

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Viliaus Kisieliaus,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento

MAGISTRO DARBAS
VIENAŠALIŠKAS DARBO SĄLYGŲ KEITIMAS
THE UNILATERAL CHANGE OF THE WORKING CONDITIONS

Vadovas: lekt. A. Šuminas

Recenzentė: asist. S. Cirtautaitė Kaminskienė

Vilnius

2017

TURINYS

IŽANGA	2
1. DARBO SĄLYGŲ SAMPRATA.....	4
1.1. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos	9
1.2. Kitos būtiniosios darbo sutarties sąlygos	13
1.3. Privalomosios darbo sutarties sąlygos.....	14
1.4. Kitos darbo sutarties sąlygos.....	19
2. VIENAŠALIŠKO DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ KEITIMO GALIMYBĖS	21
2.1. Darbdavio iniciatyva keičiamos darbo sąlygos	22
2.1.1. Privalomosios darbo sąlygos keitimo ypatumai	26
2.1.2. Laikino darbo sąlygų pakeitimo ypatumai	28
2.1.3. Darbdavio pareigos užtikrinti darbo sąlygas įgyvendinimas ir šios pareigos nevykdymo koreliacija su darbo sąlygų keitimu	30
2.2. Darbo sąlygų pakeitimas darbuotojo iniciatyva	38
2.2.1. Darbo laiko ir darbo laiko režimo pakeitimas	41
2.2.2. Darbo sąlygų pakeitimas susijęs su darbuotojams – donorams teikiamomis garantijomis	42
2.2.3. Darbo sąlygų pakeitimas, susijęs su darbuotojų sauga ir sveikata	43
3. DARBO TEISĖS NORMŲ, REGLAMENTUOJANČIŲ DARBO SĄLYGŲ KEITIMĄ, VYSTYMASIS	46
IŠVADOS	50
LITERATŪROS SĄRAŠAS	52
SANTRAUKA	57
SUMMARY	58

IŽANGA

Individualūs darbo santykiai – tai dvišaliai darbo santykiai, kurie atsiranda darbo sutarties pagrindu. Darbo sutartis – ją sudariusių šalių laisvos valios išraiška. Įstatymų leidėjas neapriboja darbo sutarties šalių teisės susitarti dėl bet kokių papildomų darbo sąlygų, kurios neprieštarauja teisės aktams ir kolektyvinių sutarčių nuostatoms. Kilus ginčui dėl to, ar darbdavio/darbuotojo atliekami veiksmai, kurie keičia darbo sąlygas, vertintini kaip pažeidžiantys darbdavio/darbuotojo interesus, būtina nustatyti, darbo sutarties šalių elgesį, atliekamų veiksmų pobūdį, ir kitas reikšmingas aplinkybes, kurios gali sudaryti pagrindą ginčą nagrinėjantjai institucijai nuspręsti dėl galimo teisės pažeidimo.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nepateikia konkretaus ir baigtinio sąrašo aplinkybių, kurios būtų laikomos pateisinančiomis vienašališką darbo sąlygų pakeitimą. Kiekvienas atvejis turi būti nagrinėjamas individualiai ir tik ginčą nagrinėjantis organas gali, įvertinęs įrodymų visetą, nustatyti, ar buvo teisėtai vienašališkai pakeistos darbo sąlygos.

Šio rašto darbo autoriaus tikslas – išanalizuoti darbo teisės normas, Lietuvos nacionalinių teismų praktiką bei, sugretinus aktualių teisės normų taikymą praktikoje, atskleisti darbo teisinių santykių šalių galimybes vienašališkai keisti darbo sąlygas. Tokių galimybių atskleidimas padėtų ateityje plačiau vystyti Darbo kodekse reglamentuotas normas, susijusias su vienašališku darbo sąlygų keitimu.

Siekiant minėto tikslo, rašto darbe keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. Darbo sąlygų sampratos ir darbo sutarties sąlygų rūšių atskleidimas;
2. Darbdavio ir darbuotojų teisinės galimybės vienašališkai keisti darbo sąlygas vertinimas, galiojančių ir įsigaliosiančių darbo teisės normų atžvilgiu;
3. Galiojančio teisinio reguliavimo problemų identifikavimas ir teisinio reguliavimo vystymosi perspektyvos.

Nagrinėjama tema yra aktuali ir originali, nes vienašališkas darbo sąlygų keitimas teisės teorijoje mažai analizuojamas. Darbo kodekso normos vienašališką darbo sąlygų keitimą reglamentuoja labai siaurai, o teismų praktikos pavyzdžiai patvirtina, kad dažnai kyla ginčai tarp darbo santykių šalių dėl vienašališko darbo sąlygų keitimo.

Tyrimo objektas. Vienašališkas darbo sąlygų keitimas bei iš jo išplaukiantys analizuotini aspektai: darbo sąlygų analizė, vienašališko darbo sąlygų keitimo darbdavio/darbuotojo iniciatyva galimybės, įsigaliosiančio Darbo kodekso tendencijos vienašališko darbo sąlygų keitimo reguliavime. Rašto darbo autorius vienašališkai

keičiamų darbo sąlygų tyrimo apimtį apibrėžia darbo sutarties sąlygų pakeitimo, laikino darbo sąlygų pakeitimo bei normalių darbo sąlygų užtikrinimo analize.

