

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Svetlanos Zamaros
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

MAGISTRO DARBAS
DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ KEITIMAS

Vadovas: doc. dr. V. Tiažkijus
Recenzentas: lekt. A. Šuminas

Vilnius 2011

Turinys:

IŽANGA	3
1. DARBO SUTARTIES TURINYS	5
1.1. Darbo sutarties sąlygų rūšys	6
1.2. Darbo sutarties vykdymas	11
2. DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ KEITIMAS	15
2.1. Darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų keitimas	15
2.1.1. Darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų keitimas, kai reikalingas darbuotojo sutikimas.....	20
2.1.2. Darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų keitimas, kai darbuotojo sutikimas nereikalingas	23
2.2. Perkėlimas į kitą darbą	26
2.2.1. Perkėlimas į kitą darbą dėl prastovos	27
2.2.2. Perkėlimas į kitą darbą dėl sveikatos būklės	30
2.2.3. Nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų perkėlimas į kitą darbą	34
2.3. Papildomų darbo sutarties sąlygų keitimas	38
2.3.1. Darbo sutartyje neaptartų darbo sąlygų keitimas	38
2.3.2. Papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų teisinės prigimties įtaka jų keitimui	41
2.4. Darbo apmokėjimo sąlygų keitimas	44
3. DARBUOTOJŲ TEISIŲ GYNIMAS, KAI DARBDAVYS NETEISĖTAI PAKEITĖ DARBO SUTARTIES SĄLYGAS	50
IŠVADOS	55
LITERATŪROS SĄRAŠAS	57
SANTRAUKA	61
SUMMARY	62

Ižanga

Darbo santykiams įforminti Lietuvoje sudaromos darbo sutartys, kurios yra ne tik darbo teisinių santykių atsiradimo, bet ir tolesnio jų egzistavimo ir raidos pagrindas. Darbo sutartis individualizuoja konkretaus darbuotojo darbo sąlygas, nustato jo teises bei pareigas, taip pat darbo sutartis numato ir darbdavio teises bei pareigas.

Svarbu, kad kiekvienos darbo sutarties turinys būtų aiškus, aptartos visos sutarties sąlygos, taip pat ne mažą reikšmę turi tai, kad darbuotojas ir darbdavys, norėdami pakeisti darbo sutarties sąlygas, nesvarbu kieno iš jų iniciatyva, tai darytų laikydamiesi įstatymuose numatytų taisyklių, protigumo, sąžiningumo bei teisingumo principų ir nepažeistų kitos šalies teisių bei teisėtų interesų. Tai padėtų išvengti darbo ginčų, garantuotų darbo teisinių santykių pastovumą bei stabilumą, apsaugotų darbo teisinių santykių šalis nuo kitos šalies piktnaudžiavimo ir savivaliavimo.

Magistro darbo tema pasirinkta neatsitiktinai, tai padaryta siekiant iširti ir išanalizuoti darbo teisės doktriną bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotą praktiką dėl darbo sutarties sąlygų keitimo. Teorijos bei praktikos analizė ir lyginimas padeda detaliau išnagrinėti ir įsigilinti į tam tikrą teisės institutą, atskleisti jo esmę ir nustatyti esmines šio instituto teorines bei praktines problemas.

Nagrinėjama tema yra originali ir aktuali, nes tai pirmas darbas, kuriame detaliai analizuojamos darbo sutarties sąlygos bei jų keitimo ypatumai, taip pat pirmą kartą nagrinėjama darbo sąlygų nustatymo darbo sutartyje įtaka jų keitimo tvarkai. Nagrinėjamas šiuo metu aktualus klausimas dėl darbo ginčų, tame tarpe ir ginčų dėl darbo sutarties sąlygų keitimo, sprendimo.

Darbo tikslas ir uždaviniai. Šio darbo tikslas išanalizuoti darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos ypatumus, iširti ir apibendrinti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, siejant ir lyginant Teismo nutartis su darbo teisės doktrina, rasti darbo sutarties sąlygų keitimą reglamentuojančių normų taikymo problemas ir pasiūlyti jų sprendimo būdus.

Siekiant nurodyto tikslo šiam darbui iškelti tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. Darbo sutarties sąlygų analizė ir išskyrimas siejant jas su darbo sutarties sudarymo faktu;
2. Papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų keitimo analizė priklausomai nuo jų teisinės prigimties;
3. Darbo apmokėjimo sąlygų keitimo analizė;
4. Perkėlimo į kitą darbą instituto analizė;
5. Ginčų dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo nagrinėjimo problemų aptarimas.

Tyrimo objektas. Darbo sutarties sąlygų keitimas bei iš objekto išplaukiantys analizuotini aspektai: darbo sutarties būtinųjų bei papildomų sąlygų ypatumai, taip pat darbo apmokėjimo sąlygos ypatumai bei šių darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka ir darbuotojų teisių gynimas, kai darbdavys neteisėtai pakeitė darbo sutarties sąlygas.

Tyrimo metodai. Analizuojant ir apibendrinant darbo sutarties sąlygų keitimo ypatumus bei formuluojant šio darbo išvadas bus remiamasi sisteminiu, istoriniu, loginiu bei lyginamuoju metodais.

Sisteminis metodas bus naudojamas specialios literatūros ir teisės aktų analizei atlikti, taip pat šis metodas padės analizuoti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką siejant ją su darbo teisės doktrina.

Istorinis metodas bus naudojamas nagrinėjant anksčiau galiojusius teisės aktus bei šiandienos teisinį reglamentavimą.

Loginis metodas yra būtinas atskleidžiant bet kokio tiriamojo mokslinio darbo tikslus, aiškinantis teisės normų turinį, pateikiant išvadas ir apibendrinimus.

Lyginamasis metodas bus naudojamas lyginant darbo sutarties sąlygų keitimą reglamentuojančių teisės normų praktinį taikymą bei jų doktrininį aiškinimą.

Tyrimo šaltiniai ir darbo struktūra. Darbe naudojami šaltiniai yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, įstatymai bei kiti teisės aktai, darbo teisės vadovėliai, teismų praktika, moksliniai straipsniai, užsienio šalių literatūra bei teisės aktai. Darbo struktūra: darbą sudaro įžanga, trys dalys ir išvados. Darbo dalys siskirstytos į skyrius pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį.

1. Darbo sutarties turinys

Demokratinėje valstybėje žmogus turi prigimtine ir konstitucine teisę laisvai pasirinkti darbą ir verslą, turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas. Lietuvos Respublikos Konstitucija (toliau – Konstitucija) numato darbuotojui teisę turėti tinkamas darbo sąlygas¹. Konstituciją galima vertinti kaip visų teisės šakų pagrindinį šaltinį, nustatant jų pradmenis bei principus. Tačiau nereikia pamiršti, kad praktikoje konstitucinės normos dažnai išlieka tik deklaratyvios, o prioritetas reguliuoti visuomeninius teisinius santykius perduodamas kitiems, iš Konstitucijos išplaukiantiems teisės aktams. Konstitucinę teisę į tinkamas darbo sąlygas detalizuoja Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau - DK) ir kiti teisės aktai².

DK 94 straipsnis darbo sutarties turinį apibrėžia kaip tos sutarties šalių sulygias sutarties sąlygas, apibrėžiančias šalių teises ir pareigas. Darbo sutartis – tai pirmiausia dvišalis sandoris (tarp darbuotojo ir darbdavio), jo pagrindas yra - pasirinkimo laisvė, t.y. sandorio šalys yra laisvos pasirenkant viena kitą bei sutarties turinį³. Tačiau pasirinkimo laisvė šiuo atveju nėra absoliuti, darbo sutarties turinį, t.y. tam tikras jo sąlygas diktuoja DK, įstatymai, norminiai teisės aktai arba kolektyvinės sutartys. Pavyzdžiui DK 95 straipsnyje yra nustatyta, kad šalys privalo darbo sutartyje susitarti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų: darbovietės ir darbo funkcijų, o norminiai teisės aktai nustato privalomus saugos darbe standartus ir taisykles, pagrindines darbo ir poilsio laiko normas ir t.t.⁴. Lietuvos Aukščiausias Teismas (toliau – LAT) vienoje iš bylų jis yra konstatavęs, kad, siekiant apsaugoti darbuotoją, darbo teisėje šalių laisvė, nustatant darbo sutarties sąlygas, yra apribota, ji siauresnė nei civilinėje teisėje, taigi įstatyme nustatomi tam tikri privalomi reikalavimai darbo sutarties turiniui⁵. Be to LAT praktikoje yra suformuluota nuostata, kad nustatant darbo santykių subjektų laisvę patiems nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, DK užtikrina minimalių darbo standartų laikymąsi, nustato tam tikrus apribojimus, siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybe, taip pat nustato silpnosios darbo sutarties šalies – darbuotojo teisių apsaugos

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

² Tartilaitė A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje// Jurisprudencija. T. 8 (110). 2008. p. 95-100.

³ Dambrauskienė G. in Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2009 m. birželio 26-27 d. Justitia, Vilnius, 2009, p. 96.

⁴ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 196.

⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis byloje A. P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija, Nr. 3K-3-300/2007.

užtikrinimo galimybę, suteikiant teisę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl darbo sutarties sąlygų, apsaugančių darbuotojo socialines teises⁶.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, jog darbuotoją, kaip silpnesnę darbo santykių šalį, o darbdavį – kaip stipresnę, pripažįsta tiek teisės teorija, tiek teismų praktika. Darbo santykių šalių nelygybė bei ekonomiškai ir socialiai silpnesnė darbuotojo padėtis reikalauja ypatingų garantijų bei apsaugos nuo darbdavio piktnaudžiavimo savo statusu. DK bei kiti įstatymai nustato ypatingas garantijas darbuotojui, o susiklosčiusi vienoda teismų praktika padeda tas garantijas įgyvendinti.

Kalbant apie darbo sutarties turinį, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbo sutartyje suldytos darbo sutarties sąlygos suponuoja tam tikras teises ir pareigas abiejoms sutarties šalims. Kiekviena iš šalių atitinkamai jos statusui, t.y. darbuotojas ar darbdavys, turi savo teisių ir pareigų „paketa“. Remdamasis darbo sutartimi darbuotojas gali reikalauti, kad darbdavys vykdytų savo prisiimtus įsipareigojimus, o darbdavys gali reikalauti, kad darbuotojas vykdytų savo pareigas (vykdytų darbo funkcijas), kurios buvo nustatytos darbo sutartimi⁷. Pažymėtina, jog visos šalių pareigos, išplaukiančios iš darbo sutarties sąlygų, yra privalomos ir darbuotojui ir darbdaviui, todėl labai svarbu sutartyje suldyti ir tiksliai nustatyti visas darbo sutarties sąlygas. Be to, tikslus ir detalus darbo sutarties sąlygų apibrėžimas ir įtvirtinimas darbo sutartyje gali padėti šalims išvengti ginčų dėl darbo sutarties.

Siekiant detaliau išnagrinėti darbo sutarties turinį ir atskleisti darbo sutarties sąlygų nustatymo darbo sutartyje esminius aspektus (darbo sutarties sąlygų privalomumą tam tikroms darbo sutarčių rūšims, dėl kokių sąlygų privalu susitarti, o dėl kokių nebūtina ir t.t.), toliau bus analizuojamos darbo sutarties sąlygų rūšys.

1.1. Darbo sutarties sąlygų rūšys

Būtiniosios darbo sutarties sąlygos yra nustatytos DK 95 straipsnio 1 dalyje - tai darbovietė ir darbo funkcijos. Šios sąlygos vadinamos būtinosiomis, nes jos lemia darbo sutarties sudarymo ar nesudarymo faktą, t.y. šalims nesusitarus dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, laikoma, kad darbo sutartis nebuvo sudaryta⁸. Nenurodžius vienos ar kitos iš šių sąlygų darbo sutartyje, galėtų kilti nemažai ginčų, nes atsirastų galimybė

⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 28 d. nutartis byloje G.Andriuškevičius v. AB "Alytaus tekstilė", Nr. 3K-3-353/2004.

⁷ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010, p. 62.

⁸ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 196.

šalims piktnaudžiauti tuo, jog darbo sutartyje nėra nurodyta tiksli darbovietė arba darbo funkcijos ir reikšti viena kitos atžvilgiu nepagrįstus reikalavimus, pavyzdžiui, nenurodžius darbo sutartyje konkrečių darbuotojo darbo funkcijų, darbdavys galėtų savanaudiškai reikalauti, kad darbuotojas atliktų bet kokią darbą. Nurodžius būtinausias darbo sutarties sąlygas darbo sutartyje abi šalys turi garantijas, jog kita šalis nepiktnaudžiaus ir nesavivaliaus bei tarp šalių nekils ginčų šiuo pagrindu. Visos kitos sąlygos yra priimtinesnės ar palankesnės vienai iš šalių, dėl to siekiant kuo naudingesnės sau darbo sutarties, šalys tariausi dėl kitų sąlygų, kurių buvimas ar nebuvimas darbo sutartyje, neturi įtakos darbo sutarties sudarymo faktui.

Pažymėtina, kad DK yra vartojami du terminai: „darbovietė“ ir „darbo vieta“. Pirmas reiškia įmonę, įstaigą ar organizaciją, į kurią asmuo priimamas dirbti arba fizinį asmenį, pas kurį planuojama dirbti. Kitaip tariant, nurodant darbovietę, nurodomas darbdavys. Terminas „darbo vieta“ vartojamas dvejopa prasme. Jis gali reikšti darbo funkcijų atlikimo, vykdymo vietą arba darbuotojo pareigas, jo dirbamą darbą⁹. Teisinėje literatūroje vartojami abu terminai, kai kalbama apie DK 95 straipsnio 1 dalies kontekste suprantamą darbovietę. Manytina, jog tai, kokį terminą vartoti, kiekvienas mokslininkas pasirenka priklausomai nuo savo asmeninių pažiūrų į šį klausimą. Svarbu atkreipti dėmesį, jog LAT vienoje iš savo bylų nustatė, jog tam tikrais atvejais neužtenka sutartyje nurodyti tik darbovietę. Atsižvelgiant į darbuotojo asmeninę padėtį, į jo individualias (subjektyvias) galimybes atvykti į darbą ir vykdyti kitas darbo pareigas, išimtiniais atvejais (ne visada) reikia nurodyti ir konkrečią darbo vietą, pavyzdžiui susieti su konkrečiu darbovietės adresu¹⁰.

Antra būtinoji darbo sutarties sąlyga yra darbo funkcijos. Darbo funkcijos sutartyje nurodomos įvairiai, jos gali būti nustatomos nurodant darbuotojo profesiją arba konkrečias pareigas, kurias eis darbuotojas. Galima darbo funkcijas išvardyti konkrečiai, pateikiant jų sąrašą arba aprašymą, bet tai nėra būtina. Dažnai kartu su darbo sutartimi darbuotojas pasirašytinai supažindinamas su pareigybės aprašymu, kuriame būna detalios išvardytos jo darbo funkcijos, pareigos ir teisės. Toks pareigybės aprašymas darbuotojui yra privalomas kaip jo darbo funkcijų, nurodytų darbo sutartyje, priedas¹¹.

Pažymėtina, kad darbuotojas atlikdamas pagal darbo sutartį tam tikrą darbo funkciją, privalo paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Laikytis tvarkos jis privalo atsižvelgdamas į savo funkcijų vykdymui nustatytus ir darbovietėje galiojančius

⁹ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 197.

¹⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008.

¹¹ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010, p. 68.

teisės aktus, reglamentuojančius jo darbą. Reikalavimai, kurie yra susiję su konkrečiu darbu ir, kurie kyla iš kitų darbo teisės šaltinių, gali tik detalizuoti darbuotojo funkcijų pagal sutartą specialybę, kvalifikaciją ar profesiją vykdymą ir jokių būdu neturi išplėsti ar nustatyti kitų, su jau vykdomomis darbo funkcijomis nesusijusių, papildomų funkcijų (papildomų darbų, pareigų)¹².

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad LAT nustato galimybę darbo funkcijas numatyti ir kituose darbovietės lokalinuose aktuose. Be to, LAT nustato pareigą analizuoti ir vertinti tuos lokalius aktus, kuriuose gali būti atskleistos darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, jeigu jų negalima nustatyti iš darbo sutarties¹³.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad LAT suformuota praktika nustato galimybę neapsiriboti darbo sutartimi, nustatant darbo funkcijas. Manytina, kad tai nėra naudinga darbuotojui, nes jam palankiausias variantas yra – kuo mažiau ir kuo tikslesnės darbo funkcijos. Ne visada įmanoma darbo funkciją apibrėžti konkrečiai, tačiau sudarant darbo sutartį šalys turėtų laikytis principo, kad darbo funkcijos tiek darbo sutartyje, tiek kituose dokumentuose būtų nustatomos kuo aiškiau ir konkrečiau. Tai leistų darbuotojui tiksliai suprasti, kokios yra jo darbo funkcijos bei apsaugotų jį nuo darbdavio piktnaudžiavimo savo, kaip stipresnės darbo santykių šalies, statusu reikalaujant atlikti šalių nesutartą darbą.

Darbo teisė numato galimybę darbdaviui ir darbuotojui sudaryti įvairių rūšių darbo sutartis. I. Mačernytės-Panomariovienės nuomone, darbo sutartys į skirtingas rūšis skirstomos dėl termino, darbų pobūdžio, funkcijų ypatumų, darbuotojų psichofizinių savybių ir kitų objektyvių priežasčių¹⁴. Atsižvelgiant į tai, kad dėl objektyvių priežasčių neįmanoma numatyti visas galimas darbo sutarties rūšis, DK pateikia tik pavyzdinių jų sąrašą. Darbo sutarčių įvairovė numatyta tam, kad darbdavys ir darbuotojas galėtų sudaryti abiejoms šalims naudingą bei jų interesus atitinkančią darbo sutartį. Pažymėtina, kad atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos darbo sutarties sąlygos, kurias šalys sulygsta sudarydamos tokią darbo sutartį.

Apibendrinant darytina išvada, kad DK 95 straipsnyje 1 ir 2 dalyse nustatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų įstatyminis reglamentavimas yra imperatyvus. Šalys, sudarydamos darbo sutartį gali tik konkretizuoti šias sąlygas, atsižvelgiant į šalių poreikius. Pabrėžtina, jog konkretizuojant būtinąsias darbo sutarties sąlygas, šalys privalo

¹² Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas// Jurisprudencija. T. 74 (66). 2005. p. 5-12.

¹³ LAT CBS kolegijos 2004 m. lapkričio 13 d. nutartis byloje Lietuvos geležinkelio profesinė sąjunga v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr.3K-3-540/2004.

¹⁴ *Cit. Op. 12.*

atsižvelgti į įstatymų bei kitų norminių teisės aktų nuostatas, taip pat užtikrinti, kad darbuotojas neatsidurtų blogesnėje negu nustato minėti teisės aktai padėtyje.

Papildomos darbo sutarties sąlygos individualizuoja darbo sutartį. Įstatymų leidėjas, siekdamas kuo mažesnio valstybės dalyvavimo bei kuo aktyvesnio šalių (darbuotojo ir darbdavio) bendradarbiavimo sudarant darbo sutartį, sudarė šalims galimybę, atsižvelgiant į jų asmeninius poreikius bei subjektyvias galimybes, susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų. DK 95 straipsnio 4 dalyje yra numatyta sąlyga, kad tokie darbuotojo ir darbdavio susitarimai galiotų – darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jų nustatyti. Pažymėtina, jog šie susitarimai negali prieštarauti imperatyvioms DK bei kitų teisės aktų normoms ir negali bloginti darbuotojo padėties. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nors šios sąlygos vadinamos papildomomis, tačiau jeigu dėl jų susitarta, tai ir būtinosis, ir papildomos sąlygos darbo sutarties šalims yra vienodai privalomos¹⁵.

DK nereglamentuoja papildomų darbo sutarties sąlygų rūšių, tik nustato pavyzdinį tokių susitarimų sąrašą. Praktikoje galioja kelios tokių susitarimų rūšys: darbuotojo konfidencialumo išipareigojimas, išipareigojimas grąžinti darbdaviui šio per paskutinius vienerius metus turėtas išlaidas darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms, taip pat nekonkuravimo sąlyga arba darbdavio išipareigojimas sudaryti darbuotojui finansines ar organizacines sąlygas studijuoti aukštojoje mokykloje bei darbuotojo išipareigojimas baigus studijas tam tikrą metų skaičių dirbti darbdavio įmonėje¹⁶ ir kt. Darytina išvada, jog darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl bet kokių abiem šalims svarbių ir aktualių papildomų sąlygų, tačiau reikėtų nepamiršti, kad šios sąlygos negali prieštarauti teisės aktams bei bloginti darbuotojo padėtį.

Analizuotinas klausimas, kokie papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai neblogina darbuotojo padėties. DK suteikdamas šalims tam tikrą laisvės laipsnį, nustato ir kai kurias garantijas darbuotojui, pavyzdžiui, susitarus dėl nekonkuravimo sąlygos, darbuotojui yra garantuojama tam tikra piniginė kompensacija iš darbdavio už negautas pajamas. Be to, darbuotojas turi teisę siūlyti darbdaviui papildomas sutarties sąlygas, jeigu tam tikros sąlygos jo netenkina jis gali nesudaryti darbo sutarties.

