdavys privalo jam mokėti ne mažesnę darbo užmokestį nei minimalioji mėnesinė alga, o prastovos metu darbdavys negali reikalauti darbuotojo ateiti į darbą (Valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimas, 2020). Taigi, galima teigti, jog valstybėje egzistuojant ekstremaliai situacijai ir (ar) karantinui, darbo sąlygų keitimo iniciatyvos teisę turi ne tik darbdaviai, bet ir darbuotojai.

Išsiaiškinus, jog pagrindinė darbo organizavimo forma valstybėje egzistuojant ekstremaliai situacijai ir/ar karantinui yra nuotolinis darbas kyla dar vienas aktualus klausimas – ar darbuotojas turi teisę karantino metu reikalauti darbdavio dirbti ne nuotoliniu būdu? Šio magistro darbo autoriaus nuomone, atsakymas į šį klausimą priklauso nuo keleto aplinkybių. Pirmiausia vertėtų išsiaiškinti ar konkretus darbdavys dėl darbo organizavimo ypatumų turi galimybę suteikti darbuotojui darbo sąlygas, kurios būtų saugios ir nekenksmingos darbuotojų sveikatai. Jei tokia galimybė egzistuoja ir darbdaviui tokių sąlygų sudarymas nesuteiktų nepagrįstai per didelių išlaidų ar neapsunkintų darbo

organizavimo, manytina, jog tokią reikalavimo teisę darbuotojas turi⁴. Tačiau egzistuoja DK 49 str. 3¹ d., kurios pagrindu darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų saugumui, darbdavys privalo siūlyti dirbti nuotoliniu būdu, o tokiam darbuotojui atsisakius darbdavio pasiūlymo jis yra nušalinamas nuo darbo.

Išanalizavus minėtus Vyriausybės nutarimus galima daryti išvadą, jog pagrindinė ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino metu siūloma darbo organizavimo forma yra darbas nuotoliniu būdu. Verta pastebėti, jog tam tikrais atvejais darbas nuotoliniu būdu nėra vienintelė, minėtos situacijos valstybėje metu, galima darbo organizavimo forma. Atkreiptinas dėmesys, jog darbo vietos dalijimosi darbo sutartis aptariamam atveju taip pat gali būti aktuali. Kadangi darbo vietos dalijimosi sutarties reglamentavimas jau buvo aptartas ankstesnėse šio rašto darbo struktūrinėse dalyse, todėl šioje dalyje aktualu paminėti tam tikrus šios darbo sutarties privalumus karantino laikotarpiu. Pirmiausia, šia sutartimi dirbama skirstant darbo laiką savo nuožiūra⁵, dėl šios priežasties atsiranda lankstumas darbo santykiuose, kurio pagrindu laiką galima susiplanuoti taip, jog egzistuočiau kuo mažesnė rizika užsikrėsti (pvz. nustatant vykimo į/iš darbo grafiką tokiu metu, kai viešajame transporte yra minimalus kiekis keleivių). Kitas privalumas yra toks, jog vykdyti darbo funkciją vienu metu privalo tik vienas darbuotojas, todėl galima teigti, jog tokios sutarties pagrindu vienas darbuotojas visuomet turi daugiau laisvo laiko, todėl karantino laikotarpiu gali pagerėti tokio darbuotojo emocinė būklė, galima laisviau derinti studijas ir darbą, todėl didėja darbuotojų motyvacija ir produktyvumas, o taip pat išlaikoma pusiausvyra tarp darbinio ir asmeninio gyvenimo (Valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimas, 2020). Taigi, nuotolinė darbo organizavimo forma yra ne vienintelė, bet turinti alternatyvų.

Apibendrinant galima teigti, jog ekstremaliosios situacijos ir (ar) karantino laikotarpiu valstybėje egzistuojantys teisės aktai reikalavo papildomo reguliavimo darbo santykių srityje, tačiau tam tikrais atvejais galima pasitelkti ir prieš tai egzistavusių teisės aktų aiškinimą norimam reguliavimui pasiekti. Pabrėžtina, jog DK tiesiogiai nėra nustatyta darbuotojo darbo sąlygų keitimo iniciatyvos teisė minimos situacijos valstybiniu lygiu metu, tačiau tokia teisė randama kituose darbo teisiniuose santykiuose reguliuojančiuose teisės aktuose. Galiausiai, valstybėje paskelbus ekstremalią situaciją ar karantiną, populiariausia darbo organizavimo forma išlieka darbas nuotoliniu būdu, tačiau DK yra nustatyta ir darbo vietos dalijimosi sutartis, kuri gali būti alternatyva nuotoliniam darbui.