Tyrimo metodai. Autorius, atlikdamas rašto darbą, pasinaudojo sisteminiu, lingvistiniu, lyginamuoju ir loginiu tyrimo metodais. Šių metodų pagalba autorius atrinko aktualią nagrinėjamai temai teismų praktiką, įstatymus, bei kitus šaltinius, kurių pagalba buvo analizuojami pagrindiniai vienašališko darbo sąlygų keitimo aspektai.

Sisteminis metodas naudojamas teisės aktų ir susiformavusios teismų praktikos analizei.

Lingvistinis metodas naudojamas aiškinant teises sąvokas, nurodytas nagrinėjamuose šaltiniuose.

Lyginamasis metodas naudojamas siekiant atskleisti darbo sąlygų sąvoką, formuojamą teismų praktikoje.

Loginis metodas yra neišvengiamas tiriamajame moksliniame darbe, siekiant išskeltų tikslų atskleidimo, atliekant detalią analizę ir formuojant išvadas.

Svarbiausi šaltiniai. Atsižvelgiant į magistrinio darbo temą, kuri yra glaudžiai susijusi su įstatyminiu reglamentavimu bei formuojama šiuos ginčus nagrinėjančių institucijų praktika, pagrindiniai ir svarbiausi rašto darbo šaltiniai yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas ir nacionalinių teismų praktika, suformuota išnagrinėjus bylas, susijusias su vienašališku darbo sąlygų keitimu.

1. DARBO SĄLYGŲ SAMPRATA

Lietuvos valstybė kiekvienam žmogui užtikrina galimybę laisvai pasirinkti darbą bei verslą, turėti teisę į tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Tokios valstybės garantijos žmogui yra įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje¹, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme, kituose įstatymuose bei poįstatyminiuose aktuose. Detaliau žmogaus teisę į darbą, saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisingą apmokėjimą, darbo teisių ir pareigų įgyvendinimą bei gynybą reglamentuoja Darbo kodeksas.

Darbuotojas, sudarydamas darbo sutartį su darbdaviu, įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai². Darbdavys, sudarydamas darbo sutartį, įsipareigoja darbuotojui suteikti sutartyje sutartą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Darbo kodekso normos imperatyviai nustato, kad darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą – užtikrinti, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką, supažindinti su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymais ir nuostatais³.

Teisinių darbo santykių subjektai, vadovaudamiesi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, patys susitarimo būdu gali nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, jei tiesiogiai to nedraudžia Darbo kodeksas ir kiti įstatymai⁴. Darbo sutarties šalių sulygtos sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas, yra darbo sutarties turinys.

Darbo sąlygos gali būti vertinamos plačiąja ir siaurąja prasme. Plačiąja prasme darbo sąlygos yra darbo aplinka, atliekamo darbo pobūdis, dirbamos valandos, poilsio laikas, taip pat kitos aplinkybės, kaip kad techninių, socialinių ir organizacinių veiksnių visuma, kurios turi tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai. Plačiąja prasme darbo sąlygos gali būti skirstomos: ekonomines (darbo apmokėjimas), organizacines (darbo režimas, pamainingumas), technologines (darbo ritmas, kūrybiškumas, monotoniškumas), psichofiziologines (fizinė ir protinė įtampa), psichologines (darbo kolektyvo santykiai), higienines (darbo vietos estetika, temperatūra,

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

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 93 str. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

³ *Ibidem*, 227 str. 1 d., 229-232 str.

⁴ *Ibidem*, 5 str. 4 d.