Apibendrinant galima daryti išvadą, jog papildomos darbo sutarties sąlygos individualizuoja kiekvieną darbo sutartį priklausomai nuo abiejų šalių interesų ir poreikių.

¹⁵ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 198.

¹⁶ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010, p. 71.

Įstatymuose yra nustatytos garantijos darbuotojams, kad papildomi susitarimai ne tik atspindės darbdavio valią, bet ir atitiks darbuotojo interesus.

Darbo sutarties sąlygą dėl darbo apmokėjimo reglamentuoja DK 95 straipsnio 3 dalis. Ji numato šalims pareigą darbo sutartyje susitarti dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, dydžio, mokėjimo tvarkos, priedų, priemokų ir kt.). Darbo apmokėjimo sąlyga nėra būtinoji sąlyga darbo sutarties sudarymo faktui nustatyti, tačiau šios sąlygos nebuvimas darbo sutartyje arba nustatymas mažesnio, negu Vyriausybės numatytas minimumas, darbo užmokesčio, laikomas negaliojančiu ir darbdavys turi išmokėti darbuotojui nustatytą minimumą¹⁷. Darbo sutarties pavyzdinės formos 3 punkte yra nurodyta, jog šalys turi nurodyti darbo sutartyje ne tik darbo užmokesčio dydį, bet ir priedus bei priemokas¹⁸. Tais atvejais, kai darbo sutartyje negalima nurodyti konkretaus priedų ar priemokų dydžio, yra teikiamos nuorodos į atitinkamus darbovietės lokalinius teisės aktus, kuriuose įtvirtinti konkretūs dydžiai¹⁹. LAT šiuo klausimu laikosi nuomonės, kad abiem darbo sutarties šalims – darbdaviui ir darbuotojui – yra privalomos sąlygos, įtrauktos į darbo sutartį. Sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, tampa neatskirama darbo sutarties dalimi tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis²⁰. Svarbu paminėti, jog siekiant išvengti ginčų, darbdavys privalo supažindinti darbuotoją su visais darbovietės lokaliniais teisės aktais, įskaitant tuos, kurie reglamentuoja darbuotojo darbo užmokesčio nustatymo ir mokėjimo tvarką.

Atsižvelgiant į tai, kas buvo išdėstyta, darytina išvada, jog darbo sutarties šalys sutartyje turi kuo tiksliau nustatyti visus darbo užmokesčio kriterijus. Manytina, jog toks principas yra teisingas bei užtikrina abiejų šalių interesus – darbdavys negali mokėti darbuotojui mažiau negu nurodyta sutartyje, o darbuotojas negali reikalauti didesnio darbo užmokesčio, išskyrus tam tikrus atvejus, pavyzdžiui už papildomą darbą. Kita vertus, perteklinis darbo apmokėjimo sąlygų detalizavimas gali sukelti neigiamų padarinių²¹, ypač, kai yra keičiama darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarka.

¹⁷ Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2009 m. birželio 26-27 d. Justitia, Vilnius, 2009, p. 98.

¹⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“, Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412.

¹⁹ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010, p. 69.

²⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis byloje A. P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija, Nr. 3K-3-300/2007.

²¹ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 199.

Be to, darbo santykio šalys tam tikrus darbo apmokėjimo kriterijus gali nustatyti ir darbovietės lokalinuose teisės aktuose arba jie gali kilti iš įstatymų ar kitų teisės aktų. Šalys turėtų tiksliai susitarti dėl darbo apmokėjimo tvarkos bei ją pagrindžiančių dokumentų taikymo, nes tai turi įtakos darbo apmokėjimo sąlygos keitimui. Šitas klausimas plačiau bus analizuojamas kitoje darbo dalyje.

Apibendrinant, darytina išvada, jog darbo apmokėjimo sąlygos prigimtis yra dvejopa. Viena vertus, palyginus, su papildomų sąlygų įstatyminiu reguliavimu, darbo apmokėjimo sąlygai nustatomos griežtos reguliavimo normos. Kita vertus, ji nėra pripažinta būtina darbo sutarties sąlyga ir neturi įtakos darbo sutarties sudarymo faktui. Pabrėžtina, jog kiekvieną kartą sudarant darbo sutartį, šalys turi apmąstyti ir nuspręsti, koks darbo apmokėjimo tvarkos būdas joms yra priimtinausias ir palankiausias – nustatyti kuo tikslesnius darbo apmokėjimo kriterijus ar apsiriboti tik bendromis normomis (kriterijais). Svarbiausias šios sąlygos tikslas – užtikrinti asmeniui, parduodančiam darbo jėgą, teisingą atlyginimą už darbą²².

1.2. Darbo sutarties vykdymas

DK darbo sutarties vykdymą nurodo, kaip darbuotojo pareigą pačiam atlikti jam pavestą darbą (DK 118 str.) bei draudimą darbdaviui reikalauti atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi (DK 119 str.). Išsamios darbo sutarties vykdymo sąvokos DK nėra pateikta, tačiau remiantis V. Tiažkijaus nuomone, bendriausiai darbo sutarties vykdymas suprantamas kaip darbo sutartyje nustatytų abipusių įsipareigojimų tinkamas įgyvendinimas ir užtikrinimas sutarties galiojimo laikotarpiu. Manytina, jog tinkamas darbo sutarties vykdymas apima ir tinkamą jos keitimą bei nutraukimą laikantis norminių teisės aktų reikalavimų²³

DK 118 straipsnyje numatyta darbuotojo pareiga pačiam atlikti jam darbo sutartimi pavestas funkcijas, reiškia, kad darbuotojas jas turi atlikti asmeniškai ir neturi teisės be darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimo savo darbą pavesti atlikti kitam asmeniui. Kartais dėl tam tikrų priežasčių darbuotojui pačiam negalint atlikti vienokių ar kitokių veiksmų jis gali pavesti savo darbą atlikti kitam asmeniui, tačiau manytina, kad tokiu atveju, remiantis DK 118 straipsniu yra būtinas darbdavio ar jo įgalioto asmens sutikimas. Tokius pavedimus reikia skirti nuo kartais pasitaikančių apsimestinių sandorių, kai dėl kokių nors priežasčių darbo sutartis sudaroma su vienu asmeniu, bet darbo

²² Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2009 m. birželio 26-27 d. Justitia, Vilnius, 2009, p. 98.

²³ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. P. 396.

funkcijas atlieka kitas asmuo, paprastai su darbdavio žinia. Manytina, jog norint atskirti teisėtą savo darbo funkcijų pavidimą kitam asmeniui nuo apsimestinio sandorio, reikėtų atkreipti dėmesį į tokio pavidimo laiką. Teisėtas pavidimas kitam asmeniui atlikti darbą turėtų būti trumpalaikis²⁴. Analizuotinas klausimas, ar tais atvejais, kai asmuo pagal pavidimą atlieka kito asmens darbo funkcijas, reikia sudaryti su juo atskirą darbo sutartį ar ne. Manytina, kad tokiu atveju turėtų būti atsižvelgiama į tai, ar asmuo dirbantis pagal pavidimą, atlieka visas darbuotojo funkcijas ar tik iš dalies padeda jas vykdyti. Taip pat reikėtų atsižvelgti į tai, ar asmuo pagal pavidimą dirba pastoviai ar tik tam tikrais ypatingais atvejais. Atsižvelgiant į pagal pavidimą dirbančio asmens darbo pastovumą bei į tai, kokios yra atliekamos funkcijos, teigtina, kad tais atvejais, kai asmuo atlieka tik dalį funkcijų, t.y. padeda darbuotojui atlikti jo darbo funkcijas ir daro tai tik ypatingais atvejais, atskiros darbo sutarties sudaryti nereikia. Esant priešingai situacijai, t.y. kai pagal pavidimą dirbantis asmuo pastoviai atlieka visas arba didžiąją dalį darbuotojo darbo funkcijų, su juo turi būti sudaryta atskira darbo sutartis.

DK 119 straipsnyje numatytas draudimas reikalauti iš darbuotojo atlikti darbą, nesulygtą darbo sutartimi, išskyrus DK 120, 121 ir 122 straipsniuose nustatytus atvejus. Remiantis tuo, kad minėti straipsniai reglamentuoja darbo sutartyje ir kituose teisės aktuose sulygtų darbo sąlygų keitimą, pavyzdžiui, dėl prastovos, dėl gamybinio būtinumo ir pan., darytina išvada, kad, kai nėra būtinybės pakeisti darbo sutarties sąlygų, darbdavys jokiais kitais pagrindais negali reikalauti be darbuotojo sutikimo atlikti darbo sutartimi nesulygto darbo. Be to, konkrečių darbo funkcijų nustatymas darbo sutartyje taip pat garantuoja darbuotojui apsaugą nuo nepagrįstų darbdavio reikalavimų atlikti darbo sutartimi nesulygtas funkcijas.

Pažymėtina, jog ne visada visos darbo funkcijos yra nustatomos darbo sutartyje. Praktikoje kyla ginčai dėl ne darbo sutartyje nustatytų sąlygų privalomumo. LAT šiuo klausimu yra nustatęs, kad abiem darbo sutarties šalims – darbdaviui ir darbuotojui – yra privalomos sąlygos, įtrauktos į darbo sutartį. Sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, tampa neatskirama darbo sutarties dalimi tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis²⁵. Darytina išvada, kad šalims yra privalomos vykdyti ne tik darbo sutartyje sulygtos darbo sąlygos, bet ir kituose teisės aktuose numatytos sąlygos. Visų teisės aktų, nustatančių darbo sutarties sąlygas, turinio įtraukti į darbo sutartį neįmanoma, todėl

²⁴ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 237.

²⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis byloje A. P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija, Nr. 3K-3-300/2007.

paprastai darbo sutartyje yra nuoroda į tokį teisės aktą. Svarbu pažymėti, kad pagal DK 99 straipsnio 4 dalį, darbuotojas turi būti supažindintas su visais darbovietėje galiojančiais teisės aktais, reglamentuojančiais jo darbą.

Analizuotinas klausimas dėl darbo apmokėjimo už darbo funkcijų, nustatytų ne darbo sutartyje, atlikimą. LAT yra nustatęs, kad tokiu atveju, kai darbuotojui privalomos atlikti darbo funkcijos nėra konkrečiai įvardytos sudarytoje darbo sutartyje, tačiau yra nurodytos darbdavio ir darbuotojo pasirašytame papildomame dokumente (pvz. pareigybės aprašyme), kuris neatsiejamas nuo darbo sutarties ir gali būti laikomas darbo sutarties sudėtine dalimi, nėra pagrindo pripažinti, kad atlikdamas papildomame dokumente nurodytas darbo funkcijas darbuotojas dirba papildomą darbą ir turi teisę į papildomą apmokėjimą²⁶. Darytina išvada, kad darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis apima tiek darbo apmokėjimą už darbo sutartyje nustatytas funkcijas, tiek už darbdavio ir darbuotojo pasirašytuose dokumentuose numatytas darbo funkcijas.

Darbo sutarties sąlygų keitimas yra laikomas viena iš darbo sutarties vykdymo formų.

Darbo sutartis keičiama:

- 1) pasikeitus vienai iš šalių;
- 2) pakeitus darbo sutarties turinį, t.y. pakeitus darbo sutartyje aptartas sąlygas.

Darbo sutartis gali būti pakeista tik pasikeitus darbdaviui, nes pasikeitus darbuotojui, darbo sutarties nelieka, nes nelieka vienos iš šalių. Darbuotojo pasikeitimas tolygus sutarties pasibaigimui. Darbdavio pasikeitimas nereiškia pasibaigus darbo sutartį, nes DK 138 straipsnyje yra nustatyta, kad įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, o tai reiškia, kad darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutartis nenutrūksta, ją tik reikia pataisyti²⁷.

Kalbant apie darbo sutarties sąlygų keitimą, nagrinėtinas darbo sutarties turinio, t.y. darbo sutarties sąlygų keitimas. Darbo ir gamybos procesai nėra pastovūs, jie kinta priklausomai nuo ekonominės ir politinės situacijų valstybėje, taip pat nuo daugumos kitų faktorių, vienaip ar kitaip juos įtakojančių, pavyzdžiui, technikos pažanga. Dėl minėtų aplinkybių praktiškai neįmanoma nustatyti darbuotojams nekintamų darbo sąlygų. Keičiantis darbo ir gamybos procesams, atitinkamai reikia keisti ir darbo sutarties

²⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 29 d. nutartis c.b. S.Dilys v. AB Lithun, Nr. 3K-3-368/2005.

²⁷ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. p. 397.

sąlygas, nes realiai atliekamas darbas turi atitikti darbo sutartyje sulygtas sąlygas. Darbo sutarties sąlygų keitimas gali būti tiek objektyvių, tiek subjektyvių veiksnių padarinys. Objektyvūs veiksniai – jau minėti technikos pažanga ir tobulėjimas, o subjektyvūs veiksniai – vienos iš šalių būtinybė ar poreikis keisti darbo sutarties sąlygas. Subjektyvus veiksnis galėtų būti iliustruojamas tokiu pavyzdžiu: darbuotojas dėl tam tikrų priežasčių (pvz. liga) nutaria dirbti mažiau, dėl to jis tariasi su darbdaviu dėl trumpesnio darbo laiko ir dėl atitinkamų pakeitimų darbo sutartyje.

Teisės mokslininkai pripažįsta abiejų šalių teisę būti darbo sutarties sąlygų keitimo iniciatoriumi²⁸. Taip pat mokslininkai pripažįsta, kad šalių susitarimas yra universaliausias būdas pakeisti darbo sutarties sąlygas²⁹. DK nenumato jokių apribojimų šalims susitarti dėl darbo sutarties sąlygų keitimo, tačiau, pabrėžtina, kad norint pakeisti darbo sutarties sąlygą reikia įvertinti, ar ji neprieštarauja įstatymų normoms ir nebloginis darbuotojo padėties, taip pat keisdamos darbo sutarties sąlygas, šalys privalo laikytis nustatytos keitimo tvarkos. Manytina, jog griežtas darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos laikymasis yra būtinas norint subalansuoti darbuotojo, silpnesnės darbo santykių šalies, bei darbdavio, stipresnės šalies, padėtį keičiant darbo sutartį. Be to, būtinumą laikytis griežtos keitimo tvarkos pripažįsta darbo teisės mokslininkai³⁰. Manytina, jog mokslininkų pripažįstamos minėtos taisyklės bei įstatyminis reglamentavimas viena vertus numato laisvę darbdaviui ir darbuotojui susitarti dėl jiems aktualių bei įstatymams neprieštaraujančių darbo sutarties pakeitimų, kita vertus užtikrina darbuotojo teisių bei interesų apsaugą.

Kalbant apie darbo sutarties sąlygų keitimą, svarbu pažymėti, jog norint tiksliai išanalizuoti šį klausimą, reikėtų darbo sutarties sąlygas skirti nuo darbo sąlygų. Darbo sutarties sąlygos, kaip jau buvo minėta, tai sąlygos, dėl kurių šalys tariasi, sudarydamos darbo sutartį. Darbo sąlygų apibrėžimas pateikiamas Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnyje. Jis darbo sąlygas apibūdina kaip darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo ir poilsio laiką ir kitas aplinkybes, turinčias tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai³¹. Pažymėtina, kad darbo sąlygų pasikeitimas gali būti darbo sutarties sąlygų keitimo priežastimi. Pavyzdžiui, pasikeitus darbuotojo darbo pamainom, atitinkamus pakeitimus būtina padaryti ir darbo sutartyje.

²⁸ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010, p. 96.

²⁹ Nekrošius I. iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis Individualūs darbo santykiai, antras tomas/ Justitia. Vilnius, 2004. p. 115.

³⁰ *Cit. Op. 28, p. 97-98.*

³¹ 2003 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas Nr. IX-1672// Valstybės žinios, Nr. 70-3170 .

Kita vertus, darbo sąlygų kaita nevisada reiškia darbo sutarties sąlygų keitimą. Dažnas atvejis, kai pasikeitus darbo sąlygoms, darbo sutarties sąlygų keisti nereikia. Tarkim, įmonė nusiperka naujus greitesnius kompiuterius, kurie yra pagrindinis tos įmonės darbuotojų darbo įrankis. Akivaizdu, kad tų darbuotojų darbo sąlygos pasikeitė, bet vargu, ar tokiu atveju reikėtų keisti darbo sutartį (darbo sutarčių sąlygas).

Analizuojant darbo sutarties sąlygų keitimą vertėtų paminėti jog DK yra nustatytos skirtingos sąlygos ir taisyklės, priklausomai nuo to, kokios rūšies darbo sutarties sąlygos yra keičiamos: būtinios, papildomos ar sąlyga dėl darbo apmokėjimo. Taip pat darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka ir būdas priklauso nuo tų sąlygų keitimo priežasties bei laiko, kuriam keičiamos sąlygos – terminuotai ar neterminuotai³².

2. Darbo sutarties sąlygų keitimas

2.1. Darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų keitimas

Sudarydamos darbo sutartį šalys įsipareigoja laikytis joje nustatytų sąlygų, kurios nustato abiem šalims tam tikras teises ir pareigas. Darbuotojas privalo atlikti darbą pagal profesiją, specialybę, kvalifikaciją arba eiti tam tikras pareigas. Taip pat darbuotojui būtina paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Darbdavys, savo ruožtu, įsipareigoja suteikti darbuotojui nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį, kuris pagal DK 2 straipsnio 1 dalies 6 punktą turi atitikti teisingo apmokėjimo už darbą principą. Be to, darbdavys turi pareigą užtikrinti darbuotojui saugias ir sveikas darbo sąlygas. Šios sąlygos gali būti nustatytos darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir šalių susitarimu.

Darbo sutartyje numatytų pareigų įgyvendinimas yra darbo sutarties vykdymas. Šalys turi vykdyti sutartį laikantis darbo teisėje bei kitose teisės šakose numatytų principų, nepažeisti viena kitos teisių bei teisėtų interesų. Be to, šalys turi kuo tiksliau atitikti savo pareigas bei laikytis DK, įstatymų, norminių teisės aktų bei kolektyvinių sutarčių nuostatų. Šalių valią bei teisės aktų nuostatas atitinkantis darbo sutarties vykdymas užtikrina tiek darbdavio, tiek darbuotojo teises ir teisėtus interesus.

Darbo sutarties sąlygų keitimas yra viena iš darbo sutarties vykdymo formų. Darbo sutarties sąlygos gali būti keičiamos šalių susitarimu, taip pat darbdavio arba darbuotojo iniciatyva. Bet kokiame atveju, šalys keisdamos darbo sutarties sąlygas turi laikytis nustatytos darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos. Griežtas tvarkos laikymasis užkerta keliaus vienos ar kitos šalies teisių pažeidimui.

³² Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. p. 397.

I. Nekrošius laikosi nuomonės, kad darbo sutarties šalys savo susitarimu gali pakeisti bet kurią sutarties sąlygą – būtinąją arba papildomą, tačiau turi laikytis nustatytos darbo sąlygų keitimo tvarkos. Jo manymu, tokia tvarka užtikrina, kad būtų teisiškai realizuota darbo teisės apsauginė funkcija – silpnosios darbo sutarties šalies (darbuotojo) apsauga nuo darbdavio išnaudojimo³³.

Siekiant detaliai išanalizuoti darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų keitimo tvarką bei ypatumus, reikėtų nustatyti, kokios sąlygos įeina į aptartų darbo sutartyje darbo sąlygų sąvoką. Kaip jau buvo minėta, darbo sutartis tai susitarimas tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo sutartyje šalys tariaisi dėl įstatymų nustatytų būtinųjų darbo sutarties sąlygų bei įvairių, nuo šalių valios priklausančių papildomų sąlygų. Pažymėtina, kad yra nustatyti tam tikri laisvos šalių valios apribojimai - tos sąlygos negali prieštarauti įstatymams bei bloginti darbuotojo padėties. Paminėtina, kad būtiniosios darbo sutarties sąlygos yra tokios, dėl kurių šalims nesusitarus sutartis laikoma nesudaryta. Būtiniosios sąlygos yra dvejopos: būtinoms visoms darbo sutartims, t. y. suprantamos tiesiogine prasme, nes be jų kiekviena darbo sutartis negalioja ir būtinoms, kad galėtų tam tikra darbo sutartis, nes kitaip bus įprasta darbo sutartis.

Papildomos sąlygos yra visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamoms, bet nesančios būtinoms tam, kad darbo sutartis būtų sudaryta. Papildomos sąlygos, dėl kurių darbdavys ir darbuotojas susitarė darbo sutartyje šalims yra privalomos kaip ir būtiniosios, nes jų buvimas darbo sutartyje yra suderinta abiejų šalių valia. Tokios papildomos darbo sutarties sąlygos yra darbo sutartyje aptartos darbo sąlygos.