⁴ Svarbu pažymėti, jog darbuotojas turėtų dirbti darbą, kurį minėtame Vyriausybės nutarime nėra privalomai nustatytas imperatyvas dirbti nuotolyje.

⁵ Atkreipiamas dėmesys, jog svarbu darbo laiką suderinti su kolega, su kuriuo yra dalijamasi darbo vieta.

3. DARBO GINČAI KYLANTYS IŠ DARBO SĄLYGŲ KEITIMO

Pereinant prie darbo ginčų instituto svarbu atkreipti dėmesį, jog darbo teisiniuose santykiuose šalys nėra lygiavertės. Tiek teismų praktika, tiek DK ir kiti įstatymai pripažįsta darbuotoją silpnesniąja darbo teisiųjų santykių šalimi. LAT, savo formuojamoje praktikoje ne kartą yra pasisakęs dėl darbuotojo pripažinimo silpnesne šalimi, o taip pat, dėl šios priežasties pripažino darbuotojo teisėtų interesų užtikrinimo būtinybę (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje). DK 6 str. 2 d. teigiama, jog kylant abejonių dėl darbo santykius reglamentuojančių sutarčių sąlygų, tokios sąlygos turėtų būti aiškinamos darbuotojo naudai. Taip pat ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) 414 str. nustatyta ne tik teismo teisė būti aktyviu⁶, tačiau šio straipsnio 3 d., be kita ko, numato teismo teisę nagrinėjant darbo bylas, viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, 2002). Taigi, aptarta teismų praktika ir įstatymų normos patvirtina darbuotojo, kaip silpnesnės darbo teisiųjų santykių šalies statusą.

Aptariant ginčus, kylančius dėl darbo sąlygų keitimo, verta atkreipti dėmesį į keletą dalykų. Pirmiausia, pastebėtina, jog darbuotojas įgauna teisę kreiptis į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą ir inicijuoti individualų darbo ginčą dėl teisės nesutikdamas su vienašališku darbo sąlygų pakeitimu, arba tuo atveju, kai darbdavys nevykdo darbdavį įpareigojančių darbuotojų prašymų. Prašyme darbuotojas turi konkrečiai nurodyti tas darbo sutarties sąlygas, kurios yra keičiamos negavus darbuotojo sutikimo. Šiame procese kalbant apie įrodinėjimo pareigos pasiskirstymą, paminėtina, jog įrodyti faktą, jog darbo sąlygos nebuvo pakeistos privalo darbdavys, darbdaviui tokio fakto neįrodžius, darbo ginčą nagrinėjantis organas gali priimti sprendimą įpareigoti darbdavį atkurti iki tol buvusią padėtį, pažeistas darbuotojo teises ir atlyginti atsiradusią žalą (Davulis, 2018, p. 182). Taigi, galima daryti išvadą, jog ginčiuose dėl darbo sąlygų keitimo įrodinėjimo našta dažniausiai tenka darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisiųjų santykių šaliai.

Kitas, atskiro aptarimo vertas klausimas, yra situacijos, kai keičiamos darbo sutartyje aptartos būtinosios ar papildomosios darbo sutarties sąlygos ir kai keičiamos darbo sutartyje nepaminėtos darbo sąlygos. Pirmuoju atveju, kai keičiamos darbo sutarties sąlygos, reguliavimas yra sąlyginai aiškus, tokių sąlygų pakeitimui yra būtinas darbuotojo rašytinis sutikimas, todėl darbuotojas turi teisę skųsti darbo sąlygų pakeitimo be jo sutikimo

⁶ Darbo bylas nagrinėjantys teismai turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu teismas mano, jog tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą.

faktą. Kiek kitokia situacija susiklosto kai kyla ginčas dėl darbo sąlygų, neaptartų darbo sutartyje, pakeitimo. Kadangi tokių sąlygų keitimui darbdavys neprivalo gauti rašytinio darbuotojo sutikimo, todėl aptariamoje situacijoje darbuotojas galėtų ginčyti ne paties darbo sąlygų keitimo faktą, tačiau faktą, jog darbdavys nesudarė tinkamų sąlygų darbuotojui pasirengti tokiems pakeitimams (Šiaulių apygardos teismo 2020 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, galima daryti pagrįstą išvadą, jog egzistuoja tam tikri esminiai skirtumai kai darbo ginčas dėl teisės kyla iš darbo sutarties sąlygų ir kai toks ginčas kyla iš darbo sąlygų.

Aktualu aptarti atvejus, kai darbuotojas nesutinka su vienašališkai darbdavio keičiamomis sąlygomis. Vienoje byloje kilo ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio, kai darbdavys nurodė darbuotojui, jog šis privalėsias dirbti ne informacinėje kasoje, o prie savitarnos (SCO) kasų. Darbuotojas savo ruožtu tokį darbdavio paliepiamą įvertino kaip vienašališką darbo funkcijos pakeitimą. Teismas, nurodė, jog šiuo atveju darbdavys kitaip organizuodamas klientų aptarnavimo administratoriaus darbo funkcijų vykdymą, t.y. pavesdamas šias funkcijas vykdyti ne informacinėje kasoje, o prie SCO kasų, esminių darbo sutarties sąlygų nepakeitė ir nepavedė darbuotojui dirbti darbo sutartimi nesulygto darbo (Vilniaus apygardos teismo 2019 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje).

Kilo ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio, kai darbuotojui, grįžusiam iš tėvadienio buvo pasiūlyta dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (perkeliant darbuotoją dirbti į kitą miestą, sumažinant jo darbo laiko normą bei atitinkamai darbo užmokesčio dydį). Darbuotojas nesutiko dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, todėl buvo atleistas DK 57 str. 1 d. 3 p. pagrindu. Teismas šiuo atveju konstatavo, jog darbuotojo atleidimas iš darbo remiantis šia norma galimas tik tuomet, kai darbdavys įrodo gamybinio, organizacinio ar ekonominio būtinumo priežastis, kurios pagrįstų būtinybę keisti darbo sutarties sąlygas, o darbdaviui tokių priežasčių neįrodžius, darbuotojo atleidimas remiantis minėta norma laikomas neteisėtu (Vilniaus apygardos teismo 2020 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje).

Tarp darbuotojo ir darbdavio kilo ginčas, kai dėl naikinamos pareigybės darbuotojui buvo pasiūlytos kitos pareigos bei mažesnis darbo užmokestis, taip keičiant būtinąsias darbo sutarties sąlygas (darbo funkcija, apmokėjimas už darbą). Darbuotojui nesutikus pastarasis buvo atleistas iš darbo remiantis DK 57 str. 1 d. 1 p. Teismas šioje situacijoje išaiškino, jog siūlant darbuotojui kitą darbą, toks pasiūlas turi būti realus, o ne formalus, tai reiškia, jog privaloma atsižvelgti į darbuotojo kvalifikaciją, darbo patirtį bei sveikatos būklę (aptariamam atveju buvo pasiūlyta pareigybė, nereikalaujanti aukštojo išsilavinimo, pagal

kurį darbuotojas dirbo iki šiol, taip pat kenksmingomis darbo sąlygomis, nors darbuotojas turėjo sveikatos problemų, kurios buvo žinomos darbdaviui, ženkliai mažesnis darbo užmokestis) (Šiaulių apygardos teismo 2020 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, darytina išvada, jog darbdavio siūlomi darbo sutarties sąlygų pakeitimai turi būti realūs, su kuriais darbuotojas objektyviai galėtų sutikti.

Įdomi situacija susiklostė kilus ginčui tarp darbuotojo ir darbdavio kai darbdavys vienašališkai nusprendė sumažinti darbuotojo darbo laiko normą motyvuodamas tuo, jog darbuotojas su tokiu pakeitimu sutiko, o darbuotojo vėlesnis sutikimo atšaukimas negalioja, kadangi nėra numatytas DK. Darbuotojas su tokiu pakeitimu nesutiko ir kreipėsi į teismą. Teismas išaiškino, jog darbuotojas turi teisę ginčyti darbdavio inicijuoto darbo sutarties pakeitimo teisėtumą, nepriklausomai nuo to, kaip šis pakeitimas yra įformintas, t.y., ar rašytiniu darbuotojo sutikimu, ar darbo sutarties pakeitimu, ar faktiniu darbdavio veiksmu ar patvarkymu. Taip pat teismas pasakė, jog nesutikimas su darbo sąlygų pakeitimu gali būti išreikštas atšaukiant sutikimą (Vilniaus apygardos teismo 2021 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, bylose dėl vienašališko darbo sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva yra svarbu ar darbo sutarties sąlygos keičiamos dėl gamybinio, organizacinio ir ekonominio būtinumo, taip pat kai darbuotojui siūlomos naujos pareigos svarbu nustatyti, ar toks siūlymas yra realus ar pateiktas formaliai, tuo tarpu teismai kiekvieną kartą atskirai vertina ar buvo keičiamos darbo sąlygos, ar darbo sutarties sąlygos.