Paprastai papildomos sąlygos yra nustatomos darbo sutartyje, tačiau jos gali būti nustatytos ir kituose darbovietės dokumentuose. Tokios sąlygos nėra aptariamoms konkrečioje darbo sutartyje, bet jos yra nurodytos lokaliniuose darbovietės dokumentuose ir taikomos visiems darbuotojams toje darbovietėje. Tai gali būti darbo režimas, premijavimo tvarka ir pan. Šios sąlygos taip pat yra privalomos vykdyti darbuotojams, bet jų teisinė prigimtis yra kitokia, negu tų, kurios nustatytos darbo sutartyje. Papildomos sąlygos, nurodytos ne darbo sutartyje nepriklauso nuo darbuotojo valios, nes tos sąlygos yra vienodos visiems tos darbovietės darbuotojams. Tokios papildomos sąlygos nelaikomos darbo sąlygomis, aptartomis darbo sutartyje.

Pažymėtina, jog, kaip jau buvo minėta, LAT yra konstatavęs, kad abiem darbo sutarties šalims – darbdaviui ir darbuotojui – yra privalomos sąlygos, įtrauktos į darbo sutartį. Sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, tampa neatskiriama darbo sutarties dalimi

³³ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 237.

tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis³⁴.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, manytina, kad papildomos darbo sutarties sąlygos turi papildomų sąlygų statusą iki to momento, kai šalys sudarė darbo sutartį. Po to, kai darbo sutarties šalys susitarė dėl visų sąlygų ir sudarė darbo sutartį, ir būtinios, ir papildomos darbo sutarties sąlygos turi vienodą teisinę galią, todėl jos turi būti keičiamos pagal vienodą darbo sutarties sąlygų keitimo tvarką. Remiantis minėta LAT praktika, pabrėžtina, kad lokaliniuose darbovietės teisės aktuose nustatytos darbo sąlygos tampa darbo sutarties dalimi tik abiejų šalių susitarimu.

Papildomų darbo sutarties sąlygų, dėl kurių šalys susitarė darbo sutartyje, ypatingą keitimo tvarką galima būtų pagrįsti teisės mokslininkų darbais. V. Tiažkijus laikosi nuomonės, kad šalims darbo sutartyje susitarus dėl kokių nors papildomų sąlygų, jos darbo sutarties šalims tampa privalomos, taigi būtinios, ir jas galima keisti laikantis vienodos tvarkos ir tik abiejų šalių sutikimu³⁵. Tokios pat nuomonės laikosi ir LAT. Teismas yra konstatavęs, kad susitartos papildomos sąlygos tampa šalims privalomos (kaip ir būtinios) ir individualizuoja darbo sutartį³⁶. Be to, LAT yra nustatęs, kad vienašališkai keisti darbo sutartį dėl darbo laiko darbdavys negali³⁷. Tai reiškia, kad norint pakeisti darbo laiką, kuris yra papildoma darbo sutarties sąlyga, būtinas darbuotojo išankstinis sutikimas. Manytina, kad Teismas nustato vienodą papildomų bei būtinųjų darbo sutartyje sulygtų sąlygų keitimo tvarką, kuri imperatyviai reikalauja darbuotojo išankstinio sutikimo pakeisti darbo sąlygas, išskyrus tam tikrus įstatymų numatytus atvejus.

Tačiau kiti mokslininkai laikosi kitos nuomonės. I. Nekrošius kalbėdamas apie būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimą nurodo, kad tai yra DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyje nurodytos darbo sutarties sąlygos, t.y. darbovietė, darbo funkcija bei atskiroms darbo sutarčių rūšims būtinios sąlygos³⁸. Kitaip mano ir D. Petrylaitė bei V. Petrylaitė. Jų darbe, kai kalbama apie būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimą, minima, kad tai yra darbovietė ir darbo funkcija³⁹.

³⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis byloje A. P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija, Nr. 3K-3-300/2007.

³⁵ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. p. 404.

³⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008.

³⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 3 d. nutartis byloje J. v. VšĮ Šilutės ligoninė, Nr. 3K-3-526/2007.

³⁸ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 237.

³⁹ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010, p. 97.

Teisės mokslininkų darbų bei LAT suformuotos praktikos analizė leidžia daryti išvadą, kad požiūriai į būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimą yra skirtingi. Atsižvelgiant į pateiktas teisės mokslininkų nuomones bei LAT praktiką, pritartina V. Tiažkijaus nuomonei bei LAT praktikai, nes manytina, kad toks požiūris labiau atitinka darbuotojo interesus, o ypatinga darbo sutartyje sulygtų papildomų sąlygų keitimo tvarka užtikrina darbuotojo teises.

Papildomų darbo sutarties sąlygų, dėl kurių šalys susitarė darbo sutartyje, ypatingą keitimo tvarką galima būtų pagrįsti ir tuo, kad darbdavys ir darbuotojas nėra lygios darbo santykio šalys. Darbdavys visada yra ekonomiškai stipresnė šalis, kuri gali diktuoti jam palankias bei jo interesus užtikrinančias sąlygas. Darbuotojas, savo ruožtu, visada yra ekonomiškai silpnesnis, jis yra priklausomas nuo darbdavio. Darbuotoją silpnąja darbo sutarties šalimi pripažįsta ir LAT⁴⁰. Darbo teisės pagrindinė funkcija yra apsauginė, vadinasi, darbo teisės pagrindinis uždavinys – saugoti ekonomiškai silpnesnę darbo santykių pusę (darbuotojus) nuo ekonomiškai stipresnės pusės (darbdavių) išnaudojimo⁴¹. Darytina išvada, kad darbo teisėje turi būti numatyti specialūs mechanizmai, kuriais galima būtų garantuoti darbuotojų teisių bei interesų apsaugą. Manytina, kad papildomų darbo sutarties sąlygų, dėl kurių sulygta darbo sutartyje, keitimo tvarkos sulyginimas su būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka, kaip tik ir yra vienas iš galimų specialių mechanizmų.

Specialaus darbuotojų teisių apsaugos mechanizmo būtinumą galima būtų išvelgti ir darbo sutarties institute. Darbo sutartis svarbi darbuotojui kaip dokumentas, kuriame įtvirtintos ne tik jo pareigos, bet ir jo teisės. Be to, darbo sutartis yra dokumentas, įrodantis darbo santykių egzistavimą bei iš to kylančių šalių teises ir pareigas, taip pat sukuriantis prielaidas įvairioms garantijoms⁴². Sudarydamas darbo sutartį ir susitardamas dėl konkrečių sąlygų su darbdaviu darbuotojas tikisi socialinio statuso bei materialinio stabilumo. Socialinis darbuotojo statusas suteikia jam įvairias socialines garantijas, o materialinis stabilumas užtikrina tam tikrą asmens pragyvenimo lygį, nes paprastai, darbas yra vienintelis pragyvenimo šaltinis. Darbo sutarties sąlygų pakeitimas gali sukelti neigiamų padarinių darbuotojui, nes jis gali įtakoti minėtą socialinį statusą bei materialinį stabilumą.

⁴⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 28 d. nutartis byloje G.Andriuškevičius v. AB "Alytaus tekstilė", Nr. 3K-3-353/2004.

⁴¹ Nekrošius I. iš Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007 m. p. 50.

⁴² Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010, p. 62.

DK 120 straipsnis nustato darbo sutarties sąlygų keitimo tvarką, tačiau pačiame straipsnio pavadinime nėra nurodyta, kurioms darbo sutarties sąlygoms šis straipsnis yra taikomas. DK 120 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad pagal šią normą keičiamos darbo sutarties sąlygos, nustatytos DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse, t.y. visoms bei atskiroms darbo sutarčių rūšims būtinosios sąlygos. To paties straipsnio 3 dalyje yra nurodyta darbo apmokėjimo sąlygos keitimo tvarka, o straipsnio 1 dalis nustato keitimo priežastis, tačiau nenurodo, kokios darbo sutarties sąlygos keičiamos remiantis DK 120 straipsnio 1 dalimi. Teisės literatūroje yra skirtingų nuomonių šiuo klausimu.

I. Nekrošius teigia, kad remiantis tuo, kad DK 120 straipsnio 2 ir 3 dalys konkrečiai nurodo, kokios darbo sutarties sąlygos yra keičiamos pagal tas dalis, aptariamojo straipsnio 1 dalis yra taikoma keičiant papildomas darbo sutarties sąlygas (DK 95 str. 4 d.), t.y. tiek sulygtas darbo sutartyje, tiek kituose darbovietės dokumentuose⁴³.

V. Tiažkijus laikosi kitos nuomonės. Jo manymu, ta aplinkybė, kad DK 120 straipsnio 1 dalyje nėra konkrečiai nurodyta, kurioms darbo sutarties sąlygoms ši norma turėtų būti taikoma, neleidžia daryti išvados, kad DK 120 straipsnio 1 dalis taikoma visoms darbo sutartyje sulygtoms darbo sąlygoms. V. Tiažkijus daro išvadą, kad ši norma turėtų būti taikoma papildomoms darbo sąlygoms, kurios nebuvo aptartos konkrečioje darbo sutartyje, bet kurios įprastai taikomos darbuotojams toje darbovietėje, pavyzdžiui darbo grafikai, premijavimo tvarkai ir kt. Be to, autoriaus nuomone, DK 120 straipsnio 2 dalis turėtų būti taikoma ne tik DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytoms darbo sutarties sąlygoms, bet ir darbo sutartyje aptartoms papildomoms sąlygoms⁴⁴.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, pritariama V. Tiažkijaus nuomonei, kad DK 120 straipsnio 1 dalis taikoma papildomoms sąlygoms, nenurodytoms darbo sutartyje, o DK 120 straipsnio 2 dalis – būtinosioms darbo sutarties sąlygoms bei papildomoms sąlygoms, aptartoms darbo sutartyje. Pažymėtina, kad darbo sutarties sąlygų galimos keitimo priežastys bei garantijos darbuotojui, jeigu jis nesutinka su darbo sąlygų pakeitimais, nustatytos tik DK 120 straipsnio 1 dalyje. Atsižvelgiant į DK 120 straipsnio struktūrą, manytina, kad aptariamojo straipsnio 1 dalis yra bendra norma to paties straipsnio 2 ir 3 dalims ta dalimi, kuri nustato darbo sutarties sąlygų keitimo priežastis bei garantijas darbuotojams.

Idomumo dėlei, galima būtų paminėti, kad Rusijos Federacijos darbo kodekse (toliau - RF DK) iki 2006 metų darbo sutarties sąlygų keitimas buvo skirstomas į

⁴³ Nekrošius I. iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis Individualūs darbo santykiai, antras tomas/ Justitia. Vilnius, 2004. p. 115.

⁴⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. p. 404.

perkėlimą į kitą darbą, laikiną perkėlimą į kitą darbą bei esminių darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Po 2006 metų esminių darbo sutarties sąlygų keitimo pavadinimas buvo pakeistas į darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų keitimą bei darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų keitimą dėl prižasčių, susijusių su organizaciniais ar technologiniais darbo sąlygų pakeitimais⁴⁵. Paminėtina, kad Rusijos mokslinkų nuomonės dėl tokio pakeitimo skiriasi. L. Gaidukova mano, kad toks pakeitimas išplėčia darbdavio galimybės vienašališkai pakeisti darbo sutarties sąlygas⁴⁶. Kiti mokslinkai, mano, kad darbdavys savo teise vienašališkai pakeisti darbo sutarties sąlygas gali pasinaudoti tik tais atvejais, kai darbo sąlygas reikia keisti dėl organizacinių ar technologinių pakeitimų⁴⁷.

Apibendrinant, darytina išvada, kad darbo sutartis yra ne tik darbo santykių teisinis pagrindas, bet ir pagrindas atsirasti tam tikroms darbuotojo garantijoms. Be to, darbuotojo pripažinimas silpnesniaja darbo santykio šalimi užtikrina jam apsaugą nuo darbdavio išnaudojimo. Pažymėtina, jog darbuotojo teisės gali atsirasti ir iš papildomų darbo sutartyje aptartų sąlygų, todėl būtina skirti jas nuo kitų papildomų sąlygų, kurios nustatytos lokaliniuose darbovietės dokumentuose. Siekiant užtikrinti darbuotojo teises, kylančias iš darbo sutarties, reikėtų nustatyti specialų apsaugos mechanizmą – sutartyje sulygtas papildomas sąlygas prilyginti būtinosioms darbo sutarties sąlygoms bei suvienodinti jų keitimo tvarką. Manytina, kad, tiek būtinosioms darbo sutarties sąlygoms, tiek papildomoms, dėl kurių šalys susitarė darbo sutartyje turėtų būti vadinamos darbo sutartyje aptartomis darbo sąlygomis ir keičiamos pagal vienodą, būtinosioms darbo sutarties sąlygoms nustatytą, keitimo tvarką.

2.1.1. Darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų keitimas, kai reikalingas darbuotojo sutikimas

Kalbant apie darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų keitimą, pabrėžtina, kad jos gali būti keičiamos tik esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui. Nesant tokio sutikimo darbdavys neturi teisės vienašališkai pakeisti būtinųjų darbo sutarties sąlygų, išskyrus DK 121 straipsnį, kuris numato laikiną darbo sutarties sąlygų pakeitimą ypatingais atvejais. Pažymėtina, kad jokių šios taisyklės išimčių DK nenumato⁴⁸, taigi tokios sąlygos gali būti keičiamos tik šalims sutarus dėl pakeitimų. Rašytinis darbuotojo sutikimas yra garantija,

⁴⁵ Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ.

⁴⁶ Гайдукова Л.Н. Комментарий к изменениям в ТК РФ. М. 2007 [žiūrėta 2011 kovo 3 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.allpravo.ru/library/doc4012p0/instrum6651/item6661.html>>

⁴⁷ Ткаченко С.В Кудряшов А.В. Ткаченко В.В. Трудовой договор: теория и практика. Самара, 2007.

⁴⁸ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 238.

kad darbdavys negalės vienašališkai pakeisti darbo sutarties sąlygų, kurios suteikia darbuotojui tam tikras teises. Garantijų tikslas – garantuoti darbuotojui teises ir laisves. Nuo to, ar šis tikslas bus pasiektas, priklausys darbuotojų garantijų efektyvumas, išsipareigojimų toms teisėms įgyvendinimo kokybė⁴⁹.

LAT taip pat nustato išankstinio rašytinio darbuotojo sutikimo pakeisti darbo sutarties sąlygas būtinumą. Teismas yra konstatavęs, kad žinodamas apie numatomą darbovietės adreso pakeitimą, darbdavys turėjo iš anksto informuoti apie tokios darbo sutarties sąlygos pakeitimą darbuotoją, siekdamas susitarimo ir įsitikindamas, ar darbuotojas bus pajėgus dirbti pagal pasikeitusią darbo sutarties sąlygą ir ar sutiks su jos pakeitimu. Toje pačioje byloje Teismas konstatavo, kad DK 120 straipsnio 2 dalyje nustatytas reikalavimas darbdaviui ir garantija darbuotojui, kad keičiant DK 95 straipsnio 1 dalyje nurodytas būtinausias darbo sutarties sąlygas turi būti gautas išankstinis raštiškas darbuotojo sutikimas⁵⁰.

Garantijos darbuotojams turi būti numatytos ir tais atvejais, kai darbuotojas nesutinka su darbo sąlygų pakeitimu. I. Nekrošiaus nuomone, jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Tokiu atveju sutarties nutraukimo pagrindas yra ne darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (tai yra tik darbo sutarties nutraukimo priežastis), o aplinkybės, nurodytos DK 129 straipsnio dispozicijoje⁵¹. Minėtas straipsnis nustato darbdaviui teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių. Pagal to paties straipsnio 2 dalį svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų. Svarbu pažymėti, kad atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Aptartos normos garantuoja darbuotojui galimybę būti perkeltam į kitą darbą, jeigu jis nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis. Jei perkelti į kitą darbą neįmanoma, darbuotojui nustatoma apsauga nuo darbdavio savivalės, nes numatyta, kad atleisti galima tik dėl svarbių priežasčių.

Svarbių priežasčių buvimo ar nebuvimo faktas yra labai svarbus darbuotojui, nes nuo to priklauso jo atleidimo iš darbo klausimas. Pažymėtina, kad DK 129 straipsnis

⁴⁹ Mačernytė-Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis. Vilnius. Jurisprudencija, 2002. p. 89-97.

⁵⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nustartis byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, Nr. 3-3K-274/2008.

⁵¹ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 238.

nepateikia išsamaus svarbių priežasčių sąrašo. DK 129 straipsnio 3 dalis tik numato, kas negali būti laikoma teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį. Pažymėtina, kad aptariamojo straipsnio 3 dalis pateikia galutinį priežasčių sąrašą. DK 129 straipsnio 1 dalyje suformuluota bendra neterminuotos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taisyklė, pagal kurią darbdaviui leidžiama nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių. Aptariamas straipsnis leidžia darbdaviui, laikantis teisės aktų nuostatų, kiekvienu konkrečiu atveju pačiam nuspręsti dėl neterminuotos darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkretaus jos nutraukimo pagrindo elemento – konkrečių svarbių priežasčių.

Anot LAT, kadangi įstatymas neterminuotos darbo sutarties nutraukimo galimybę sieja būtent su svarbių priežasčių buvimu, teisme kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju būtų pagrindas nutraukti darbo sutartį⁵². Pažymėtina, jog teisės mokslininkai – ir I. Nekrošius, ir V. Tiažkijus pripažįsta darbo ginčus nagrinėjančio organo prerogatyvą kiekvienu konkrečiu atveju kilus ginčui dėl priežasties svarbos spręsti, ar priežastis yra pakankamai sviri⁵³.

Be to, LAT yra konstatavęs, kad Teismas, nagrinėdamas bylą, kurioje darbuotojas ginčija neterminuotos darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), turi patikrinti ir įvertinti, ar darbdavys nepažeidė DK 129 straipsnio 1 dalies nuostatos, jog atleisti darbuotoją iš darbo leidžiama, jeigu negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Pripažinimą, kad darbdavys pažeidė minėtą DK 129 straipsnio 1 dalies nuostatą, sąlygoja ne faktas, kad darbdavys nepasiūlė atleidžiamam iš darbo darbuotojui kito darbo, o faktas, kad darbdavys neperkėlė šio darbuotojo į kitą atitinkamą darbą, nors tokia galimybė buvo. Spręsdamas, ar darbdavys, nepasiūlydamas darbuotojui kito atitinkamo darbo ir neperkeldamas į jį darbuotojo, pažeidė įstatymo reikalavimus, teismas turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais⁵⁴.

Apibendrinant, darytina išvada, kad siekiant apsaugoti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykio šalies, teises bei teisėtus interesus, reikėtų skirti darbo sutartyje aptartų

⁵² LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis byloje E.Jadkevič v. Vilniaus miesto A.Vivulskio pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-238/2005.

⁵³ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 238. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. P. 403.

⁵⁴ *Cit. Op. 52.*

papildomų sąlygų bei kituose darbovietės teisės aktuose nustatytų papildomų sąlygų teisinę reikšmę bei nustatyti skirtingas jų keitimo tvarkas. Pirmoms sąlygoms nustatant griežtesnę keitimo tvarką, nes jos užtikrina konkretaus darbuotojo teises bei nustato jam garantijas. Pažymėtina, kad DK pakankamai apsaugo darbuotoją, kuris nesutinka su darbo sutartyje aptartų sąlygų keitimu, nustatydamas jam garantiją būti perkeltam į kitą darbą, o jeigu tokio darbo nėra – atleisti iš darbo tik dėl svarbių priežasčių, laikantis DK nustatytos tvarkos, kuri garantuoja darbuotojui tam tikrą finansinę kompensaciją (DK 140 str.). Taip pat svarbus ir tas faktas, kad svarbios priežasties buvimo faktą kilus ginčui, nustato ginčą nagrinėjantis organas. Tai sąlygoja darbuotojui papildomas garantijas nuo darbdavio savivalės keičiant darbo sutartyje aptartas darbo sąlygas.

2.1.2. Darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų keitimas, kai darbuotojo sutikimas nereikalingas

Teisės teorija pripažįsta darbo sutarties sąlygų keitimą šalių susitarimu tinkamiausiu ir įprasčiausiu būdu. Darbuotojo sutikimo dirbti pakeistomis darbo sąlygomis reikalavimas garantuoja jam apsaugą nuo darbdavio savivalės. Tačiau darbo santykiai, kaip ir kiti visuomeniniai santykiai, gali būti įtakojami įvairių nenumatytų veiksnių. Tai gali būti gamtinės bei technogeninės katastrofos, gaisras, žemės drebėjimas, gamybinė avarija ir pan. Siekiant apsaugoti visų gyventojų arba jų grupės, tame tarpe darbuotojų, gyvybę, sveikatą bei normalias gyvenimo sąlygas, darbdaviui yra numatyta teisė laikinai pakeisti darbo sutarties sąlygas be darbuotojo sutikimo.