Įdomu tai, jog teismų praktikoje nagrinėjant bylas dėl darbo sąlygų keitimo tam tikrais atvejais galima rasti ir diskriminacijos elementų. Pavyzdžiui, tarp darbuotojos ir darbdavio kilo ginčas, kai darbuotoja pranešė darbdaviui, jog yra nėščia, o darbdavys prisidengdamas siekiu užtikrinti darbuotojai saugesnę darbo aplinką paėmė iš pastarosios jos darbo priemonę – automobilį, vienašališkai pakeitė darbo krūvį, nors tokių pakeitimų neiformino darbo sutartyje, taip pat dėl sumažinto darbo krūvio neskyrė premijos. Darbuotoja savo ruožtu kreipėsi į darbdavį su prašymu nutraukti darbo sutartį darbuotojos iniciatyva dėl svarbių priežasčių, tačiau tokio prašymo darbdavys netenkino, o vėliau atleido darbuotoją dėl šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo, nes ši nepasirodė darbe. Šiuo atveju teismas konstatavo, jog darbdavys savo sprendimu vienašališkai keisdamas darbo sąlygas ir pakeitimų neiformindamas darbo sutartyje ne tik pažeidė darbo sąlygų keitimo tvarką, tačiau tokie jo veiksmai laikytini diskriminaciniais darbuotojos atžvilgiu (dėl nėštumo), taigi darbuotojos atleidimas dėl šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo laikytinas neteisėtu, o įrodinėjimo pareiga tokiose bylose tenka darbdaviui, kuris privalo įrodyti, jog darbo sąlygos buvo keičiamos tinkamai bei dėl pagrįstų priežasčių (Vilniaus apygardos teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje). Tad galima teigti, jog tam tikrais

atvejais darbo sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva tvarkos nesilaikymas gali būti traktuojamas ne tik kaip darbo sąlygų keitimo tvarkos pažeidimas, tačiau ir kaip tam tikras diskriminacinis aktas prieš darbuotoją, o esant diskriminacinėms aplinkybėms darbdaviui kyla pareiga įrodinėti diskriminacijos nebuvimą.

Egzistuoja tokia bylų kategorija, kuriai galima priskirti atvejus, kai darbuotojo manymu buvo vienašališkai keičiamos jo darbo apmokėjimo sąlygos be jo sutikimo, tačiau teismas konstatavo, jog tokios sąlygos buvo keičiamos teisėtai. Kilo ginčas tarp sveikatos priežiūros įstaigos darbuotojo ir jo pareiginius nuostatus dėl atlyginimo tvirtinančio sveikatos priežiūros įstaigos vadovo, kai vadovas priėmė naujus nuostatus, o darbuotojas su tokiais nuostatomis nesutiko ir teigė, jog tai yra vienašališkas jo darbo sąlygų pakeitimas. Teismas pasisakė, kadangi ligoninė yra Viešoji įstaiga, tai įstaigos darbuotojų mėnesinės algos pastoviosios ir kintamosios dalių dydžius nustato įstaigų vadovai, toks darbo apmokėjimo sąlygų keitimas yra teisėtas, kadangi jis atliekamas įstaigos steigėjo (savivaldybės tarybos) išleistu aktu, reguliuojančiu įstaigos vadovo kompetenciją, dėl šios priežasties toks darbo sąlygų keitimas laikomas teisėtu. Tai patvirtina ir DK 140 str. 4 d., kurioje sakoma, kad iš savivaldybės biudžeto finansuojamų įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos teisės aktų nustatyta tvarka (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje). Kita vertus teismų praktikoje galima rasti ir pavyzdžių, kai teismai išaiškino, jog jei darbo apmokėjimo nuostatos yra įtrauktos į darbo sutartį, tai tokių nuostatų keitimas laikomos, kaip būtinosios darbo sutarties sąlygos – apmokėjimo už darbą keitimu (Klaipėdos apygardos teismo 2021 m. sausio 12 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, galima daryti išvadą, jog jei darbo apmokėjimo sąlygos darbdavio vienašališkai keičiamos įstaigų, išlaikomų iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, steigėjo aktu arba kai keičiami nuostatai, kurie šalių nebuvo laikomi darbo sutarties dalimi, tokie pakeitimai laikomi teisėtais, tačiau jei nuostatai dėl apmokėjimo įtraukti į darbo sutartį, tuomet vienašališkas jų pakeitimas negalimas.

Analizuojant teismų praktiką galima pastebėti, jog daugiausiai ginčų kyla, kai darbo sąlygos yra keičiamos darbdavio iniciatyva, kadangi darbdavys, kaip prieš tai aptarta, yra stipresnioji šalis darbo teisiniuose santykiuose. Tačiau aktualu aptarti teismų praktiką, kuomet ginčai kyla dėl darbo sąlygų keitimo darbuotojo iniciatyva. Pirmoji aptarimo verta situacija teismų praktikoje susiklostė, kai darbuotojas pateikė darbdaviui prašymą pakeisti darbo sutartį iš terminuotos į neterminuotą. Darbdavys savo ruožtu tokį prašymą patvirtino uždedamas ant jo vizą, todėl darbuotojui buvo suteiktas pagrindas manyti, jog darbdavys sutinka su tokiais jo pasiūlytais pakeitimais. Kilus ginčui tarp šalių dėl to ar darbo sutartis

buvo pakeista ar ne, teismas pateikė išaiškinimą, jog pagal DK 46 str. 4 d. nuostatas vizos uždėjimas ant prašymo savaime teisinių pasekmių be atliktų pakeitimų darbo sutartyje nesukelia. Pabrėžtina, kad kol darbo sąlygų pakeitimai neįforminti darbo sutartyje, bet kuri šalis turi teisę pakeisti savo poziciją, kas nutiko šiuo atveju, šalių pasiektas susitarimas laikomas sudarytas tik tada, kai jis įforminamas pačioje darbo sutartyje (padarius joje pakeitimus) ir abiem šalims pasirašius darbo sutartyje skiltyje ties padarytais pakeitimais (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. rugsėjo 18 d. nutartis civilinėje byloje). Dar viena situacija, kurią verta aptarti iškilo kai tarp darbuotojo ir darbdavio susiklostė tokie darbo teisiniai santykiai, kai darbo sutartyje buvo nustatyta konkreti darbo vieta ir nebuvo susitarta dėl darbo nuotoliniu būdu, tačiau faktiškai tarp darbo sutarties šalių buvo susiklosčiusi nuotolinio darbo praktika. Kilus ginčui tarp šalių, darbdavys nurodė, jog darbuotojo iniciatyva vykdytas nuotolinis darbas nebuvo numatytas darbo sutartyje, todėl tai yra šiurkštus darbo drausmės pažeidimas – neatvykimas į darbą ir darbuotojas tuo pagrindu buvo atleistas iš darbo. Šioje situacijoje teismas vertino, jog nustačius, kad darbuotojas faktiškai atliko darbo funkcijas, jam buvo darbdavio elektroniniu laišku suformuluotos konkrečios užduotys, kurias buvo pavesta atlikti konkrečiu laikotarpiu, darbuotojas elektroniniu laišku patvirtindavo, kad užduotis suprato, tačiau jas atlikdavo pagal iki tol susiklosčiusią su darbdaviu praktiką – nuotoliniu būdu, tokia praktika darbdaviui iki ginčo nesukėlė neigiamų pasekmių ir darbdavys neprieštaravo tokiam darbuotojo darbo atlikimo būdui, todėl šiuo atveju negalima konstatuoti šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo (Šiaulių apygardos teismo 2019 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje). Matant tokį teismo išaiškinimą galima daryti pagrįstą išvadą, jog darbo teisiniuose santykiuose darbo sutartis yra svarbiausias dokumentas, nustatantis darbo sutarties šalių teises ir pareigas, tačiau tam tikrose situacijose svarbu vertinti ne tik darbo sutartyje įtvirtintas nuostatas, tačiau ir tarp darbo teisinių santykių šalių susiklosčiusią praktiką, kuri, nors ir nėra įtvirtinta darbo sutartyje, tačiau faktinis jos egzistavimas gali būti šalių įrodinėjamas leistinėmis priemonėmis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi apibendrinant galima daryti pagrįstą išvadą, jog norint pakeisti darbo sutarties sąlygas svarbu tokius pakeitimus įforminti darbo sutartyje, tačiau tam tikrais atvejais, galima įrodinėti tarp šalių susiklosčiusią praktiką.

Apibendrinant darbo ginčus dėl darbo sąlygų keitimo galima teigti, jog: a) kai darbo ginčas kyla iš darbo sutarties sąlygų, darbuotojas turi teisę skųsti neteisėtą tokių sąlygų pakeitimą, tačiau kai toks ginčas kyla iš darbo sąlygų, darbuotojas turi teisę ginčyti faktą, jog darbdavys nesudarė tinkamų sąlygų darbuotojui pasirengti tokiems pakeitimams; b) teismų praktikoje galima rasti tiek bylų, kuriose dėl darbo sąlygų keitimo pažeidžiamas