DK 121 straipsnio 1 dalis nustato darbdavio teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas, kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą ir kitais iš anksto nenumatytais atvejais. Anksčiau galiojęs Darbo sutarties įstatymas (toliau - DSI) laikiną darbo sutarties sąlygų keitimą reglamentavo kitaip. DSI 24 straipsnyje buvo nustatyta, kad laikinai perkelti darbuotoją į kitą darbą galima buvo tik išskirtiniai atvejais, o tokie atvejai buvo numatyti keturi: gaivalinė nelaimė, gamybinė avarija, gaisras, nelaimingas atsitikimas. Svarbu atkreipti dėmesį, kad išskirtinių atvejų sąrašas įstatyme buvo baigtinis⁵⁵. Pažymėtina, kad DK nenustato baigtinio ypatingų atvejų sąrašo, tačiau nurodo, kad tai turi būti iš anksto nenumatyti atvejai. Manytina, kad nustatyti baigtinį sąrašą nėra galimybės dėl to, kad neįmanoma numatyti visus galimus

⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973; 2002, Nr. I-2048.

ypatingus atvejus. Jų atsiradimas yra objektyvus, t.y. nepriklausantis nuo šalių valios, nes priešingu atveju tokios situacijos negalima būtų pavadinti iš anksto nenumatyta.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad DK 121 straipsnio 1 dalis nustato, kad remiantis minėtu straipsniu gali būti keičiamos tik DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytos darbo sutarties sąlygos, t.y. būtinosios visoms darbo sutarčių rūšims bei atskiroms darbo sutarčių rūšims. Remiantis tuo, kas buvo išdėstyta dėl papildomų darbo sutartyje aptartų sąlygų statuso bei keitimo tvarkos, manytina, kad pagal DK 121 straipsnį turėtų būti keičiamos ne tik būtinosios darbo sutarties sąlygos, bet visos sutartyje aptartos sąlygos. Kaip jau buvo minėta, vienoda darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų keitimo tvarka apsaugotą darbuotoją nuo darbdavio savivalės bei užtikrintų darbo įstatymuose numatytas garantijas. Be to, skirtingos papildomų bei būtinųjų darbo sutarties sąlygų laikino pakeitimo ypatingas atvejais tvarkos negali paaiškinti ir teisės mokslininkai. Anot, I. Nekrošiaus tokia taisyklė vargu ar gali būti pagrįsta kokiais nors protingais argumentais⁵⁶.

Kalbant toliau apie laikiną darbo sutarties sąlygų keitimą ypatingais atvejais, pabrėžtina, kad DK 121 straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, kad darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją. Tai reiškia, kad darbdavys turi pasirinkimo laisvę perkelti laikinai darbuotoją ar ne. Manytina, jog darbdavys kiekvienu atveju turi įvertinti situaciją ir nustatyti, ar esant pasikeitusiems aplinkybėms iškilo grėsmė darbuotojo sveikatai ar saugai arba kitiems interesams, pavyzdžiui, turtiniams darbuotojo interesams. Laikytis atsargumo priemonių darbdavį įpareigoja DK 259 straipsnis, kuris nustato, kad darbuotojų sauga ir sveikata – tai visos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, taip pat DK 260 straipsnio 1 dalis, kurioje numatyta, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos. Be to, už žalos padarymą dėl darbuotojo sužalojimo, mirties, darbuotojo ar kitų asmenų turtinių interesų pažeidimą, darbdaviui yra numatyta atsakomybė (DK 249 str.).

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbdavys laikinai pakeisti darbo sutarties sąlygas gali savo iniciatyva, išleisdamas atitinkamą dokumentą, pavyzdžiui – įsakymą. Tokiu atveju darbuotojo sutikimo nereikia, nes darbdavio įsakymas yra privalomas, jo nevykdymas gali būti traktuojamas kaip darbo drausmės pažeidimas⁵⁷. Darbuotojui, kuris nevykdo darbdavio įsakymo gali būti taikomos drausminės nuobaudos, tarp jų ir atleidimas iš darbo. Pabrėžtina, jog kiekvienu atveju skiriant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo

⁵⁶ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 240.

⁵⁷ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. p. 399.

kalte, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau.

Svarbu pabrėžti, kad DK 121 straipsnyje numatytas laikinas darbo sutarties sąlygų pakeitimas gali būti tik laikinas, kol išnyks būtinybė dirbti pakeistomis sąlygomis, bet ne ilgiau kaip vieno mėnesio laikotarpiui. DK nurodo tik laikino pakeitimo terminą, tačiau nenurodo jo periodiškumo, t.y. kiek kartų per metus gali būti laikinai keičiamos darbo sutarties sąlygos⁵⁸. LAT praktikos šiuo klausimu nėra, tai reiškia, arba nebuvo ginčų tarp darbo santykio šalių tuo klausimu, arba jis buvo išspręstas žemesnės instancijos teisme.

Pažymėtina, jog nepaisant to, kad laikinai pakeisti darbo sutarties sąlygas ypatingais atvejais yra darbdavio teisė ir darbuotojas privalo jam paklusti tokiu atveju, DK numato ir tam tikras garantijas darbuotojui. DK 121 straipsnio 2 dalyje yra nustatytas draudimas perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės. Pažymėtina, kad įstatymas nereikalauja atsižvelgti į darbuotojo profesiją, specialybę ar kvalifikaciją. Manytina, kad reikalavimas atsižvelgti būtent į darbuotojo sveikatą, o ne į jo profesiją ir kt., reiškia ypatingą darbuotojo sveikatos apsaugą darbo teisėje. Perkėlus darbuotoją net ir laikinai į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės, gali sukelti darbuotojo sveikatai neigiamų padarinių, o laikinas perkėlimas į darbuotojo profesijos neatitinkanti darbą, vargu, ar kaip nors neigiamai galėtų paveikti darbuotoją. Be to, DK 121 straipsnio 3 dalis nustato darbuotojui garantiją, kad perkėlus darbuotoją į mažiau apmokamą darbą, jam paliekamas pirmesnio darbo vidutinis darbo užmokestis.

Apibendrinant, darytina išvada, kad siekiant apsaugoti darbuotojo teises bei teisėtus interesus, laikino darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka turėtų būti taikoma visoms darbo sutartyje aptartoms darbo sąlygoms, o ne tik būtinosioms, kaip tai nurodyta DK 121 straipsnio 1 dalyje. Pažymėtina, kad darbdavio teisė vienašališkai pakeisti darbo sutarties sąlygas ne tik leidžia darbdaviui pačiam nuspręsti, ar konkrečiu atveju reikia laikinai keisti darbo sąlygas ar ne, bet ir nustato jam pareigą kiekvienu atveju įvertinti galimą neigiamą įtaką darbuotojo saugai ir sveikatai. Be to, laikinas darbo sutarties sąlygų pakeitimas ypatingais atvejais ne tik numato darbdaviui teisę vienašališkai pakeisti minėtas sąlygas, bet ir nustato darbuotojui garantijas.

⁵⁸ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. P. 399.

2.2. Perkėlimas į kitą darbą

Siekiant išsiaiškinti, kas yra perkėlimas į kitą darbą, reikėtų detaliai išnagrinėti, ką apima ši sąvoka. DK nėra darbuotojo perkėlimo į kitą darbą apibūdinimo, tačiau dažnai minima būtinybė keisti darbuotojo darbo sąlygas. H. Davidavičius laikosi nuomonės, kad atsižvelgiant į tai, kad DK 99 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, nustatytų DK 95 straipsnyje, darytina išvada, kad perkėlimu į kitą darbą turėtų būti laikomas faktas, kai dirbančiam darbuotojui vėliau yra keičiamos anksčiau darbo sutartyje sulgtos darbo sąlygos⁵⁹.

Galima būtų paminėti, kad remiantis RF DK 72.1 straipsnio 1 dalimi, perkėlimu į kitą darbą laikomas pastovus arba laikinas darbuotojo darbo funkcijos ir (arba) struktūrinio padalinio, kuriame darbuotojas dirba (jeigu struktūrinis padalinys buvo nurodytas darbo sutartyje) pakeitimas, kai darbuotojas tęsia darbą pas tą patį darbdavį, taip pat perkėlimas į kitą vietovę kartu su darbdaviu⁶⁰.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad H. Davidavičius apibūdina perkėlimą į kitą darbą, kaip visų darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų pakeitimą, t.y. ir būtinųjų darbo sutarties sąlygų, nurodytų DK 95 straipsnio 1 ir 2 dalyje ir papildomų, nurodytų DK 95 straipsnio 4 dalyje. Rusijos Federacijos įstatymų leidėjas perkėlimą aiškina tik kaip darbo funkcijos ir (arba) darbo vietos pakeitimą, t.y. siauresnis perkėlimo į kitą darbą sąvokos apibūdinimas. Manytina, jog platesnis šios sąvokos aiškinimas, toks, kaip nurodo H. Davidavičius tiksliau atspindi perkėlimo į kitą darbą instituto reikšmę, nes perkėlimas į kitą darbą gali pasikeisti ne tik darbo funkcija arba darbovietė, bet ir kitos darbo sutartyje nustatytos darbo sąlygos. Paprastai darbo sutartyje darbo šalys susitaria dėl darbo laiko, darbuotojo perkėlimas į kitą darbą gali būti šios sąlygos pakeitimo priežastimi. Darbo laikas nėra būtinoji darbo sutarties sąlyga, tačiau ji paprastai būna aptarta darbo sutartyje. Darytina išvada, kad perkėlimas į kitą darbą gali būti tiek būtinųjų, tiek papildomų darbo sutarties sąlygų keitimo priežastimi, todėl pritartina H. Davidavičiaus nuomonei, kad perkėlimo į kitą darbą sąvoka reiškia darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų pakeitimą. Tiek darbo sutarties sąlygų keitimas, tiek perkėlimas reiškia tą patį, t.y. darbo sąlygų keitimą. Manytina, kad darbo sutarties sąlygų keitimo bei perkėlimo į kitą darbą sąvokos yra tapačios, tačiau įstatymų leidėjas vartoja skirtingas sąvokas tam pačiam teisės institutui apibūdinti.

⁵⁹ Davidavičius H. Darbuotojų perkėlimas į kitą darbą. Juristas, Nr. 11. 2010 m. [žiūrėta 2011 kovo 17 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.manager.lt/blog/articles/view/darbuotoju-perkelimas-i-kita-darba-darbo-teise>>

⁶⁰ Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ.

Toliau bus analizuojami perkėlimo į kitą darbą atvejai, priklausomai nuo perkėlimo pagrindo bei darbuotojui taikomos garantijos, kuriomis siekiama užtikrinti jų teises bei interesus įgyvendinant perkėlimą į kitą darbą.

2.2.1. Perkėlimas į kitą darbą dėl prastovos

Darbas yra nepastovus procesas, jį įtakoja daugelis veiksnių – priklausantys arba nepriklausantys nuo šalių valios. Darbovietėje gali būti tokia padėtis, kai nėra darbo, t.y. darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių. Tokia padėtis darbovietėje vadinama prastova. Svarbu pabrėžti, kad dėl prastovos nėra šalių kaltės, tuo prastova skiriasi nuo panašių į ją situacijų – priverstinės pravaikštos ir nušalinimo nuo darbo, kai draudimas dirbti darbuotojui atsiranda dėl darbdavio, įgaliotų organų ar pareigūnų sprendimų⁶¹. Dėl prastovos gresia darbo laiko nuostoliai. Darbo jėga nefunkcionuoja, dėl to darbdavys gali turėti papildomų negamybinių išlaidų⁶². Siekdamas kuo mažesnių išlaidų, kurios atsiranda dėl prastovos, darbdavys gali perkelti darbuotoją į kitą darbą. Pažymėtina, kad DK 122 straipsnio, reglamentuojančio perkėlimą į kitą darbą prastovos atveju, 2 dalis nustato, kad yra būtinas raštiškas darbuotojo sutikimas būti perkeltam į kitą darbą.

Imperatyvus raštiško darbuotojo sutikimo reikalavimas garantuoja darbuotojui apsaugą nuo darbdavio savivalės. Darbdavys negali piktnaudžiauti savo padėtimi ir pasinaudodamas prastova perkelti darbuotoją į kitą darbą vienašališkai. LAT senatas 1996 m. birželio 21 d. nutarime Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“ 9 punkte buvo išaiškinęs, jog darbuotojo perkėlimas į kitą darbą be jo raštiško sutikimo yra įstatymo reikalavimo pažeidimas ir, kilus ginčui, toks perkėlimas turi būti pripažintas neteisėtu. Jeigu darbuotojas pradėjo dirbti pasikeitusiomis sąlygomis ir per 1 mėnesį perkėlimo neginčijo, teismas gali pripažinti, kad perkėlimas įvyko jam sutikus, nors raštiško darbuotojo sutikimo ir nėra⁶³. Manytina, jog nepaisant to, kad šis LAT senato nutarimas jau negalioja, jis ir šiuo metu nepraranda savo teorinės bei praktinės reikšmės, nes atitinka galiojančios darbo teisės realijas bei apsaugo darbuotojo, kaip silnesnės darbo santykio šalies, teises ir teisėtus interesus.

⁶¹ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 240-241.

⁶² Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. p. 400.

⁶³ LAT teisėjų senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“.

Prastova įmonėje turi būti įforminama (skelbiama) darbdavio įsakymu (kitu darbovietės vietiniu aktu)⁶⁴. Pažymėtina, jog DK nenustato jokių laiko apribojimų, kai darbuotojas perkeliamas dirbti į kitą darbą dėl prastovos. Darytina išvada, kad perkėlimas ribojamas ne kalendoriniu laikotarpiu, o prastovos trukme. Tai leidžia perkėlimo dėl prastovos institutą skirti nuo laikino perkėlimo ypatingais atvejais, kuris, remiantis DK 121 straipsniu, negali tęstis ilgiau kaip vieną mėnesį⁶⁵. Atskirti šiuos institutus yra būtina, nes laikinai perkelti darbuotoją darbdavys gali ir be jo sutikimo, o perkėlimui prastovos atveju yra būtinas darbuotojo raštiškas sutikimas.

Pažymėtina, kad prastovos laikui darbuotojai gali būti perkeliama atsizvelgiant į jų profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę. Jeigu darbuotojai sutinka, jie gali būti perkeliama į kitą darbą neatsizvelgiant į profesiją, specialybę, kvalifikaciją. Pabrėžtina, kad į sveikatos būklę atsizvelgti privalu visada⁶⁶. DK 122 straipsnio 2 dalyje nustatytas teisinis reglamentavimas, kaip sprendžiamas darbuotojo, esančio prastovoje, užimtumo klausimas, nustato galimybę perkelti darbuotoją dėl prastovos į kitą darbą ir nesiejant jos su darbuotojo profesija, specialybe ar kvalifikacija. Manytina, kad toks liberalus ir suteikiantis pasirinkimo laisvę užimtumo darbo vietoje reguliavimas yra naudingas ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojui bei atitinka abiejų šalių interesus. Pažymėtina, kad bet kokiame atveju darbuotojo raštiškas sutikimas yra būtinas.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad LAT laikosi nuomonės, jog perkeliama darbuotoją į kitą darbą dėl prastovos yra būtina ne tik atsizvelgti į jo profesiją, specialybę ar kvalifikaciją, bet ir į turimą išsilavinimą, t.y. ar darbuotojo turimas išsilavinimas atitinka konkrečioms pareigoms užimti nustatytą kvalifikacinį reikalavimą. Toje pačioje byloje LAT nustatė, kad Apeliacinės instancijos teismas savo išvados, jog darbdavys prastovos atveju privalėjo pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, niekaip nemotyvavo. Manytina, kad LAT suformuota praktika ne tik įpareigoja darbdavį kiekvienu konkrečiu perkėlimo atveju atsizvelgti į darbuotojo turimą išsilavinimą, bet taip pat nustato pareigą visų instancijų teismams, sprendžiant klausimą dėl darbdavio pareigos perkelti darbuotoją į kitą darbą dėl prastovos, kai nėra darbuotojo kaltės, motyvuoti savo sprendimą⁶⁷.

Esant prastovai darbe darbuotojui yra numatytos ypatingos darbo apmokėjimo garantijos. DK 195 straipsnio 1 dalis nustato bendrą mokėjimo už prastovos laiką taisyklę, kuri nustato, kad prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamas ne

⁶⁴ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010, p. 100.

⁶⁵ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 241.

⁶⁶ *Cit. Op. 64, p. 99.*

⁶⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 19 d. nutartis byloje Br.Girininkas v. AB „Vilniaus vingis“, Nr. 3K-3-402/2005.

mažesniu nei Vyriausybės nustatyto minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą. To paties straipsnio 2 dalis garantuoja darbuotojui teisę gauti iki perkėlimo buvusį vidutinį darbo užmokestį, jeigu po perkėlimo į kitą darbą jo darbo užmokestis sumažėjo dėl nepriklausančių nuo darbuotojo priežasčių. Pažymėtina, kad darbuotojas turi teisę atsisakyti jam pasiūlyto darbo pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai. Tokiu atveju, remiantis DK 195 straipsnio 4 dalimi, jam mokama ne mažiau kaip trisdešimt procentų Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio atlygio už kiekvieną prastovos valandą. To paties straipsnio 3 dalis nustato darbo apmokėjimo reglamentavimą, kai darbuotojui nepasiūloma kito darbo pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai. Šiuo atveju jam už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą. Tais atvejais, kai darbuotojui nebuvo suteiktas kitas darbas, jis neprivalo visą prastovos laiką būti darbo vietoje, bet jeigu vis dėlto darbdavys reikalauja, darbuotojas privalo atvykti į darbovietę, tačiau darbovietėje būtas prastovos laikas apmokamas pagal DK 195 straipsnio 3 dalyje nustatytą tvarką.

Kaip jau buvo minėta, darbuotojas turi teisę atsisakyti jam pasiūlyto darbo, atitinkančio jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją bei sveikatos būklę. Manytina, kad juo labiau jis gali atsisakyti darbo, neatitinkančio minėtų kriterijų. Pažymėtina, kad DK 195 straipsnis, reglamentuojantis mokėjimą už prastovos laiką, nenustato mokėjimo tvarkos, kai darbuotojas atsisako jam pasiūlyto darbo ne pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir kuri jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai. Manytina, kad tai yra teisės spraga, kuri galėtų neigiamai įtakoti darbuotojo konstitucinę teisę į teisingą apmokėjimą už darbą, nes įstatymas nenustato tikslios apmokėjimo tvarkos minėtu atveju. Atsižvelgiant į tai, kad DK 195 straipsnio 1 dalis nustato bendrą mokėjimo už prastovos laiką taisyklę, manytina, kad ši teisės norma galėtų būti taikoma ir sprendžiant apmokėjimo už darbą prastovos metu, kai darbuotojas atsisako jam pasiūlyto darbo ne pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ar sveikatos būklę. Tokiu būdu būtų užtikrinta darbuotojo konstitucinė teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą bei apsauga nuo darbdavio savivalės, nustatant darbo užmokesčio dydį prastovos atveju, kai darbuotojas atsisako jam pasiūlyto darbo, kuris neatitinka minėtų kriterijų.

Darbdavio savivalė gali pasireikšti bei darbuotojų teisės ir teisėti interesai gali būti pažeisti ir tuo atveju, kai darbdavys vienašališkai nusprendžia, kad darbovietėje nėra darbo, atitinkančio darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją bei sveikatos būklę ir

nepasiūlo darbuotojui kito darbo. Tokį vienašališką darbdavio sprendimą LAT išaiškino, kaip nepagrįstą ir pažeidžiantį darbo teisės principus. LAT yra konstatavęs, kad darbo santykių teisinio reglamentavimo principai, teisės normos, reglamentuojančios darbo teisių įgyvendinimą ir gynimą, be kitų, įtvirtina ir darbo teisės subjektų lygybės, laisvės pasirinkti darbą principus, pareigą veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nustato draudimą piktnaudžiauti savo teise. Taip pat LAT nustatė, kad darbdavio įsakyme suformuluota nuostata, kad nesant darbo pagal profesiją, specialybę, kvalifikaciją darbuotojams mokamas Vyriausybės nustatytas minimalus valandinis atlygis, pažeidė pirmiau paminėtus darbo santykių teisinio reglamentavimo principus, nes darbdavys vien savo nuožiūra, nederindamas su darbuotoju, netirdamas jo kvalifikacinių gebėjimų ir taip suvaržydamas jo laisvę pasirinkti darbą, prisiskyrė sau teisę nuspręsti, kad nėra darbo pagal prastovoje esančio darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, ir nusprendė esamo darbo darbuotojui nesiūlyti⁶⁸.

Apibendrinant, darytina išvada, kad darbuotojo perkėlimas į kitą darbą prastovos atveju yra galimybė darbdaviui sumažinti dėl prastovos prarandamų lėšų kiekį. Tačiau perkėlimo institutas ne tik atitinka darbdavio interesus, bet ir nustato tam tikras garantijas darbuotojui, kad darbdavys nepiktnaudžiaus savo teise. Pirma, darbdavys gali perkelti darbuotoją tik jo raštišku sutikimu. Be to, darbdavys visais atvejais privalo atsižvelgti į darbuotojo sveikatą. Antra, mokėjimo už prastovos laiko reglamentavimas tiksliai nustato, kokioje padėtyje gali atsirasti darbuotojas dėl prastovos ir kiekvienu atveju nustato darbuotojui konkrečias finansines garantijas.