nediskriminavimo principas, tiek bylų kai vienašališkas darbo sąlygų pakeitimas nelaikomas darbo sąlygų keitimo tvarkos pažeidimu; c) negausioje darbo bylų, kai ginčai kyla iš darbuotojo iniciatyva keičiamų darbo sąlygų, praktikoje, galima išskirti taisyklę, jog darbo sutarties pakeitimai atliekami informant juos pačioje darbo sutartyje, tačiau tam tikrais atvejais galima įrodinėti tarp darbo sutarties šalių susiklosčiusios praktikos egzistavimą, nors minima praktika nebuvo aptarta darbo sutartyje; d) bylose dėl vienašališko darbo sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva yra svarbu, ar darbo sutarties sąlygos keičiamos dėl gamybinio, organizacinio ir ekonominio būtinumo, taip pat kai darbuotojui siūlomos naujos pareigos svarbu nustatyti, ar toks siūlymas yra realus ar pateiktas formaliai.

IŠVADOS

1. Darbo sąlygos ir darbo sutarties sąlygos yra skirtingi terminai. Darbo sąlygos yra plati sąvoka apimanti ir darbo sutarties sąlygas, vadinasi, darbo sutarties sąlygos visada yra darbo sąlygos, tačiau darbo sąlygos nebūtinai bus apibrėžtos darbo sutartyje. Darbo sutarties sąlygos yra darbo sąlygos, kurios aptartos darbuotojo ir darbdavio suderintoje ir pasirašytoje darbo sutartyje, o kitos darbo sąlygos – tai į darbo sutartį neįtrauktos darbo sąlygos arba tokios, kurios savo esme nereikalauja būti aptariamoms darbo sutartyje, pastarųjų gali būti itin daug ir įvairių.
2. Įstatymas suteikia teisę darbuotojui inicijuoti darbo sąlygų keitimą. Darbuotojas turi teisę teikti prašymą dėl bet kokios darbo sąlygos keitimo, tačiau ne visais atvejais darbdavys privalo tenkinti tokį prašymus. Tačiau įstatymas suteikia teisę darbuotojui reikalauti keisti atitinkamas darbo sąlygas, pavyzdžiui, darbo sąlygas susijusias su darbo laiko režimu, šeimyninių išpareigojimų vykdymu, jautresnių kategorijų darbuotojams dėl: sveikatos, amžiaus, šeimyninės padėties, taip pat komandiruotiems darbuotojams. Pažymėtina, jog ypatingai plačią iniciatyvos teisę išvardytų specifinių kategorijų darbuotojai turi atostogų suteikimo procese, susitardami dėl ne viso darbo laiko, nuotolinio darbo bei darbo vietos dalijimosi darbo sutarties.
3. Didesnę laisvę spręsti dėl darbuotojo prašymo pakeisti darbo sąlygas darbdavys turi tada, kai darbuotojas įgyvendina įstatymo suteikiamą teisę prašyti keisti darbo sąlygas. Tiek darbuotojo prašymas pakeisti darbo sąlygas, tiek darbdavio atsakymas į prašymą privalo būti pateikti raštu. Tuo tarpu darbuotojui teikiant reikalavimą darbdaviui dėl darbo sąlygos keitimo, darbdavio pareiga patenkinti tokį prašymą priklauso nuo to, kokias sąlygas yra reikalaujama keisti bei kokios specifinės kategorijos darbuotojas, kuriam DK nustatyta papildoma apsauga, pateikia tokį reikalavimą. Pažymėtina, jog plačiausią iniciatyvos teisę daryti įtaką darbo sąlygų keitimo procese magistro darbe aptartų kategorijų darbuotojai turi kai keičiamas darbo laiko režimas, atostogų suteikimo tvarka, vykimas į komandiruotę, nuotolinis darbas, susitariama dėl ne viso darbo laiko, bei susitariama dėl darbo vietos dalijimosi darbo sutarties.
4. Išskiriami atvejai, kai darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva priklauso nuo specifinių aplinkybių egzistavimo ir kai toks keitimas priklauso nuo specialaus darbuotojo statuso. Pirmuoju atveju, tam tikrų ypatumų darbo sąlygų keitimo darbuotojų iniciatyva procese galima atrasti esant būtinybei sudaryti santuoką, dalyvauti mirusio šeimos nario laidotuvėse, egzistuojant būtinybei slaugyti šeimos

narį ir kitais šiame magistro darbe aptartais atvejais. Antruoju atveju, kalbama apie specialų statusą turinčius darbuotojus, kaip antai, nėščios, neseniai pagimdžiusios, krūtimi maitinančios darbuotojos, nepilnamečiai darbuotojai ir kitos šiame darbe aptartos darbuotojų kategorijos.