2.2.2. Perkėlimas į kitą darbą dėl sveikatos būklės

Darbuotojo teisė turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas nustatyta Konstitucijos 48 straipsnyje. Šią darbuotojo teisę nustato ir DK 260 straipsnio 1 dalis, kurioje nurodyta, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos. Be to, to paties straipsnio 2 dalis nustato darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnis nustato darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Tame pačiame straipsnyje yra nustatyta, kad darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis. Pabrėžtina, kad DK taip pat nustato ir darbuotojo pareigą laikytis

⁶⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 19 d. nutartis byloje P. S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“, Nr. 3K-3-282/2006.

darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (DK 228 str.). Tokią darbuotojo pareigą galima aptikti ir LAT suformuotoje praktikoje⁶⁹. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 12 punktą apibrėžia darbuotojų saugą ir sveikatą ir nurodo, kad tai visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta.

Siekdamas apsaugoti darbuotojo sveikatą įstatymų leidėjas nustatė darbuotojui teisę būti perkeltam į kitą darbą, jeigu savo darbo jis negali dirbti dėl sveikatos būklės, o darbdaviui yra numatyta pareiga perkelti darbuotoją tokiu atveju į kitą darbą. Pažymėtina, kad V. Tiažkijus tokį perkėlimą įvardija, kaip perkėlimą darbuotojo iniciatyva⁷⁰. Šiai nuomonei pritartina, nes darbuotojas norintis pakeisti bet kokias darbo sutarties sąlygas, turi pateikti raštišką prašymą darbdaviui. Norėdamas pakeisti darbo sutarties sąlygas dėl sveikatos būklės darbuotojas turi pateikti darbdaviui Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau - NDNT) ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą, kad jis dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo, nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems. Turėdamas darbuotojo prašymą bei kompetetingos institucijos išvadą dėl sveikatos būklės, darbdavys privalo perkelti darbuotoją į kitą darbą, kuris nepavojingas jo sveikatai. Atkreiptinas dėmesys, kad remiantis LAT praktika, jeigu įmonėje objektyviai nėra darbo, į kurį pagal savo sveikatos būklę galėtų būti perkeltas darbuotojas, jo atleidimas iš darbo DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu laikomas teisėtu ir nepažeidžiančiu DK 273 straipsnio reikalavimų⁷¹.

Pažymėtina, kad DK 273 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad darbuotojas turi būti perkeltas į jo sveikatą ir esant galimybei kvalifikaciją atitinkantį darbą jo sutikimu. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad pirmenybė tokiu atveju yra taikoma darbuotojo sveikatai, o ne profesijai, specialybei ar kvalifikacijai, tai reiškia, kad darbuotojas gali būti perkeltas ir į tokį darbą, kuris neatitinka jo profesijos, specialybės ar kvalifikacijos.

Kalbant toliau apie DK 273 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisės norma, pabrėžtina, kad darbuotojas turi būti perkeltas į kitą darbą jo sutikimu. Darytina išvada, kad be darbuotojo sutikimo darbdavys negali perkelti jo į kitą darbą. Esant tokiai situacijai, tarp darbuotojo ir darbdavio gali kilti ginčas, nes viena vertus, darbdaviui nustatyta pareiga perkelti darbuotoją į kitą darbą dėl jo sveikatos būklės, o kita vertus, to negalima padaryti

⁶⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis byloje V. Č. v. VĮ Visagino transporto centras, Nr. 3K-3-278/2007.

⁷⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. p. 401.

⁷¹ *Cit. Op. 69.*

be darbuotojo sutikimo. Siekdamas išvengti tokių ginčų, įstatymų leidėjas DK 273 straipsnio 2 dalyje įtvirtino darbdavio teisę atleisti darbuotoją iš darbo, jeigu šis nesutinka būti perkeltas į siūloma darbą arba įmonėje nėra darbo, į kurį jis galėtų būti perkeltas. Darbo sutarties nutraukimą tokiu atveju reglamentuoja DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktas, kuriame yra nustatyta, kad darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukiama, kai darbuotojas pagal medicinos ar NDNT išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo. LAT yra konstatavęs, kad nurodytu atveju darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukta neatsižvelgiant į sutarties šalių valią. Ši įstatymo nuostata paaiškinama tuo, kad darbuotojo sveikatos būklė turi tenkinti reikalavimus darbo funkcijoms pagal darbo sutartį atlikti. Toje pačioje byloje buvo nustatyta, kad pagal NDNT išvadą darbuotojui buvo nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbuotojas su tuo nesutiko ir atsisakė jam siūlomo to paties darbo pagal sutrumpintą laiką. LAT konstatavo, kad negalėdamas pagal sveikatos būklę dirbti visos darbo dienos ir atsisakydamas dirbti sutrumpintą darbo dieną pagal NDNT išvadas, darbuotojas sukuria padėtį, kai tolesniam darbo sutarties vykdymui ir joje numatytų darbo funkcijų atlikimui jis nepajėgus pagal sveikatos būklę, tai yra kenksminga paties darbuotojo sveikatai. Atsižvelgiant į darbuotojo dirbamą vairuotojo darbą, tolesnis neadekvatus jo sveikatos būklei šio darbo atlikimas taip pat galėtų kelti pavojų ar nulemti didesnę tikimybę atsirasti žalai aplinkiniams ir darbdaviui, kaip atsakingam asmeniui, už didesnio pavojaus šaltinio padarytą žalą. Medicinos įstaigos išvadoje nurodžius darbuotojui negalint dirbti normalaus darbo laiko ir šiam atsisakius dirbti sutrumpintą, darbdavys įgyja teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju be įspėjimo DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu⁷².

Kalbant toliau apie darbuotojo perkėlimą į kitą darbą dėl sveikatos būklės, analizuotinas DK 212 straipsnis, reglamentuojantis darbo apmokėjimą perkėlus darbuotoją dėl sveikatos būklės į kitą darbą. Remiantis šio straipsnio 1 dalimi, darbuotojui mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa, jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje įmonėje. Pažymėtina, kad ligos pašalpa mokama, kol bus gauta NDNT išvada dėl darbuotojo darbingumo. Nustačius netekto darbingumo procentą, jei darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, jam mokamas žalos atlyginimas (DK 249 str.). Remiantis DK 249 straipsniu darbdavys privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga. Pažymėtina, jog darbdavys privalo atlyginti žalą tuo atveju, jeigu darbuotojas nebuvo

⁷² LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis byloje V. Č. v. VĮ Visagino transporto centras, Nr. 3K-3-278/2007.

apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Pareiga darbdaviui atlyginti žalą atsiranda ir tada, kai darbuotojas buvo apdraustas minėtu draudimu, tačiau draudimas neatlygino jam žalos visiškai⁷³. Pabrėžtina, kad DK 212 straipsnio 2 dalis numato darbuotojui garantiją gauti darbo užmokesčio skirtumą tarp buvusio darbo ir darbo, į kurį darbuotojas buvo perkeltas, jeigu tas darbas mažiau apmokamas. Skirtumą darbuotojas turi teisę gauti, kol bus gauta valstybinės socialinės medicininės ekspertizės komisijos išvada dėl darbuotojo darbingumo.

Analizuojant garantijas sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams, nagrinėtinas DK 133 straipsnis. Šio straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. Su darbuotoju, kuriam nustatytas neįgalumas, darbo sutartis gali būti nutraukiama be įspėjimo remiantis DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktu, kai darbuotojas pagal medicinos ar NDNT išvadą negali eiti šių pareigų arba dirbti šio darbo.

Pagal DK133 straipsnio 2 dalį, darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu jie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių. Jeigu darbuotojai neatvyksta į darbą ilgiau nei nurodyta DK 133 straipsnio 2 dalyje, darbo sutartis gali būti nutraukta, laikantis DK 129 straipsnyje nustatytos tvarkos⁷⁴.

Apibendrinant, darytina išvada, kad darbuotojo sauga ir sveikata laikomi vienu svarbiausių darbo teisės institutų, nes jis griežtai reguliuojamas DK, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu bei kitais teisės aktais. Įstatymų leidejas, nustatydamas galimybę perkelti darbuotoją į kitą darbą, siekiant apsaugoti jo sveikatą, nustatė ne tik darbinės bei finansines garantijas darbuotojui, bet ir darbdavio interesus atitinkančias darbdavio teises, tokias kaip teisė atleisti darbuotoją iš darbo, jeigu neįmanoma jo perkelti į kitą darbą arba jeigu darbuotojas atsisako būti perkaltam į kitą darbą. Pabrėžtina, kad LAT aiškina tokią darbdavio teisę kaip pargįstą, tuo pačiu užkerta kelią galimybei darbuotojui piktnaudžiauti tuo, kad jis gali būti perkeltas į kitą darbą dėl sveikatos būklės tik jo sutikimu.

⁷³ Bagdanskis T. „Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose“. Daktaro disertacija. Vilnius 2005. p. 194.

⁷⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. p. 403.

2.2.3. Nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų perkėlimas į kitą darbą

Siekiant apsaugoti žmonių sveikatą, sveiką šeimą, vaikų auklėjimą ir pan., įstatymų leidėjas teisės aktuose numatė atvejus, kai darbdavys privalo perkelti darbuotoją į kitą darbą, kai yra darbuotojo prašymas bei kompetetingos institucijos išvada. Vienas iš tokių atvejų yra aptartas perkėlimas į kitą darbą dėl sveikatos būklės. Kitas atvejas yra nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų perkėlimas į kitą darbą. Motinystės sauga Lietuvoje reglamentuojama detalčiai ir aiškiai. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 37 straipsnio 1 dalis nustato, kad nėščioms, neseniai pagimdžiusioms, krūtimi maitinančioms moterims turi būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos. Be to, įstatymas nustato šių moterų teisę pasirinkti dirbti visą ar ne visą darbo laiką. To paties straipsnio 2 dalis nustato draudimą šias moteris skirti darbams, kurie gali turėti neigiamą poveikį moters ar kūdikio sveikatai. Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino „Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksnių sąrašą“⁷⁵.

DK 278 straipsnio, reglamentuojančio motinystės saugą, 1 dalis iš esmės atkartoja minėto įstatymo nuostatas, o šio straipsnio 2 dalis įpareigoja darbdavį vadovaujantis minėtu Vyriausybės nutarimu, nustatyti galimo poveikio pobūdį ir trukmę nėščios, neseniai pagimdžiusios moters ar krūtimi maitinančios moters saugai ir sveikatai. Jeigu galimas poveikis nustatytas, tas pats straipsnis įpareigoja darbdavį imtis laikinų priemonių rizikai pašalinti. DK 278 straipsnio 3 dalyje sakoma, kad tais atvejais, kai pavojingų veiksnių pašalinti neįmanoma, darbdavys įgyvendina darbo sąlygų gerinimo priemones, o jeigu pakeitus darbo sąlygas tokio poveikio pašalinti neįmanoma, darbdavys privalo perkelti darbuotoją į kitą darbą. tai padaryti galima tik darbuotojos sutikimu. Pažymėtina, jog, skirtingai nuo jau aptartų perkėlimo atvejų, nėščią, neseniai pagimdžiusią arba krūtimi maitinančią moterį galima perkelti į kitą darbą toje pačioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Be to, skirtingai nuo kitų perkėlimo atvejų, perkėlimui pagal DK 278 straipsnį taikoma kiek kitokia tvarka. Atlikta minėto straipsnio turinio analizė leidžia daryti išvadą, kad darbdaviui nustatomos konkrečios pareigos, kurias jis privalo atlikti tam, kad būtų apsaugota moters ir jos vaiko sveikata. Manytina, kad speciali tvarka bei griežti reikalavimai darbdaviui nustatyti dėl to, kad nėščios,

⁷⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 19 d. nutarimas Nr. 340, Valstybės žinios, 2003-03-26, Nr. 29-1184.

neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moterys priskiriamos prie ypatingos rizikos grupės⁷⁶.

Analizuojant toliau DK 278 straipsnio turinį, pabrėžtina, kad pagal minėto straipsnio 5 dalį nesant galimybės nėščią moterį perkelti į kitą darbą, moteriai jos sutikimu suteikiamos atostogos iki nėštumo ir gimdymo atostogų. Remiantis to paties straipsnio 6 dalimi, nesant galimybės neseniai pagimdžiusią moterį ar krūtimi maitinančią moterį po nėštumo ir gimdymo atostogų perkelti į kitą darbą, moteriai jos sutikimu suteikiamos vaiko priežiūros atostogos. Minėtų teisės normų analizė, leidžia daryti išvadą, kad nėščios, neseniai pagimdžiusios bei krūtimi maitinančios moterys turi ypatingą statusą bei garantijas. Skirtingai nuo kitų perkėlimo atvejų, įstatymų leidėjas nenumato galimybės atleisti tokią darbuotoją iš darbo, jeigu nėra galimybės ją perkelti į kitą darbą.

Kalbant apie nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių darbuotojų perkėlimą į kitą darbą, analizuotinas kalusimas dėl darbo užmokesčio. Jeigu po perkėlimo į kitą darbą darbo užmokestis sumažėja, DK 278 straipsnio 4 dalis numato darbuotojui garantiją, kad jai bus mokamas ne mažesnis kaip iki perkėlimo į kitą darbą gautas vidutinis darbo užmokestis. DK 278 straipsnio 5 dalyje numatytų atostogų metu darbuotojai mokamas jai priklausantis vidutinis mėnesinis darbo užmokestis. Jeigu atostogos suteikiamos pagal to paties straipsnio 6 dalį, darbuotojai per tą laikotarpį mokamos įstatymų nustatytos motinystės socialinio draudimo pašalpos. Manytina, kad ypatingas nėščiųjų, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų statusas ne tik apsaugo jas nuo atleidimo iš darbo, bet ir garantuoja tinkamą apmokėjimą už darbą.

Pažymėtina, kad ypatingas dėmesys motinystės saugai skiriamas ir tarptautiniu mastu. 1992 m. spalio 19 d. buvo priimta Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba krūtimi maitinančių darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskaita direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) (toliau - Direktyva)⁷⁷. Direktyvos 1 straipsnyje nustatytas jos tikslas - įgyvendinti priemones, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga. Direktyvos 2 straipsnyje pateikti apibrėžimai subjektų, kuriems yra taikoma minėta Direktyva. Aptariamasis straipsnis nustato galimybę nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios moters sąvokas

⁷⁶ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. p. 401.

⁷⁷ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba krūtimi maitinančių darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskaita direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). CELEX numeris: 31992L0085, 2004 Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1.

apibrėžti nacionalinėse teisės aktuose, tačiau pagal Direktyvos 2 straipsnį, nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti moteris įgyja šį statusą tada, kai pranešą apie savo padėtį darbdaviui. Pažymėtina, kad Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnis detalizuoja aptariamą Direktyvos straipsnį ir nustato, kad *nėščia moteris* - darbuotoja, pateikusi darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, patvirtinančią nėštumą, *neseniai pagimdžiusi moteris* – motina, pateikusi darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie gimdymą ir auginanti vaiką, kol jam sukaks vieneri metai, *krūtimi maitinanti moteris* – motina, pateikusi darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, kad augina ir krūtimi maitina savo vaiką.

Minėtų darbuotojų garantijas, kurias reglamentuoja Direktyva, galima suskirstyti į kelias grupes:

- 1) pavojingos darbo sąlygos ir apsauga nuo jų rizikos (Direktyvos 3-5 str.);
- 2) draudimas dirbti naktį (Direktyvos 7 str.);
- 3) motinystės atostogų suteikimas (Direktyvos 8 str.);
- 4) teisė į laisvą nuo darbo laiką (Direktyvos 9 str.);
- 5) draudimas atleisti iš darbo (Direktyvos 10 str.)⁷⁸.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad nacionalinėje teisėje visos nurodytos garantijos yra reglamentuojamos DK 278 straipsnyje.

Išanalizavus nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių moterų perkėlimą į kitą darbą, kyla klausimas, ar nustatant šioms moterims ypatingą perkėlimo tvarką nėra pažeidžiamas DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintas darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų lyties principas. Pagal DK 3 straipsnio 1 dalį darbo teisės šaltiniai Lietuvoje, be nacionalinių ir vietinių teisės aktų, yra ir Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, todėl siekiant detaliai išanalizuoti, ar nėra diskriminacijos dėl lyties, kai nėščioms moterims sudaromos ypatingos perkėlimo į kitą darbą sąlygos, nagrinėtini Europos Sąjungos teisės aktai. Tiesioginės diskriminacijos sąvoka buvo įtvirtinta direktyvoje 2002/73/EB: tai tokie atvejai, kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui. Remiantis ETT praktika, taip pat direktyvos 97/80/EB ir 2002/73/EB nuostatomis, netiesiogine diskriminacija įvardijamos situacijos, kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali patekti į tam tikrą prastesnę padėtį nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą

⁷⁸ Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. – Vilnius: Registrų centras. 2008. 354-357 p.

nuostata, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis⁷⁹.

Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, manytina, kad nėščią, neseniai pagimdžiusią ar krūtimi maitinančią moterų ypatinga perkėlimo į kitą darbą tvarka negali būti pripažįstama diskriminacija dėl lyties, nes kaip jau buvo minėta, tiesioginei diskriminacijai nustatyti turi egzistuoti skirtingos sąlygos darbuotojui-vyru ir darbuotojai-moteriai panašioje situacijoje. Atsižvelgiant į skirtingą vyrų ir moterų fiziologiją, kuri leidžia moteriai būti nėščiai, gimdyti bei maitinti krūtimi, galima teigti, kad tokiu atveju vyras ir moteris niekada neatsidurs panašioje situacijoje, taigi kalbėt apie tiesioginę diskriminaciją nėra pagrindo. Kalbant apie netiesioginę diskriminaciją, tai ji gali būti nustatyta, jeigu dėl neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys atsiduria prastesnėje situacijoje, negu kitos lyties. Kalbant apie nėštumą, gimdymą bei maitinimą krūtimi, vargu ar tai galima būtų pavadinti neutraliu kriterijumi, nes tai yra subjektyvus ir tik moteriai būdingas kriterijus, taigi šiuo atveju negalima nustatyti ir netiesioginės diskriminacijos. Be to, anot ETT motinystės atostogomis siekiama dviejų tikslų: pirma, apsaugoti nėščios moters biologinę būseną prieš ir po gimdymo; antra, apsaugoti ypatingą vaiko ir motinos ryšį. Todėl tokių atostogų suteikimas negali būti vertinamas kaip vyrų teisių pažeidimas⁸⁰.

Pažymėtina, kad direktyvos 2006/54/EB 15 straipsnis nustato, kad moteris, išėjusi motinystės atostogų, turi teisę, pasibaigus motinystės atostogoms, grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau palankios jai, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji būtų turėjusi teisę, kol nedirbo⁸¹.

Apibendrinant, darytina išvada, kad motinystės saugos ypatingas įstatyminis reglamentavimas yra būtinas. Jo būtinumą pagrindžia tarptautinio bei nacionalinio įstatymų leidėjo priimti teisės aktai, nustatantys pagrindinius motinystės saugos principus bei tvarką. Manytina, kad toks reguliavimas negali būti traktuojamas, kaip darbuotojų diskriminacija dėl lyties. DK 2 straipsnio 1 dalies 9 punkte yra numatytas principas – darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Svarbu pažymėti, kad diferenciacijos principą privalu skirti nuo diskriminacijos: teisių diskriminacija – tai savavališkas asmens teisių atėmimas,

⁷⁹ Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. – Vilnius: Registrų centras. 2008. 96 p.

⁸⁰ ETT 1998 m. spalio 27 d. sprendimas byloje C-411/96 *Boyle*. Iš Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.–Vilnius: Registrų centras. 2008. 355 p.

⁸¹ 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. CELEX numeris: 32006L0054, Oficialusis leidinys L, 2006-07-26, Nr. 204.

apribojimas arba išplėtimas, o diferenciacija – teisių saugos didinimas valstybės priemonėmis tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai užtikrinti savo pagrindinių teisių arba kurie vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenėje⁸². Tačiau būtų klaidinga manyti, kad visos socialinės, ekonominės ir kultūrinės teisės turi būti užtikrinamos tik valstybės pastangomis⁸³. Valstybė nustatydamą darbdavio pareigą griežtai laikytis perkėlimo tvarkos, apsaugą nuo atleidimo dėl negalimumo perkelti į kitą darbą bei darbo užmokesčio garantijas, siekė užtikrinti visapusišką moters bei jos vaiko sveikatos ir saugos priežiūrą.

2.3. Papildomų darbo sutarties sąlygų keitimas

Darbo teisė suteikia darbo santykio šalims laisvę susitarti dėl bet kokių papildomų darbo sąlygų. Pabrėžtina, kad jos negali prieštarauti DK, įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatomis bei neturi bloginti darbuotojo padėties, palyginus su ta, kurią nustato norminių teisės aktų nuostatos. Darbo santykio šalys yra ne tik laisvos dėl konkrečių papildomų darbo sąlygų susitarimo, bet taip pat gali pačios pasirinkti, kuriame teisės akte tos sąlygos bus įtvirtintos, t.y. darbo sutartyje ar lokaliniuose darbovietės teisės aktuose. Kaip jau buvo aptarta vienoje iš darbo dalių, papildomas darbo sąlygas reikėtų skirti pagal tai, kokiame teisės akte jos yra nustatytos, atitinkamai skiriant ir darbo sutartyje aptartų papildomų sąlygų bei darbovietės lokaliniuose teisės aktuose nustatytų (neaptartų darbo sutartyje) papildomų sąlygų keitimo tvarką.

2.3.1. Darbo sutartyje neaptartų darbo sąlygų keitimas

V. Tiažkijus laikosi nuomonės, kad papildomos darbo sąlygos, kurios nebuvo aptartos konkrečioje darbo sutartyje, bet kurios įprastai taikomos darbuotojams toje darbovietėje turi būti keičiamos pagal DK 120 straipsnio 1 dalį⁸⁴. Atsižvelgiant į tai, kad DK 120 straipsnio 2 dalis reguliuoja būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimą (kaip nurodyta vienoje iš darbo dalių, ši norma reguliuoja darbo sutartyje aptartų sąlygų keitimą – tiek būtinųjų (DK 95 str. 1 ir 2 d.), tiek papildomų (DK 95 str. 4 d.)), o to paties straipsnio 3

⁸² Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. Vilnius. Teisės institutas, 2000. 1 dalis. P. 218. Iš A. Tartilaitė. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje // Jurisprudencija, 2008, T. 8 (110). 2008. p. 95-100.

⁸³ Birmontienė T., Jankauskas K., Jarašiūnas E. ir kt. Lietuvos konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas, 2007. p. 354.

⁸⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. p. 403.

dalis – darbo apmokėjimo sąlygų keitimą, pritartina V. Tiažkijaus nuomonei, kad papildomas, darbo sutartyje neaptartas, sąlygas reguliuoja DK 120 straipsnio 1 dalis.

DK 120 straipsnio 1 dalyje yra numatyta galimybė darbdaviui keisti darbo sutarties sąlygas, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. Pabrėžtina, kad minėtas straipsnis numato tokią darbdavio teisę, bet ne pareigą, tai reiškia, kad įvykus vienai iš aukščiau nurodytų aplinkybių, pavyzdžiui, kai keičiamas gamybos mastas, darbdavys gali pasiekti konkrečių numatytų rezultatų ir kitais būdais, nekeičiant darbo sutarties sąlygų. Tokiais būdais gali būti pavyzdžiui, naujų darbuotojų priėmimas, vietoje ilgesnio darbo laiko seniems darbuotojams nustatymo, jeigu didinamas gamybos mastas; sukuriant naujas pareigybes, kuriose galėtų dirbti tie patys darbuotojai ir pan. Vienoje iš bylų LAT yra konstatavęs, kad padidėjusi darbo apimtis poilsio dienomis gali būti pripažinta gamybinio būtinumu, kurio pagrindu gali būti keičiamos darbuotojų darbo sąlygos, jeigu jau esamomis darbo sąlygomis nebūtų galima išspręsti iškilusių darbo organizavimo problemų. Tuo pačiu Teismas padarė išvadą, kad būtinumą daugiau darbuotojų paskirti dirbti poilsio dienomis galima išspręsti, sudarant atitinkamą darbo laiko grafiką visiems darbuotojams, o ne vienam iš darbuotojų nustatant šešių darbo dienų savaitę. Be to, Teismas nurodė, kad kai keičiamas dviejų tos pačios specialybės ir tą patį darbą atliekančių darbuotojų darbo laiko režimas, kitiems darbuotojams paliekant tą patį darbo laiko režimą, toks darbo organizavimas pažeidžia darbo teisės subjektų lygybės principą (DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas)⁸⁵. Darytina išvada, kad tais atvejais, kai darbdavys vienašališkai keičia papildomas darbo sąlygas, kurios yra nustatytos darbovietės lokaliniuose teisės aktuose, tokie pakeitimai tui būti privalomi ne konkrečiam darbuotojui ar darbuotojų grupei, bet visiems tos įmonės darbuotojams, kuriems tas darbovietės teisės aktas yra taikomas, nes priešingu atveju darbdavio veiksmai būtų diskriminacinio pobūdžio.

Svarbu paminėti, jog tais atvejais, kurie yra nurodyti DK 120 straipsnio 1 dalyje, darbdavys turi teisę pakeisti darbo sąlygas, kurios nebuvo aptartos darbo sutartyje tik darbuotojo sutikimu, tačiau skirtingai nuo darbo sutartyje aptartų sąlygų keitimo, darbuotojo sutikimas neturi būti išankstinis. Darytina išvada, kad keičiant papildomas darbo sąlygas, kurios nebuvo aptartos darbo sutartyje, darbdavys turi teisę vienašališkai pakeisti jas, o darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo.

⁸⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 7 d. nutartis byloje Č.Daškevič v. VĮ Tarptautinis Vilniaus oro uostas, Nr. 3K-3-258/2004.

Kitas akcentuotinas aspektas yra tas, jog darbuotojas, kuris nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis, gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Minėto straipsnio 1 dalyje yra nurodyta, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį tik dėl svarbių priežasčių, o to paties straipsnio 2 dalis nustato tik bendriausius tokių priežasčių požymius. Tai reiškia, kad darbdavys gali nutraukti darbo sutartį dėl bet kokios, jo manymu, svarbios priežasties, tačiau kilus ginčui dėl priežasties svarbumo, tą klausimą turės spręsti ginčą nagrinėjantis organas, o pareiga įrodyti tą svarbumą tenka darbdaviui. Tokia nuomonė išreiškė LAT vienoje iš nutarčių, kurioje yra pasakęs, kad darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą⁸⁶. Kitoje nutartyje LAT yra nustatęs darbdavio pareigą, nutraukiant darbo sutartį, kai egzistuoja DK 129 straipsnyje įtvirtinta apibendrinto pobūdžio aplinkybė, kiekvienu atveju konkretizuoti, t. y. nurodyti faktus, kurių visuma sudaro tokią aplinkybę. Esant konkrečiai svarbiai priežastiai, darbdavys kiekvienu konkrečiu atveju pats nusprendžia dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo⁸⁷. Kas liečia svarbių priežasčių vertinimą, LAT yra pasakęs, kad pagal LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimo Nr. 44 4 punkte esantį išaiškinimą teismas, vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais (CPK 3 straipsnio 6 dalis), atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar darbdavio nurodytos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį. Pabrėžtina, kad, atsižvelgiant į su konkrečiu darbdaviu, konkrečiu darbuotoju ir su konkrečiu darbo sutarties nutraukimo atveju susijusias aplinkybes, tam tikros priežastys vienu atveju gali būti pripažintos pagrindžiančiomis darbo santykių nutraukimą, o kitu – ne⁸⁸.

Dar vienas analizuotinas darbo sąlygų keitimo aspektas yra darbuotojo įspėjimas apie darbo sąlygų pakeitimą. Atsižvelgiant į tai, kad darbo sutartyje aptartų darbo sąlygų, darbdavys negali pakeisti be darbuotojo išankstinio raštiško sutikimo, sutikimas turi būti gautas prieš protingą terminą iki numatomų sąlygų pakeitimo. Keičiant darbo sutartyje neaptartas darbo sąlygas, išankstinio darbuotojo sutikimo nereikia, tačiau, manytina, kad tai neeliminuoja darbdavio pareigos bent pranešti darbuotojui apie numatomus pakeitimus prieš protingą terminą. DK ir kiti darbo įstatymai nereglamentuoja sutikimo gavimo ar pranešimo apie numatomus darbo sąlygų pakeitimus termino, tačiau D. Petrylaitė ir V. Petrylaitė laikosi nuomonės, kad šiuo atveju galima laikytis principo, galiojančio keičiant

⁸⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 26 d. nutartis byloje K.Kaveckis v. Klaipėdos miesto valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba, Nr. 3K-3-71/2005.

⁸⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 4 d. nutartis byloje B. Sokolov v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, Nr. 3K-3-144/2004.

⁸⁸ *Cit. op. 86.*

darbo apmokėjimo sąlygą, t.y. sutikimas turėtų būti gautas arba bent jau pranešta darbuotojui apie numatomus darbo sąlygų pakeitimus, prieš vieną mėnesį iki numatomų pakeitimų įsigaliojimo⁸⁹. Tokiai nuomonei pritartina, nes manytina, kad vieno mėnesio terminas yra optimalus laikotarpis, per kurį darbuotojas gali apmąstyti ir įvertinti darbo sąlygų pakeitimus bei tokių pakeitimų padarinius.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad darbo sutartyje neaptartų sąlygų keitimui yra nustatyta liberalesnė tvarka, negu keičiant darbo sutartyje aptartas darbo sąlygas. Keitimo tvarkos liberalumas pasireiškia tuo, kad darbdavys, norėdamas pakeisti darbo sąlygas, kurios yra nustatytos darbovietės lokaliniuose teisės aktuose, neprivalo gauti darbuotojo išankstinio sutikimo. Tačiau pakeitęs minėtas sąlygas, darbdavys turi gauti darbuotojo sutikimą dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jeigu darbuotojas nesutinka su pakeitimais, jis gali būti atleistas iš darbo. Kilus ginčui dėl atleidimo pagrįstumo, įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui. Manytina, kad darbdavys, prieš keisdamas lokaliniuose darbovietės teisės aktuose nustatytas darbo sąlygas, turi įvertinti tokio keitimo būtinumą, siekdamas išvengti ginčo ateityje.

2.3.2. Papildomų darbuotojo ir darbdavio susitarimų teisinės prigimties įtaka jų keitimui

Remiantis DK 95 straipsniu, papildomomis darbo sutarties sąlygomis laikomos sąlygos nebūtinai darbo sutarties galiojimui. Kaip buvo minėta, papildomos sąlygos, dėl kurių šalys susitarė darbo sutartyje pagal privalomumą šalims turi tokį patį statusą kaip ir būtiniosios darbo sutarties sąlygos, tačiau pagal savo teisinę prigimtį jos yra papildomos, nes jų buvimas ar nebuvimas darbo sutartyje nelemia tos sutarties sudarymo fakto.

Vertėtų atkreipti dėmesį į tai, kad papildomos darbo sutarties sąlygos dar yra vadinamos papildomais susitarimais tarp darbuotojo ir darbdavio. Nors ir yra vartojami skirtingi terminai šiam darbo teisės institutui pavadinti, tačiau, manytina, kad esmė nuo to kaip pavadinsi, nesikeičia. Nesvarbu, ar bus vadinamas papildomu darbuotojo ir darbdavio susitarimu, ar papildoma darbo sutarties sąlyga, tai vistiek yra neatsiejama darbo sutarties dalis ir šalims yra privalu tokių susitarimų ir sąlygų laikytis.

Šalys gali sudaryti bet kokių susitarimą, kuris neprieštarautų teisės aktams, todėl neįmanoma nustatyti baigtinio tokių susitarimų sąrašo, bet galima tuos susitarimus

⁸⁹ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010, p. 97.

klasifikuoti. I. Povilaitienė siūlo papildomus susitarimus tarp darbuotojo ir darbdavio klasifikuoti:

- 1) pagal susitarimų turinį:
 - a. susitarimus, kuriais siekiama apginti darbdavio turtinius interesus (pavyzdžiui, susitarimus, kuriais siekiama apsaugoti darbdavio padarytas investicijas į darbuotojo kvalifikacijos kėlimą, susitarimus dėl konfidencialios informacijos apsaugos, susitarimus dėl nekonkuravimo, susitarimus, kad darbuotojas be rašytinio darbdavio sutikimo darbo sutarties galiojimo metu neįsidarbina kitose įmonėse ir pan.), ir
 - b. susitarimus, kuriais siekiama skatinti darbuotojo lojalumą darbdaviui, t.y. nustatyti įvairias papildomas garantijas bei lengvatas darbuotojams (pavyzdžiui, susitarimus dėl darbuotojų draudimo darbdavio lėšomis gyvybės draudimu, sveikatos draudimu, pensijų draudimu, susitarimus dėl išlaidų darbuotojo mokslams padengimo ir pan.).
- 2) pagal susitarimų teisinę prigimtį:
 - a. civilinius susitarimus (pavyzdžiui, tarnybinės gyvenamosios patalpos nuomos sutartis, tikslinė paskolos sutartis ir pan.),
 - b. darbo teisinius susitarimus, t.y. susitarimus, kurie yra susiję su darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu (pavyzdžiui, susitarimas dėl darbdavio turėtų išlaidų darbuotojo kvalifikacijai kelti kompensavimo darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu ar dėl darbuotojo kaltės) ir
 - c. mišrius susitarimus, galinčius turėti tiek darbo, tiek civilinio susitarimo požymių (pavyzdžiui, susitarimas dėl darbdavio teisės kontroliuoti ar riboti darbuotojo komunikaciją darbdaviui priklausančiomis ryšio priemonėmis ir pan.)⁹⁰.

Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojo ir darbdavio susitarimai (papildomos darbo sutarties sąlygos) gali būti skirstomi pagal jų teisinę prigimtį į civilinius, darbo ir mišrius susitarimus, analizuotinas klausimas, kokia tvarka turėtų būti keičiami civiliniai susitarimai tarp darbo teisės subjektų, t.y. remiantis kuria teisės šaka – civiline ar darbo.

Analizuojant minėtą klausimą, reikėtų pažymėti, kad tiek civilinė teisė, tiek darbo teisė priklauso privatinės teisės sričiai. Privatinės teisės normos reglamentuoja santykius tarp žmonių ir jų susivienijimų, taip pat žmonių ir jų susivienijimų santykius su valstybės ar savivaldybių institucijomis, kai šie santykiai nesusiję su valdymo ar valdžios funkcijų

⁹⁰ Povilaitienė I. Konferencijos pranešimas. [žiūrėta 2011 kovo 21 d.].
Prieiga per internetą <http://www.jbblegal.lt/upload/doc/lt/leva_pranesimas_DK_konferencija.pdf>

vykdymu. Didžioji dalis šių santykių atsiranda sutarčių pagrindu. Šalys sutartis sudaro laisva valia. Privatinės teisės pagrindas – privatus, t.y. konkretaus asmens interesas. Šiai teisei būdinga individuali privačių asmenų iniciatyva. Teisės atsiradimas paprastai priklauso nuo jų valios⁹¹.

Kiekvienoje teisės šakoje turi būti nustatytas reguliavimo objektas. Lietuvos teisės sistemos ypatumas yra tas, kad ir civilinė teisė, ir darbo teisė laikomos savarankiškomis teisės šakomis, tačiau darbo teisės reguliavimo objektą nustato ir DK, ir CK⁹². DK 1 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad DK reglamentuoja darbo santykius, susijusius su DK ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. To paties straipsnio 2 dalis nustato, kad atskirų darbo santykių sričių reglamentavimo ribas nustato DK, taip pat pagal DK nustatytas ribas – kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai. CK 1.1. straipsnio 3 dalyje yra nustatyta, kad CK normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai. Sisitemiškai aiškinant DK ir CK normas, nustatančias šių teisės šakų ribas reguliuojant darbo teisinius santykius, manytina, kad CK normos darbo santykiams taikomos tiek, kiek jų nereglamentuoja specialūs įstatymai ir tokiose ribose, kurias nustato DK.

Darbo santykio šalys, kaip jau buvo minėta, darbo sutartį sudaro laisva valia, o sudaryta darbo sutartis šalims turi įstatymo galią. Sudarydamos darbo sutartį, šalys įsipareigoja ne tik tinkamai įgyvendinti sutartyje numatytas teises ir pareigas, bet taip pat privalo laikytis darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų. Darbo sutarties vykdymą, kurio viena iš formų yra darbo sutarties sąlygų keitimas, reguliuoja DK XII skyrius. Šiame skyriuje nėra normų, nustatančių, kad keičiant darbo sutarties sąlygas gali būti taikomos CK nuostatos. Manytina, kad darbdavys ir darbuotojas, atsižvelgdami į savo pareigą laikytis darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų normų, negali darbo teisiniams santykiams taikyti kitų teisės šakų normų, jeigu to nenumato DK.

Civilinės teisinės prigimties darbuotojų ir darbdavio susitarimų DK nereguliuoja, jie reglamentuojami CK arba kitais teisės aktais. Tačiau įtraukdami tokius susitarimus į darbo sutartį, darbuotojas ir darbdavys susitaria laikyti juos darbo sutarties dalimi, t.y. viena iš darbo sutarties sąlygų. Atsižvelgiant į tai, kad darbo sutarties sąlygų keitimą detaliam reglamentuoja DK ir nėra numatyta, kad šiam darbo teisės institutui gali būti taikomos CK normos, manytina, kad keičiant civilinės teisinės prigimties darbo sutarties sąlygas, reikėtų taikyti darbo teisės normas, o ne civilinės teisės. Be to, civilinėje teisėje

⁹¹ Vileita A. in Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis (moksl. red. Vytautas Mizaras). Vilnius: Justitia, 2009, p. 20.

⁹² Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai. Vilnius, 2009. p. 67-68.

sutarties pakeitimas arba jos nutraukimas yra galimas tik šalių tarpusavio sutarimu⁹³. Tai iš esmės prieštarautų darbo sutarties keitimo instituto nustatytoms taisyklėms, kad darbo sutartis gali būti keičiama ne tik bendru šalių sutarimu, bet ir vienos iš šalių reikalavimu, kuris tam tikrais atvejais yra privalomas kitai šaliai⁹⁴ (DK 121 str.).

Apibendrinant, darytina išvada, kad darbo santykio šalys yra laisvos pasirinkti, kokios teisinės prigimties susitarimus sudaryti. Tačiau, kai tokie susitarimai sudaryti, dėl įstatyminio reguliavimo stokos kyla neaiškumų, kuri teisės šaka turėtų reguliuoti šių susitarimų sudarymą, vykdymą bei pasibagimą. Atsižvelgiant į tai, kad papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai laikomi darbo sutarties dalimi, o darbo sutarties sąlygų keitimas yra detalai reglamentuotas DK ir nėra nustatyta galimybės taikyti CK normų, manytina, kad nepaisant to, jog tarp darbdavio ir darbuotojo sudaryti susitarimai gali būti ir civilinės teisinės prigimties, jų keitimui turi būti taikomos DK, o ne CK normos.

2.4. Darbo apmokėjimo sąlygų keitimas

Mokėjimas už darbą bei darbuotojo elgesys yra susiję sudėtingais ryšiais. Pinigai gali būti vertinami dvejopai: pirma, pinigai vertinami iš ekonominės pusės, nes jie lemia darbuotojo perkamąją galią, antra – iš socialinės pusės, kadangi tai parodo darbuotojui, kaip jis yra vertinamas, parodo prestižą, savigarbos jausmą. Darbas yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, todėl darbuotojui yra svarbu turėti pastovų darbą bei stabilų darbo užmokestį. Tokią garantiją jam suteikia darbo sutartis, kurioje šalys, remiantis DK 95 straipsnio 3 dalimi, privalo susitarti dėl darbo užmokesčio dydžio, sistemos, mokėjimo tvarkos ir kt. LAT yra konstatavęs, kad darbo sutarties sąlyga apie darbo atlygintinumą reiškia ne formalius reikalavimus darbo sutarties formai, o susitarimo esmei⁹⁵. Darbo sutartis yra darbuotojo teisėtų lūkesčių turėti pastovų darbą bei stabilų darbo užmokestį teisinis pagrindas. Kita vertus, Konstitucijos 48 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Be to, DK 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte yra įtvirtintas teisingo apmokėjimo už darbą principas. Anot I. Nekrošiaus, jeigu darbas atliktas, jis turi būti apmokėtas, nesvarbu, ar darbo apmokėjimo sąlygos buvo aptartos darbo sutartyje, ar ne⁹⁶.

⁹³ Civilinė teisė. Prievolių teisė. Vadovėlis. Lietuvos teisės universitetas, 2004. p. 168.

⁹⁴ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010, p. 97.

⁹⁵ LAT CBSs teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 1 d. nutartis byloje V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“, Nr. 3K-3-195/2008.

⁹⁶ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 198.

LAT taip pat laikosi nuomonės, kad DK reglamentuojamiems santykiams taikomas teisingo apmokėjimo už darbą principas. Atsižvelgdamas į tai, kad Apeliacinės instancijos teismas nustatė, kad darbuotojai faktiškai dirbo ir į tai, kad darbuotojai dirbo, neneigė ir VSDFV Vilniaus skyrius, LAT konstatavo, kad pagal įstatymą darbuotojams atitinkamas atlyginimas už darbą turi būti sumokėtas ir jį turi sumokėti įmonė, kurioje darbuotojai dirbo. Ta aplinkybė, kad šalių sudarytos darbo sutartys pripažintos negaliojančiomis neturi reikšmės, nes darbuotojai dirbo ir už darbą turi būti atlyginta⁹⁷.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad darbo sutartis yra darbuotojo teisės gauti darbo užmokestį pagrindas. Tačiau tas faktas, kad sutartyje darbo apmokėjimo sąlygos nėra nurodytos arba darbo sutartis pripažinta negaliojančia, nepaneigia darbuotojo teisės į teisingą apmokėjimą už darbą. Manytina, kad tokiu atveju sunkumas gali kilti įrodinėjant, kad darbas iš tikrųjų buvo dirbamas, todėl darbuotojui visada yra naudinga sudaryti darbo sutartį.