5. Teismų praktikoje daugiau ginčų kyla dėl darbo sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva negu darbuotojo iniciatyva. Sprendžiant ginčus dėl darbo sąlygų keitimo didelę reikšmę turi, ar ginčas kilęs dėl darbo sutarties sąlygų keitimo, ar dėl darbo sąlygų keitimo. Pirmuoju atveju ginčijamas pats darbo sutarties keitimo faktas, o antruoju atveju darbuotojas turi teisę ginčyti faktą, jog darbdavys nesudarė tinkamų sąlygų darbuotojui pasirengti darbdavio inicijuotiems pakeitimams. Paprastai darbo sutarties sąlygų pakeitimas atliekamas raštu, tačiau tam tikrais atvejais galima įrodinėti tarp darbo sutarties šalių susiklosčiusios praktikos egzistavimą ir darbo sutarties sąlygų pakeitimą konkludentiniais veiksmais. Bylose dėl vienašališko darbo sąlygų keitimo yra svarbu, ar darbo sutarties sąlygos keičiamos dėl gamybinio, organizacinio ir ekonominio būtinumo.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

Europos Sąjungos teisės norminiai aktai

1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungą (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP), ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). OL 2004 m. specialusis leidimas.

Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai

Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 36-1340.

Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). *TAR*, 23709.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 70-3170.

Lietuvos Respublikos žmonių užkrečiamųjų ligų profilaktikos ir kontrolės įstatymas (1997). *Valstybės žinios*, 104-2363.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas (2001). *TAR*, IXP-1268.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“. *TAR*, 5466.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“. *TAR*, 1226.

Specialioji literatūra

Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V., Mikalopas, M. (2018) *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras: Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects.

Bagdanskis, T. et al. (2016) *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius: Registrų centras.

Bagdanskis, T., Usonis, J. (2011). Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos* 3(2).

Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Viešoji įstaiga Registrų centras.

Nekrošius, I. et al. (2008). *Darbo teisė. Vadovėlis*. Vilnius: teisinės informacijos centras.

Nekrošius, I. et al. (2004). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas*. Vilnius: Iustitia.

TIAŽKIJUS, V. (2005). *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia.

Teismų praktika

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-291-684/2020.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-225-690/2018.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-197-378/2018.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-227-248/2017.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-332-686/2015.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-239/2013.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-459/2013.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-531/2013.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-598/2012.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-541/2011.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-384/2011.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-267/2008.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-274/2008.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. lapkričio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1200/2001.

Klaipėdos apygardos teismo 2021 m. sausio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-40-730/2021.

Šiaulių apygardos teismo 2020 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-818-883/2020.

Šiaulių apygardos teismo 2020 m. spalio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-699-372/2020.

Šiaulių apygardos teismo 2019 m. spalio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-622-569/2019.

Vilniaus apygardos teismo 2021 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-680-852/2021.

Vilniaus apygardos teismo 2020 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1971-967/2020.

Vilniaus apygardos teismo 2019 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-141-852/2019.

Vilniaus apygardos teismo 2019 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2-2566-852/2019.

Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. rugsėjo 18 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-14554-996/2018.

Kiti šaltiniai

Darbo teisė kitaip „Vykti ar nevykti į komandiruotę?“. Prieiga per internetą - <http://www.darboteisekitaip.lt/hero-posts/vykti-ar-nevykti-i-komandiruote/>. Žiūrėta 2021 – 04 – 10.

Internetinis tarptautinis teisės terminų žodynas <https://www.lawinsider.com/dictionary/working-condition>. Žiūrėta 2021 – 02 – 24.

TDO internetinis puslapis <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang-en/index.htm>. Žiūrėta 2021 – 02 – 24.

Valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimas, 2018. Prieiga per internetą - <https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=490>. Žiūrėta 2021 – 02 – 28.

Valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimas „Antroji pandemijos banga ir karantinas: darbuotojai vėl susiduria su darbdavių piktnaudžiavimu“, 2020. Prieiga per internetą - https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos1.aspx?Tekstai_ID=3058. Žiūrėta 2021 – 03 – 22.

Valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimas „Alternatyva nuotoliniam darbui – darbo vietos dalijimosi sutartis“, 2020 – 09 – 24. Prieiga per internetą - https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3006. Žiūrėta 2021 – 03 – 22.

SANTRAUKA

Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva

Gytis Ogulevičius

Darbo sąlygų apibrėžimas yra itin platus ir apimantis sąlyginai visas aplinkybes, kuriomis darbuotojas dirba. Darbo sąlygų atribojimas nuo darbo sutarties sąlygų pasireiškia per tai, jog darbo sąlygos yra platesnė sąvoka, tuo tarpu darbo sutarties sąlygos patenka į darbo sąlygų sąvoką, tiesiog yra darbuotojo ir darbdavio apibrėžtos darbo sutartyje. Darbo sutarties sąlygoms esant viena iš darbo sąlygų rūšių pastebėtina, jog pačios darbo sutarties sąlygos yra skirstomos į būtinąsias ir papildomasias darbo sutarties sąlygas. Naujojo ir senojo DK kontekste pažymėtina, jog sename DK buvo išskiriamos trys darbo sutarties sąlygų rūšys, o naujajame išskiriamos dvi. Taip pat galima teigti, jog ne visada yra aiški takoskyra tarp darbo sąlygų ir darbo sutarties sąlygų.

Darbo sąlygos gali būti keičiamos tiek darbdavio, tiek darbuotojo iniciatyva, tačiau darbuotojui darbo teisiniuose santykiuose esant silpnesnei šaliai, manytina, jog jam reikalinga tam tikra apsauga, kuri yra įtvirtinta DK ir reglamentuoja bei lyginant su senuoju DK išplečia darbo sąlygų keitimo darbuotojo iniciatyva galimybę. Taip pat galima teigti, jog darbuotojas keičiant darbo sąlygas visais atvejais gali prašyti tokių sąlygų keitimo, tačiau tam tikrais atvejais gali ir reikalauti darbdavio pakeisti atitinkamas darbo sąlygas. Valstybėje egzistuojant nepaprastajai padėčiai ir (ar) karantinui, pažymėtina, jog labiausiai paplitusi darbo organizavimo forma yra darbas nuotoliniu būdu, tačiau gali rasti ir alternatyvų nuotoliniam darbui, tokių kaip darbo vietos dalijimosi darbo sutartis.

Darbo ginčai, kylantys iš darbo sąlygų keitimo, įvardijami kaip individualūs darbo ginčai dėl teisės, kylantys iš pačios Konstitucijos. Šie ginčai pasižymi specifine teismo teise būti aktyviu ir *ex officio* rinkti įrodymus nagrinėjant darbo bylas. Atkreiptinas dėmesys, jog bylose dėl darbo sąlygų keitimo galima sutikti ir diskriminacijos elementų (kartais šių tipų bylos būna persipynusios). Taip verta paminėti, jog dažniausiai darbo ginčai inicijuojami dėl darbo sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva (dėl darbdavio dominuojančios padėties darbo santykiuose), todėl daugiausiai teismų praktikos randama būtent dėl darbdavio iniciatyva keičiamų ginčų, tačiau galima rasti ir negausios praktikos, kai ginčai kyla ir iš darbo sąlygų keitimo darbuotojo iniciatyva.

SUMMARY

Changing Working Conditions at the Initiative of the Employee

Gytis Ogulevičius

The definition of working conditions is extremely broad and covers relatively all the circumstances in which the employee works. The distinction between working conditions and employment contract conditions is manifested in the fact that working conditions are a broader concept, whereas employment contract conditions fall within the concept of working conditions, they are simply defined in the employment contract between the employee and the employer. In the case of the terms and conditions of the employment contract, it is noticeable that the terms and conditions of the employment contract themselves are divided into necessary and additional terms and conditions of the employment contract. In the context of the new and the old Labour code, it should be noted that in the old Labour code three types of employment contract conditions were distinguished, and in the new one two. It can also be argued that there is not always a clear distinction between working conditions and employment contract conditions.

Working conditions can be changed at the initiative of both the employer and the employee, but the employee always is a weaker party in the employment relationship, it is considered that he needs some protection, which is enshrined in Article 46 of the Labour Code that regulates and extends the possibility of changing working conditions at the initiative of the employee compared to the old Labour code. It can also be argued that when changing working conditions, an employee may in all cases request a change in such conditions, but in certain cases may also require the employer to change the relevant working conditions. In the event of a state of emergency and / or quarantine in the state, it should be noted that the most common form of work organization is teleworking, but alternatives to teleworking, such as job-sharing contracts, can also be found.

Labour disputes arising from changes in working conditions are referred to as individual labour disputes concerning a right arising from the Constitution itself. These disputes have the specific right of the court to be active and to take evidence ex officio in employment proceedings. It should be noted that elements of discrimination can also be accepted in cases of changes in working conditions (sometimes these types of cases are intertwined). It is worth mentioning that most labor disputes are initiated due to changes in working conditions at the initiative of the employer, therefore most case law is on the initiative of the replacement worker.