Pažymėtina, kad pagal DK 186 straipsnio 1 dalį darbo užmokestis yra atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. To paties straipsnio 2 dalyje yra nustatyta, kad darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą. LAT suformuotoje praktikoje taip pat nustatyta taisyklė, kad darbo užmokestis apima tiek pagrindinį darbo užmokestį, tiek ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius, t. y. priedus, priemokas ir pan. LAT yra konstatavęs, kad darbo užmokestis apima ir premijas, kurios numatytos darbo sutartyse už tam tikrų rodiklių įvykdymą, kuriuos įvykdęs darbuotojas įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo ją išmokėti⁹⁸.

Rusų teisės mokslininkas K. Gusovas laikosi kitos nuomonės. Jo manymu, kompensacinio bei skatinančio pobūdžių išmokas yra klaidinga priskirti prie darbo užmokesčio sąvokos, nes šių išmokų tikslinis paskyrimas iš esmės skiriasi nuo atlyginimo už darbą, kuris priklauso nuo kiekio ir kokybės⁹⁹.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, manytina, kad DK įtvirtintas bei LAT praktikoje suformuluotas atlyginimo už darbą apibrėžimas yra platesnis, nes apima visus papildomus uždarbius, kuriuos darbdavys išmoka darbuotojui. Toks apibrėžimas nustato didesnes

⁹⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis byloje G. S., R. S. v. UAB „Midoja“, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius, Nr. 3K-3-143/2007.

⁹⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis byloje J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006.

⁹⁹ Gusov K. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2007, p. 159.

garantijas darbuotojui, kai yra keičiamos darbo sutartyje sulygotos darbo apmokėjimo sąlygos.

Siekdamas apsaugoti darbuotoją, kaip silpnesnę darbo santykių šalį, bei užtikrinti teisėtų lūkesčių apsaugą, įstatymų leidėjas nustatė ypatingą darbo apmokėjimo sąlygos keitimo tvarką. Minėtos darbo sutarties sąlygos keitimo tvarką reglamentuoja DK 120 straipsnio 3 dalis, kurioje yra nustatyta, kad darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. To paties straipsnio antrame sakinyje nustatyta, kad keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima. Pažymėtina, kad pagal DK 203 straipsnį apie tai, kad nustatomos naujos darbo apmokėjimo sąlygos, darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį iki jų įsigaliojimo.

DK 120 straipsnio 3 dalies analizė leidžia daryti išvadą, kad: pirma, kai pagal įstatymus, Vyriausybės nutarimus ar pagal kolektyvinę sutartį keičiamos tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimo sąlygos, darbuotojo raštiško sutikimo nereikia. Antra, kai darbo apmokėjimo sąlygos keičiamos individualiam darbuotojui ir ne dėl minėtų priežasčių, yra būtinas raštiškas darbuotojo sutikimas. Pažymėtina, kad nesvarbu darbo užmokestis didinamas ar mažinamas, ar keičiamos kitokios darbo apmokėjimo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, jo mokėjimo būdas ir kt.)¹⁰⁰. Trečia, keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį galima tik gavus raštišką darbuotojo sutikimą. Anot I. Nekrošiaus šis sakinytis yra perteklinis, aiškiai nesuderintas su tos pačios normos pirmuoju sakiniu ir jam prieštarauja. I. Nekrošiaus manymu, šis sakinytis taip pat neatitinka ir teisinės logikos, nes abejotina, ar DK galėtų leisti vienam ar kitam darbdaviui nevykdyti įstatymų ar Vyriausybės nutarimų¹⁰¹. Tokios pat nuomonės laikosi ir D. Petrylaitė bei V. Petrylaitė. Jų manymu, Vyriausybės nutarimu pakeitus minimalios mėnesinės algos dydį, šis dydis turi būti taikomas visiems darbuotojams be atskiro jų sutikimo¹⁰².

LAT suformuotoje praktikoje aptinkama kitokia nuomonė. Vienoje iš bylų Teismas nustatė, kad darbuotojai (ieškovei) buvo vienašališkai pakeistas darbo užmokestis dėl Vyriausybės priimto nutarimo Nr. 1195 „Dėl darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos

¹⁰⁰ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005. P. 405.

¹⁰¹ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 239.

¹⁰² Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010, p. 98.

ir darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo“. Teismas konstatavo, kad nepaisant to, jog darbuotojo sutikimo pakeisti darbo apmokėjimo sąlygas nereikia, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas, negalima sumažinti darbo sutartimi sulygto darbo užmokesčio be darbuotojo raštiško sutikimo¹⁰³.

Kitoje LAT byloje buvo nustatyta, kad, įmonėje buvo pakeista įmonės kolektyvinė sutartis, kurioje buvo nustatytos darbo, profesinės, socialinės ir ekonominės sąlygos bei garantijos, taip pat darbo apmokėjimo sąlygas. Pakeistos kolektyvinės sutarties pagrindu įmonės direktorius priėmė įsakymą „Dėl priemonių ekonominei-finansinei padėčiai įmonėje stabilizuoti“, kuriuo buvo pakeistos darbo apmokėjimo sąlygos tam tikrų kategorijų darbuotojams, dėl to sumažėjo jų darbo užmokestis. Teismas konstatavo, kad kolektyvinės sutarties nuostatomis keičiamos visos įmonės ar tam tikros kategorijos darbuotojų darbo apmokėjimas. Jose suteikiama teisė darbdaviui keisti individualioje darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojų raštiško sutikimo. Pažymėtina, kad teismas nustatė, jog darbuotojo raštiškas sutikimas reikalingas, jeigu dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo sumažėja to darbuotojo darbo užmokestis, sulygtas darbo sutartyje, sudarytoje iki kolektyvinės sutarties pakeitimo¹⁰⁴.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad dėl DK 120 straipsnio 3 dalies, reglamentuojančios darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą, interpretavimo ir taikymo darbo teisės teorija bei LAT suformuota praktika skiriasi. Darbo teisės mokslininkai laikosi nuomonės, kad DK negali suteikti darbdaviams teisės nesilaikyti norminių teisės aktų nuostatų, kuriomis mažinamas darbo užmokesčio dydis, ir mažinti darbuotojo atlyginimą tik gavus jo raštišką sutikimą. Priešingos nuomonės laikosi LAT. Kaip matyti, Teismas savo nutartyse aiškina, kad darbo užmokestis gali būti sumažintas tik gavus darbuotojo raštišką sutikimą, nesvarbu, ar atlyginimas už darbą mažinamas individualiam darbuotojui ar dėl norminių teisės aktų tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Įvertinus tai, kas buvo nurodyta, pritartina LAT suformuotai praktikai, nes tokia praktika ne tik nustato darbuotojams garantijas nuo vienašališko darbo užmokesčio pakeitimo, bet ir suteikia galimybę aktyviai ginti savo pažeistas teises bei pagrįstai tikėtis teisėtų lūkesčių apsaugos, ypač turint omenyje, kad darbo užmokestis darbuotojui yra vienas svarbiausių dalykų darbo santykiuose.

¹⁰³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 13 d. nutartis byloje Dėl išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo ir kitų reikalavimų, Nr. 3K-3-265/2005.

¹⁰⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartis byloje Kauno apskrities darbuotoju profesinė sąjunga "Sandrauga" v. AB "Kaišiadorių paukštynas", Nr. 3K-3-317/2005.

Pabrėžtina, kad vienoje iš bylų LAT yra nustatęs, jog tam, kad būtų galima konstatuoti, jog darbuotojo veiksmai rodo jį sutikus dirbti už mažesnę nei sulygtas darbo sutartyje darbo užmokestį, būtina nustatyti, kad darbuotojas žinojo apie jam darbdavio sumažintą darbo užmokestį, tačiau sąmoningai pradėjo dirbti (dirbo) už mažesnę darbo užmokestį ir įstatymo nustatyta tvarka neginčijo darbdavio veiksmų dėl darbo užmokesčio sumažinimo¹⁰⁵.

Kalbant apie darbo apmokėjimo sąlygos keitimą, atkreiptinas dėmesys į šios sąlygos nustatymo vietą. Darbo sutarties pavyzdinėje formoje, patvirtintoje 2003 m. sausio 28 d. Vyriausybės nutarimu nustatyta, kad darbo sutartyje reikia nurodyti valandinį tarifinį atlygį, mėnesinę algą, priemokas, priedus ir kita; kiek kartų per mėnesį, kuriomis dienomis mokamas darbo užmokestis. Tačiau kai kuriose darbovietėse galioja lokaliniai teisės aktai, kuriais reglamentuojama darbo apmokėjimo tvarka. Šiuose aktuose gali būti nurodyta darbuotojų premijavimo tvarka, priedų mokėjimo tvarka ir pan. Pažymėtina, kad darbovietės lokaliniai aktai yra privalomi visiems darbuotojams. Keičiant lokaliuose darbovietės teisės aktuose nustatytas darbo apmokėjimo taisykles, gali pasikeisti ir individualaus darbuotojo darbo užmokesčio dydis, pavyzdžiui, jeigu to darbuotojo darbo užmokestis yra minimali mėnesinė alga plus priedas, o priedų mokėjimo tvarka nustatyta darbovietės lokaliame teisės akte. DK šio klausimo konkrečiai nereglamentuoja, tačiau LAT yra suformulavęs taisyklę, kad abiem darbo sutarties šalims – darbdaviui ir darbuotojui – yra privalomos sąlygos, įtrauktos į darbo sutartį; sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, tampa neatskiriami darbo sutarties dalimi tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis. Be to, pagal DK 10 straipsnio 1 dalį, sistemiškai aiškinant DK 120 straipsnio 3 dalį, atsižvelgiant į DK 95 ir 120 straipsnių, reglamentuojančių darbo sutarties sąlygas ir jų keitimą, sąsajas, Teismas konstatavo, kad DK 120 straipsnio 3 dalyje nurodyta ne apie bet kokių, o apie darbo sutartyje sutartų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą. Taigi darbdaviui keičiant darbo apmokėjimo sąlygas taip, kad nustatytosios darbo sutartyje lieka nepažeistos, DK 120 straipsnio 3 dalyje nustatyti reikalavimai netaikytini¹⁰⁶.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad DK 120 straipsnio 3 dalis taikoma tik keičiant darbo sutartyje nustatytą darbo apmokėjimo tvarką. Jeigu

¹⁰⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. gruodžio 22 d. nutartis byloje K. Batista v. UAB "Kelda", Nr. 3K-3-697/2004.

¹⁰⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis byloje A. P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija, Nr. 3K-3-300/2007.

apmokėjimo tvarka nustatyta lokalinuose darbovietės teisės aktuose ir tos tvarkos pakeitimas neturi įtakos darbo sutartyje nustatytam darbo apmokėjimui, DK 120 straipsnio 3 dalies nuostatos netaikomos. Tokiu atveju, darbo apmokėjimo sąlygos gali būti keičiamos remiantis DK 120 straipsnio 1 dalimi be darbuotojo raštiško sutikimo. Tačiau, jeigu darbo santykio šalys darbo sutartyje nurodė, kad tam tikri darbovietės lokaliniai teisės aktai laikomi darbo sutarties dalimi, tarp jų ir reglamentuojantys darbo apmokėjimo tvarką, juose įtvirtinta darbo apmokėjimo tvarka turi būti keičiama kaip ir darbo sutartyje nustatyta tvarka, t.y. pagal DK 120 straipsnio 3 dalį. Tokiu atveju keičiant darbo apmokėjimo sąlyga yra būtinas darbuotojo raštiškas sutikimas.

Pažymėtina, kad DK 120 straipsnio 1 dalis, kaip jau buvo minėta, yra bendra norma darbo sutarties sąlygų keitimui. Remiantis minėta norma, jeigu darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnį. Darytina išvada, kad tais atvejais, kai darbuotojas nesutinka su darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimu, jis gali būti atleistas iš darbo, laikantis DK 129 straipsnyje nustatytos tvarkos. Tokią nuomonę galima pagrįsti ir LAT suformuota praktika. Vienoje iš bylų Teismas konstatavo, kad darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, taigi ir sumažinus darbo užmokestį, sprendžiamas darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį klausimas. Tokią išvadą Teismas daro remiantis DK 120 straipsnio 1 dalimi¹⁰⁷.

Kalbant apie darbo apmokėjimo sąlygų keitimą, atkreiptinas dėmesys, kad remiantis LAT suformuota praktika, iki DK įsigaliojimo (2003 m. sausio 1 d.) sudarytose darbo sutartyse sulygtos darbo užmokesčio sąlygos, neatitinkančios naujų įstatymų ir kitų norminių aktų nuostatų, savaime nepanaikinamos. DK įstatymai ir jų lydymieji aktai nustato darbo sutarties keitimo tvarką. Įsigaliojus DK ir pasikeitus darbo sutarties sąlygų ir jų pakeitimo tvarkos reglamentavimui darbdavys negali vienašališkai pakeisti pirmiau sudarytos darbo sutarties sąlygų, tarp jų ir darbo apmokėjimo¹⁰⁸.

Apibendrinant, darytina išvada, kad darbo užmokestis yra svarbus darbuotojui ne tik dėl finansinio aspekto, bet ir dėl socialinio. Taip pat darbo užmokestis paprastai yra vienintelis pragyvenimo šaltinis. Įstatymo leidėjo nustatyta ypatinga darbo užmokesčio keitimo tvarka nustato darbuotojui garantijas, apsaugančias jo konstitucinę teisę į teisingą apmokėjimą už darbą. Pažymėtina, kad tokia darbuotojo teisė egzistuoja nepriklausomai nuo darbo sutarties buvimo, tai patvirtina ir darbo teisės teorija bei LAT suformuota praktika, todėl darytina išvada, kad darbuotojo teisė į teisingą apmokėjimą už darbą yra

¹⁰⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 13 d. nutartis byloje Dėl išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo ir kitų reikalavimų, Nr. 3K-3-265/2005.

¹⁰⁸ *Cit. Op. 107.*

absoliuti. Atkreiptinas dėmesys, kad teisės teorija ir LAT praktika susijusi su darbo apmokėjimo sąlygų keitimu sutampa nevisada.. Nepaisant to, kad teorija ir praktika skiriasi, tai nepaneigia darbuotojams nustatytų garantijų ir teisėtų lūkesčių turėti pastovų darbą ir stabilų darbo užmokestį. Tam tikras garantijas DK nustato ir darbdaviams – jeigu darbuotojas nesutinka su pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis, darbdavys turi teisę atleisti tokį darbuotoją iš darbo, laikantis DK nustatytos tvarkos. Pabrėžtina, kad darbo apmokėjimo sąlygų keitimo tvarka priklauso nuo to, kokiame teisės akte ji yra nustatyta ir to teisės akto teisinės galios.

3. Darbuotojo teisių gynimas, kai darbdavys neteisėtai pakeitė darbo sutarties sąlygas

Teisinė atsakomybė yra neatsiejamas teisinės sistemos elementas. Jis yra teisinių santykių subjektų teisių ir pareigų realizavimo mechanizmo dalis, viena iš pagrindinių šių teisių ir pareigų užtikrinimo garantijų. Konstitucijos 28 straipsnyje yra numatyta, kad įgyvendindamas savo teises ir naudodamasis savo laisvėmis, žmogus privalo laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų, nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių. Be to, Konstitucijos 30 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą, numato galimybę ginti pažeistas asmens teises.

Žmogaus elgesys turi atitikti teisės aktų nustatytas elgesio normas, be to, turi būti užtikrinta, kad tam tikras elgesys nepažeis kitų asmenų teisių bei teisėtų interesų. Teisės aktų nustatyto bei visuotinai priimto elgesio nesilaikymas gali sukelti neigiamų padarinių: vienam subjektui gali atsirasti žala, o kitam atitinkamai – atsakomybė už padarytą žalą. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, galima teigti, kad teisinės atsakomybės tikslas – atkurti pažeistas teises. Valstybės dalyvavimas šiuo atveju gali pasireikšti dvejopai. Įstatymų numatytais atvejais yra taikoma valstybės prievarta už teisės pažeidimą. Tais atvejais, kai šalių teisiniai santykiai yra privataus pobūdžio, kai šalims yra įstatymų suteikta teisė savo nuožiūra naudoti įstatymo numatytas priemones pažeistoms teisėms atkurti, tai valstybės įsikišimą galima vadinti netiesioginiu (jei asmuo geranoriškai nesiima veiksmų neteisėto elgesio pasekmėms panaikinti ar ištaisyti, tai galimas valstybės, kuri turi pareigą ir siekia panaikinti netinkamo ir neteisėto elgesio pasekmes ir pamokyti taip besielgusį asmenį, įsikišimas)¹⁰⁹.

¹⁰⁹ Norkūnas A. Konvencinės ir deliktinės civilinės atsakomybės mokymo dalyko paskaitų kursas, 2002 // www.mruni.lt.

Darbo teisės reguliavimo objektas – tam tikri darbo procese atsirandantys visuomeniniai santykiai¹¹⁰. Darbo teisė reguliuoja ne tik tiesioginius darbdavio ir darbuotojo santykius, kai pastarasis vykdo darbo funkcijas paklusdamas darbo tvarkai, bet ir kitus santykius, atsirandančius darbo procese ir su juo glaudžiai susijusius¹¹¹. Manytina, kad darbo teisė reguliuoja santykius, susijusius su teisine darbuotojo ir darbdavio atsakomybe už teisių ir pareigų pažeidimą esant darbo santykiams.

Darbdavys ir darbuotojas nėra lygios darbo santykių šalys. Skiriasi jų teisės, pareigos bei ekonominė padėtis. Valstybei kyla pareiga užtikrinti tinkamą šių darbo santykių šalių bendradarbiavimą, tuo pačiu saugoti kiekvienos šalies teises bei teisėtus interesus, ypatingą dėmesį skiriant darbuotojui kaip silpnesnei darbo santykių šaliai. Kaip jau buvo minėta, darbo sutartis yra teisinis pagrindas, nustatantis darbo santykių šalių teises ir pareigas. Anot G. Dambrauskienės, darbo sutarties tinkamas vykdymas šalims garantuojamas įstatymų, o nevykdymas gali užtraukti atitinkamą atsakomybę. Be to, autorės manymu, darbo sutarties sudarymas automatiškai užtraukia atitinkamų teisės normų veikimą¹¹².

Kalbant apie darbo sutarties sąlygų keitimą, pažymėtina, kad tarp darbuotojo ir darbdavio gali kilti ginčų. Ginčai gali kilti dėl to, kad darbuotojas nesutinka su pakeistomis sąlygomis. Pažymėtina, kad darbo sutarties sąlygų keitimo pagrįstumą, būtinumą ir teisėtumą, remiantis DK komentaro išaikinimu, turi įrodyti darbdavys. Darytina išvada, kad darbdaviui įrodžius minėtų darbo sutarties sąlygų pakeitimo aspektų buvimą, ginčas turėtų būti išspręstas. Ne visais atvejais darbdaviai yra sąžiningi ir keičia darbo sutarties sąlygas tik esant realiam būtinumui. Ginčas dėl darbo sutarties sąlygų keitimo yra individualus darbo ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio.

Darbo teisėje individualus ginčas suprantamas kaip nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris nagrinėjamas DK nustatyta tvarka. Individualius ginčus nagrinėjantys organai yra du: darbo ginčų komisija ir teismas. Darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis tarp šalių kilusius ginčus, jei įstatyme nėra numatyta kitaip. Vadinasi, tam tikrais atvejais darbuotojas, kuris nesutinka su darbdavio sprendimais ar veiksmais, pirmiausia privalo kreiptis į darbo ginčų komisiją (toliau - komisija), o ne tiesiogiai į teismą¹¹³. DK numato

¹¹⁰ Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 13.

¹¹¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005. p. 43.

¹¹² Šiuolaikinės darbo ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai. Vilnius, 2009. p. 97.

¹¹³ Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010, p. 258-259.

darbuotojo teisę tam tikrais atvejais tiesiogiai kreiptis į teismą, jeigu jis nesutinka su darbo sutarties sąlygų keitimu. Pažymėtina, kad DK 297 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, kad šia galimybe darbuotojas gali pasinaudoti, jeigu nesutinka su būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimu. Remiantis minėto straipsnio ir DK 120 straipsnio 2 dalies sisteminė analize, darytina išvada, kad DK numato galimybę darbuotojui ginti savo teises teismine tvarka tik tuo atveju, jeigu yra keičiamos būtiniosios darbo sutarties sąlygos, t.y. darbo funkcija, darbovietė ar tam tikroms darbo sutarčių rūšims būtiniosios darbo sutarties sąlygos. Visais kitais atvejais, t.y. keičiant DK 95 straipsnio 4 dalyje nustatytas papildomas sąlygas ir darbo apmokėjimo sąlygą, darbuotojas iš pradžių privalo kreiptis į komisiją. Jeigu komisijos šalys nesusitarė ar nustatytais terminais nebuvo sudaryta komisija/nebuvo išspręstas ginčas arba darbuotojas nesutinka su komisijos sprendimu, jis turi teisę kreiptis į teismą. Pažymėtina, kad darbuotojas turi pateikti teismui įrodymus, kad ginčas buvo nagrinėjamas komisijoje.

Šių metų vasario 18 d. Lietuvos Respublikos Prezidentūroje įvyko diskusija dėl darbo ginčų sprendimo būdų. Prezidentūros, Teisininkų draugijos ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos inicijuotoje diskusijoje teisės ekspertai, mokslininkai, politikai, verslininkai, profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų, darbo inspekcijos ir teismų atstovai aptarė darbo ginčus reglamentuojančią teisinę bazę ir problemas, su kuriomis susiduria darbuotojai ir darbdaviai sprenddami tarpusavio nesutarimus. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pranešime buvo teigiama, kad šiuo metu darbo ginčus sprendžia darbovietėje įsteigta darbo ginčų komisija, sudaryta iš tos įmonės ar įstaigos darbuotojų ir darbdavių atstovų. Komisijos darbo išlaidas padengia darbdavys. Tai, o taip pat faktas, kad visi komisijos nariai dirba toje pačioje įstaigoje, gali daryti neigiamą įtaką jų objektyvumui. Nors tokia darbo ginčų nagrinėjimo tvarka yra nesudėtinga, didžioji ginčų dalis vėliau vis tiek perduodama teismui¹¹⁴.

Toje pačioje diskusijoje buvo pristatytas mokslinis tyrimas „Darbo ginčų teisinio reguliavimo mokslinio tyrimo ir darbo bylų sprendimas“. Tyrime buvo nustatyta, kad teisės aktuose įtvirtintos ir praktikoje taikomos darbo ginčų sampratos bei iš to kylančios šių ginčų sprendimo metodų ir priemonių sistemos turi eilę trūkumų ir turėtų būti kompleksiskai reformuotos įvertinus visas teorines bei praktines šio instituto ypatybes. Taip pat nustatyta, kad didžioji dalis ginčų yra nagrinėjami tiesiogiai teismuose, o duomenys apie tuos ginčus, kurie buvo nagrinėjami ikiteisminiu būdu, rodo, kad ikiteisminis ginčų sprendimas buvo neefektyvus. Be to, daroma prielaida, kad

¹¹⁴ Diskusija dėl darbo ginčų sprendimo būdų. [žiūrėta 2011 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=3777>>.

darbuotojai, susidūrę su darbo teisių pažeidimais, pirma yra linkę nutraukti darbo santykius ir tik tuomet inicijuoti ginčą teisme. Tai dar kartą patvirtina, kad individualūs ginčai yra specifinė kategorija, kuriai turėtų būti numatomos ir specifinės, labiau pritaikytos, sprendimo priemonės. Remiantis atliktais tyrimais, jų autoriai siūlo nustatyti dvinarę visų darbo ginčų sprendimo metodų sistemą, kur tiek individualūs, tiek kolektyviniai teisės darbo ginčai būtų sprendžiami teismuose, o interesų ginčai, kilę tiek tarp individualios darbo sutarties šalių, tiek tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų, būtų sprendžiami pasinaudojant tarpininkavimo procesu. Pažymėtina, kad sutinkamai su DK 293 straipsnio 1 dalies nuostatomis, darbdavys darbo ginčų komisijos sprendimo apskūsti teismui neturi teisės. Taigi net tais atvejais, kuomet akivaizdžiai matyti, kad darbo ginčų komisijos sprendimas neteisėtas (pavyzdžiui, komisijos posėdyje dalyvavo netinkamas jos narių skaičius, sprendimas buvo priimamas ne susitarimu, o balsuojant ir pan.) darbdavys neturi jokių galimybių apskūsti tokį darbo ginčų komisijos sprendimą teismui. Pasak tyrimo autorių, Lietuvoje egzistuojanti ikiteisminio individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija yra neveiksminga, neefektyvi, kokybiškai atgyvenusi ir nesudaranti prielaidų nešališkam darbo ginčo sprendimui¹¹⁵.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad tarp teisės mokslininkų vyrauja tendencija, kad darbo teisės ginčai būtų sprendžiami tiesiogiai teismuose, nes ginčo sprendimas komisijoje yra ne tik neefektyvus, bet ir abejotina dėl komisijos sprendimo objektyvumo. Be to, darbo ginčų sprendimas komisijoje neleidžia darbdaviui pasinaudoti jo konstitucine teise ginti savo pažeistas teises.

Pasak E. Borisovos, efektyviausia darbo ir socialinių teisių apsauga įgyvendinama teismine tvarka¹¹⁶. Be to, Konstitucijos 109 straipsnyje yra įtvirtinta nuostata, kad teisingumą Lietuvos Respublikoje vykdo tik teismai. Darbo sutarties sąlygų keitimas gali turėti neigiamų padarinių darbuotojui, pavyzdžiui, darbo užmokesčio sumažinimas, darbo laiko pakeitimas ir pan. Darbuotojo teisė kreiptis į teismą visais atvejais, kai darbdavys neteisėtai pakietė darbo sutarties sąlygas ne tik užtikrintą apsaugą nuo darbdavio savivalės, bet ir nustatytą griežtesnę darbdavio atsakomybę tiek už būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimą, tiek už visų kitų, darbo sutartyje aptartų ir darbuotojui reikšmingų, sąlygų keitimą.

¹¹⁵ Mokslinis tyrimo „Darbo ginčų teisinio reguliavimo mokslinio tyrimo ir darbo bylų sprendimas“ pristatymas. [žiūrėta: 2011 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.profsajunga.info/2011/02/22/doc-dr-daiva-petrylaite-mokslinio-tyrimo-%E2%80%9Edarbo-gincu-teisinio-reguliavimo-mokslinio-tyrimo-ir-darbo-bylu-sprendimas%E2%80%9C-pristatymas/>>.

¹¹⁶ Borisova E. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2007. p. 367.

DK 297 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, jog tais atvejais, kai teismas nustato, kad darbo sutarties sąlygos buvo pakeistos be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus, pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir jam turi būti išieškotas vidutinis darbo užmokestis arba darbo užmokesčio skirtumas. Taigi DK yra numatyta darbdavio atsakomybė už neteisėtą darbo sutarties pakeitimą. Pažymėtina, kad nustatyti pažeidimo faktą, kuris užtrauktų darbdaviui atitinkamą atsakomybę, gali tik teismas.

Darbo sutartis yra ne tik darbuotojo teisių ir pareigų atsiradimo pagrindas, bet ir dokumentas, užtikrinantis tam tikras garantijas darbuotojui. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo sutartis sudaroma tik tuo atveju, kai šalys išreiškė savo valią ir kiekviena šalis sutiko su kitos šalies pageidavimais nustatyti tam tikras sąlygas darbo sutartyje. Vėlesnis darbo sutarties sąlygų pakeitimas gali turėti neigiamos įtakos tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas yra ekonomiškai silpnesnė šalis, jam darbdavio sprendimas pakeisti darbo sąlygas gali būti ypač „skausmingas“. Be to, tokiu būdu pažeidžiami darbuotojo teisėti lūkesčiai sudarius konkrečią darbo sutartį turėti pastovų darbą bei sutartyje numatytas garantijas. Viena iš pagrindinių darbo teisės funkcijų – sustiprintai ginti silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo interesus¹¹⁷.

Apibendrinant, darytina išvada, kad darbo teisės paskirtis yra ne tik nustatyti darbuotojo ir darbdavio teises bei pareigas darbo procese, bet ir garantuoti tų teisių ir pareigų tinkamą vykdymą bei pažeistų teisių gynimą. Pažymėtina, kad darbo sutarties sąlygų keitimas turi atitikti darbdavio interesus ir nepažeisti darbuotojo teisių. Pažeidimo atveju, darbuotojui turi būti garantuojama teisė į objektyvią gynybą, kurią, remiantis tuo, kas buvo išdėstyta, galėtų vykdyti tik teismas. Taigi, darytina išvada, kad darbuotojui turi būti numatyta teisė kreiptis į teismą, jeigu jo manymu, darbdavys neteisėtai pakeitė darbo sutartyje aptartas sąlygas, o teismui nustačius teisės pažeidimo faktą, darbdaviui turi būti taikoma atsakomybė, kurios tikslas – atkurti pažeistas darbuotojo teises bei kompensuoti dėl darbdavio veiksmų patirtus nuostolius.

¹¹⁷ Nekrošius I. Iš Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis, Individualūs darbo santykiai, II tomas. Vilnius, Justitia, 2004. p. 129.

Išvados

1. Darbuotojo išankstinis raštiškas sutikimas reikalingas keičiant visas darbo sutartyje aptartas sąlygas, nes pats darbo sutarties šalių susitarimo darbo sutartyje dėl tam tikrų sąlygų faktas reiškia tai, kad visos darbo sutartyje aptartos sąlygos yra privalomos ir jų keitimo tvarka turi būti vienoda. Teigtina, kad darbo sutarties sąlygų skirstymas į būtinąsias ir papildomas turi būti siejamas tik su darbo sutarties sudarymo faktu.
2. Papildomi darbdavio ir darbuotojo susitarimai gali būti ir civilinės teisinės prigimties, tačiau atsižvelgiant į tai, kad papildomi darbuotojo ir darbdavio susitarimai laikomi darbo sutarties dalimi, o darbo sutarties sąlygų keitimas yra detaliam reglamentuotas DK ir nėra nuorodos į CK normas, darytina išvada, kad jų keitimui gali būti taikomos tik DK normos.
3. Darbo užmokesčio sumažinimo faktas turi būti siejamas su darbuotojo išreikšta valia – išankstiniu raštišku sutikimu. Darbo apmokėjimo sąlygų keitimas bei įstatyminis šio instituto reglamentavimas turėtų būti aiškinamas taip, kad darbo apmokėjimo sąlygos, nesusijusios su darbo užmokesčio mažinimu, gali būti keičiamos be darbuotojo sutikimo, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamos tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Mažinant darbuotojo darbo užmokestį jo išankstinis raštiškas sutikimas yra privalomas.
4. Darbo apmokėjimo sąlygų keitimo tvarka priklauso nuo to, kuriam teisės akte ji yra įtvirtinta. Kai minėta sąlyga nustatyta darbo sutartyje – darbdavys gali ją pakeisti tik darbuotojo sutikimu, jeigu tokią sąlygą reglamentuoja darbovietės lokalinis teisės aktas – darbuotojo sutikimas nėra būtinas.
5. Įstatymų leidėjas DK nustatė dvi sąvokas – darbo sąlygų keitimas bei perkėlimas į kitą darbą. Teigtina, kad šios sąvokos yra tapačios, nes perkėlimas į kitą darbą yra neatsiejamai susijęs su darbo sutarties sąlygų pakeitimu. Skirtingi to paties reiškinių pavadinimai gali suponuoti klaidingą šių reiškinių suvokimą bei turėti neigiamos įtakos teisingam teisės normų taikymui.
6. Darbo ginčų komisija kaip individualių darbo ginčų sprendimo organas yra neefektyvus ir neveiksmingas. Be to, darbo ginčų sprendimas darbo ginčų komisijoje sukelia abejonių dėl komisijos sprendimo objektyvumo. Teigtina, kad visi darbo teisės ginčai turėtų būti sprendžiami tiesiogiai teisme. Tai užtikrintų tokių ginčų sprendimo objektyvumą bei kompetetingumą, taip pat garantuotų darbdavio atskomybę už neteisėtą darbo sutartyje aptartų sąlygų pakeitimą.

7. DK įpareigoja darbdavį prieš keičiant darbo sutarties sąlygas, gauti jo raštišką sutikimą, tačiau nenustato per kokį terminą tai turėtų įvykti. Keičiant darbo sutartyje neaptartas sąlygas, darbdavys gali jas pakeisti ir be darbuotojo išankstinio sutikimo. Teigtina, kad DK turi būti numatytas terminas, prieš kurį darbdavys turi įspėti darbuotoją apie numatomus sąlygų pakeitimus. Siūlytina įvesti vieno mėnesio įspėjimo apie numatomus sąlygų pakeitimus terminą.

Literatūros sąrašas

Specialioji literatūra

1. Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
2. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. I. Vilnius. Justicia. 2005.
3. Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. – Vilnius: Registrų centras. 2008.
4. Petrylaitė D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui. VĮ Registrų centras, Vilnius, 2010.
5. Vileita A. in Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis (moksl. red. Vytautas Mizaras). Vilnius: Justitia, 2009.
6. Civilinė teisė. Prievolių teisė. Vadovėlis. Lietuvos teisės universitetas, 2004.
7. Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai. Vilnius, 2009.
8. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2007 m.
9. Bagdanskis T. „Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose“. Daktaro disertacija. Vilnius 2005.
10. Birmontienė T., Jankauskas K., Jarašiūnas E. ir kt. Lietuvos konstitucinė teisė: raida, institucijos, teisių apsauga, savivalda. Vilnius. Mykolo Riomerio universitetas, 2007.
11. Dambrauskienė G. in Šiuolaikinės darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės teorinės problemos: tarptautiniai ir nacionaliniai aspektai. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga 2009 m. birželio 26-27 d. Justitia, Vilnius, 2009.
12. Mačernytė-Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis. Vilnius. Jurisprudencija, 2002. p. 89-97.
13. Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas// Jurisprudencija. T. 74 (66). 2005.
14. Tartilaitė A. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje// Jurisprudencija. T. 8 (110). 2008.
15. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. Vilnius. Teisės institutas, 2000. 1 dalis. P. 218. Iš A. Tartilaitė. Konstitucinės nuostatos darbų saugos ir sveikatos srityje // Jurisprudencija, 2008, T. 8 (110). 2008.
16. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, III dalis Individualūs darbo santykiai, antras tomas/ Justitia. Vilnius, 2004.
17. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ.

18. Ткаченко С.В Кудряшов А.В. Ткаченко В.В. Трудовой договор: теория и практика. Самара, 2007.

Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas Nr. IX-1672// Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170 .
3. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973; 2002, Nr. I-2048.
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“, Valstybės žinios. 2003, Nr. 11-412.
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 19 d. nutarimas Nr. 340 „Nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmų sąrašas“, Valstybės žinios, 2003-03-26, Nr. 29-1184.
6. 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo. CELEX numeris: 32006L0054, Oficialusis leidinys L, 2006-07-26, Nr. 204.
7. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba krūtimi maitinančių darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskaita direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje). CELEX numeris: 31992L0085, 2004 Specialusis leidimas, 2004-12-30, Nr. 1.

Praktinė medžiaga

1. LAT CBSs teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 1 d. nutartis byloje V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“, Nr. 3K-3-195/2008.
2. LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008.
3. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis byloje A. P. v. AB Klaipėdos jūrų krovinių kompanija, Nr. 3K-3-300/2007.
4. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 16 d. nutartis byloje G. S., R. S. v. UAB „Midoja“, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyrius, Nr. 3K-3-143/2007.

5. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis byloje V. Č. v. VĮ Visagino transporto centras, Nr. 3K-3-278/2007.
6. LAT CBS teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 3 d. nutartis byloje . J. v. VŠĮ Šilutės ligoninė, Nr. 3K-3-526/2007.
7. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 19 d. nutartis byloje P. S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“, Nr. 3K-3-282/2006.
8. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis byloje J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006.
9. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 26 d. nutartis byloje K.Kaveckis v. Klaipėdos miesto valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba, Nr. 3K-3-71/2005.
10. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis byloje E.Jadkevič v. Vilniaus miesto A.Vivulskio pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-238/2005.
11. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 13 d. nutartis byloje Dėl išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo ir kitų reikalavimų, Nr. 3K-3-265/2005.
12. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartis byloje Kauno apskrities darbuotoju profesinė sąjunga "Sandrauga" v. AB "Kaišiadorių paukštynas", Nr. 3K-3-317/2005.
13. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 29 d. nutartis c.b. S.Dilys v. AB Lithun, Nr. 3K-3-368/2005.
14. LAT CBS teisėjų kolegijos 2005 m. rugsėjo 19 d. nutartis byloje Br.Girininkas v. AB „Vilniaus vingis“, Nr. 3K-3-402/2005.
15. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 4 d. nutartis byloje B. Sokolov v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, Nr. 3K-3-144/2004.
16. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 7 d. nutartis byloje Č.Daškevič v. VĮ Tarptautinis Vilniaus oro uostas, Nr. 3K-3-258/2004.
17. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 28 d. nutartis byloje G.Andriuškevičius v. AB "Alytaus tekstilė", Nr. 3K-3-353/2004.
18. LAT CBS kolegijos 2004 m. lapkričio 13 d. nutartis byloje Lietuvos geležinkelio profesinė sąjunga v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr.3K-3-540/2004.
19. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. gruodžio 22 d. nutartis byloje K.Batista v. UAB "Kelda", Nr. 3K-3-697/2004.
20. LAT teisėjų senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“.

21. ETT 1998 m. spalio 27 d. sprendimas byloje C-411/96 *Boyle*. Iš Petrylaitė D., Davulis T., Petrylaitė V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.–Vilnius: Registrų centras. 2008.

Internetiniai šaltiniai

1. Davidavičius H. Darbuotojų perkėlimas į kitą darbą. *Juristas*, Nr. 11. 2010 m. <<http://www.manager.lt/blog/articles/view/darbuotoju-perkelimas-i-kita-darba-darbo-teise>>.
2. Norkūnas A. Konvencinės ir deliktinės civilinės atsakomybės mokymo dalyko paskaitų kursas, 2002 // <www.mruni.lt>
3. Povilaitienė I. Konferencijos pranešimas. <http://www.jbblegal.lt/upload/doc/lt/Ieva_pranesimas_DK_konferencija.pdf>.
4. Diskusija dėl darbo ginčų sprendimo būdų. <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=3777>>
5. Mokslinis tyrimo „Darbo ginčų teisinio reguliavimo mokslinio tyrimo ir darbo bylų sprendimas“ pristatymas. <<http://www.profsajunga.info/2011/02/22/doc-dr-daiva-petrylaite-mokslinio-tyrimo-%E2%80%9Edarbo-gincu-teisinio-reguliavimo-mokslinio-tyrimo-ir-darbo-byly-sprendimas%E2%80%9C-pristatymas/>>
6. Гайдукова Л.Н. Комментарий к изменениям в ТК РФ. М. 2007. <http://www.allpravo.ru/library/doc4012p0/instrum6651/item6661.html>

Santrauka

Darbo sutarties sąlygų keitimas

Šiame darbe analizuojamas vienas svarbiausių darbo teisės institutų – darbo sutarties sąlygų keitimas. Šio darbo teisės instituto svarbumą lemia tai, jog darbo sutartis yra pagrindinė darbo santykio ašis, o sutartyje aptartos sąlygos nustato kiekvienos šalies teises bei pareigas. Darbo sutarties sąlygų keitimas yra neatsiejama darbo sutarties vykdymo dalis, taigi turi būti vykdomas sąžiningai, nepažeidžiant darbo sutarties šalių teisių bei laikantis įstatymų numatytų keitimo taisyklių. Darbe analizuojama Lietuvos ir užsienio teisės doktrina, įstatymai ir kiti teisės aktai, moksliniai straipsniai bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika. Darbe pateikiamas darbo sutarties turinio apibrėžimas, nagrinėjamos darbo sutarties sąlygų rūšys, analizuojamas darbo sutarties vykdymas. Darbe pateikiami ir analizuojami diskutuoti klausimai dėl darbo sutarties sąlygų keitimo. Be to, darbe yra nagrinėjama atsakomybė už neteisėtą darbo sutarties sąlygų pakeitimą.

Darbo sutarties sąlygų keitimo ypatumų bei su tuo susijusių klausimų analizė bei apibendrinimas daromi nagrinėjant darbo sutarties sąlygų rūšis bei jų sąsajas su darbo sutarties sudarymo faktu. Analizė vykdoma lyginant darbo teisės doktriną bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, pateikiama darbo autorės nuomonė. Darbo gale pateikiamos išvados ir pasiūlymas *de lege ferenda* – Darbo Kodekse nustatyti vieno mėnesio terminą, prieš kurį darbdavys turi įspėti darbuotoją apie numatomus darbo sutarties sąlygų pakeitimus.

Summary

The changing of employment contract conditions

One of the most important Labour law institutes – institute of changing the conditions of employment contract is analyzed in this Master thesis. The significance of the institute mentioned, is that employment contract is the axis of Labour relations, and conditions of such a contract state the rights and responsibilities of employer and the employee. Changing the conditions of employment contract is an inherent part of performance of the employment contract, so it has to be done fairly, without prejudice to the rights and legitimate interests, in compliance with law. Lithuanian and foreign doctrine of law, laws, scientific papers and practice of The Supreme Court of Lithuania are analyzed in this Master thesis. The definition of employment contract content is submitted in this thesis, types of employment contract conditions and performance of employment contract is analyzed. Debatable questions concerning the changing of employment contract conditions are submitted and analyzed. Furthermore, the liability for illegal changing of employment contract conditions is analyzed.

The analysis and generalizations of peculiarities of changing the conditions of employment contract and other important themes concerning this matter is made while examining the types of employment contract linking them with the fact of completion of the employment contract. Analysis is presented in the way of comparing the doctrine and practice of The Supreme Court of Lithuania, also the opinion of author of this Master thesis is presented. In the end of this thesis the conclusions are made and a lege ferenda suggestion is stated – to change the Labour code establishing a one month term for an employer to warn the employee about the future change of employment contract conditions.