drėgmė)⁵. Plačiaja prasme suprantamų darbo sąlygų baigtinio sąrašo įstatymai nepateikia, nes konkretiems darbams atlikti darbo sąlygos gali būti įvairios. Šios darbo sąlygos gali būti aptariamoms kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais konkretų darbą. Dalis, plačiaja prasme suprantamų, darbo sąlygų yra reglamentuojamos atskirais įstatymais bei Vyriausybės nutarimais, todėl šios darbo sąlygos laikytinos imperatyviomis darbo sąlygomis ir darbo teisinių santykių dalyviai privalo jų laikytis, net ir atskirai šių darbo sąlygų neaptarus. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 267 straipsnis numato, kad darbdavys privalo įrengti pagal norminių teisinių aktų reikalavimus darbo ir poilsio patalpas. Buities, higienos ir sanitarinius patalpų įrengimo reikalavimus detaliam numato Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 501 „Dėl buities, sanitarinių ir higienos patalpų įrengimo reikalavimų“⁶. Įprastai tokios, kaip nurodyta pavyzdyje, plačiaja prasme suprantamos darbo sąlygos darbo teisinių santykių dalyvių, sudarant darbo sutartį, neaptariamoms. Darbuotojas, silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis, sudarant sutartį, turi teisėtą lūkesčių, kad darbdavys sąžiningai laikysis normatyviniais aktais nustatytų darbo sąlygų reikalavimų. Nagrinėjant vienašališką darbo sąlygų keitimą sąsajoje su plačiaja prasme suprantamomis darbo sąlygomis, aktualu tai, kad darbdaviui nesilaikant ir pažeidžiant normatyviniais aktais nustatytus minimalius reikalavimus (darbo vietai, sveikatai, saugumui), vienašališkai pažeidžiamos darbuotojo teisės ir teisėti lūkesčiai dėl darbo sąlygų ir tokiu būdu darbdavys vienašališkai neteisėtai keičia darbo sąlygas. Plačiaja prasme suprantamos darbo sąlygos gali būti nustatytos įmonės kolektyvinėje sutartyje (socialinės bei ekonominės sąlygos), kurios darbo teisinių santykių šalims taip pat yra privalomos. Rašto darbo autorius, plačiaja prasme suprantamas darbo sąlygas skirsto į tris grupes: bendrąsias – reglamentuotas įstatymais, Vyriausybės nutarimais; kolektyvines – reglamentuotas įmonės kolektyvinėje sutartyje; individualias – reikalingos konkretiems darbams atlikti. Šiame darbe neanalizuojamos įmonių kolektyvinėmis sutartimis nustatytos darbo sąlygos, nes kolektyvinės sutartys yra darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo susitarimas, ir tokie susitarimai nesusiję su šio darbo tema – vienašališku darbo sąlygų keitimu.

Siaurąja prasme darbo sąlygos suprantamos, kaip darbo sutartyje darbdavio ir darbuotojo sulygtos darbo sąlygos. Darbuotojas, sudarydamas darbo sutartį su darbdaviu, įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras

⁵ E-terminai.lt. *Darbo sąlygos* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-01-05]. Prieiga per internetą: <<http://e-terminai.lt/ekonomika/darbo-salygos>>

⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas „Dėl buities, sanitarinių ir higienos patalpų įrengimo reikalavimų“, Nr. 501.

pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai⁷. Darbdavys, sudarydamas darbo sutartį, įsipareigoja darbuotojui suteikti sutartyje sutartą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Darbo kodekso normos imperatyviai nustato, kad darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą – užtikrinti, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką, supažindinti su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymais ir nuostatais⁸. Darbo teisės teorijoje darbo sutarties sąlygos pagal nustatymo būdą skirstomos į nustatomas šalių susitarimu ir/ar norminiu aktu (įstatymo, kolektyvinės sutarties ir pan.). „Šalių susitarimu nustatomos sąlygos skirstomos į būtinąsias ir papildomas. Būtinąsios yra tokios, dėl kurių šalims nesusitarus, sutartis laikoma nesudaryta. Būtinąsios sąlygos yra dvejopos: privalomos visoms darbo sutartims, t. y. suprantamos tiesiogine (tikrąja) prasme, nes be jų kiekviena darbo sutartis negalioja; ir privalomos, kad galiojūt tam tikra darbo sutartis, nes kitaip bus įprasta darbo sutartis. Papildomos sąlygos yra visos kitos darbo sutartyje šalių aptariamoms, bet nesančios jai (sutarčiai) privalomos sąlygos. Susitartos papildomosios sąlygos tampa šalims privalomos (kaip ir būtinąsios) ir individualizuoja darbo sutartį“⁹. Būtinąsios sąlygos yra numatytos Darbo kodekso 95 straipsnio 1, 2 dalyje ir šios sąlygos gali būti keičiamos, esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui. Darbo sutartyje sulygtos darbo sąlygos darbo santykių šalims yra privalomo pobūdžio.

Rašto darbo autorius, išanalizavęs darbo sąlygų sąvoką, konstatuoja, kad plačiaja prasme suprantamos darbo sąlygos apima siaurąją prasme suprantamas darbo sąlygas. Atskirais atvejais, plačiaja prasme suprantamos darbo sąlygos gali būti aptartos darbo sutartyje. Nedraudžiama darbo teisinių santykių dalyviams darbo sutartyje nurodyti normatyvinius ar lokalinius aktus, kurie privalomai reglamentuoja konkrečias darbo sąlygas. Šiuo atveju, plačiaja prasme suprantamos darbo sąlygos koreliuoja su siaurąją prasme suprantamomis darbo sąlygomis, nes plačiaja prasme suprantamos darbo sąlygos, įtrauktos į darbo sutartį, sudaro darbo sutarties turinį.

Plačiaja prasme suprantamos darbo sąlygos gali būti pripažįstamos darbo sutarties sąlygomis net ir tuo atveju, kai darbo sutarties šalys tokių darbo sąlygų konkrečiai neaptarė darbo sutartyje. Atkreiptinas dėmesys, kad siekiant užtikrinti darbo teisinių santykių stabilumą, darbo sutartis turi atspindėti realius darbo sutarties šalių santykius. Darbdavys atsakingas už tinkamą darbo sutarties sudarymą, jos informinimą. Darbdaviui

⁷ Darbo kodeksas 93 str.

⁸ Ibidem, 227 str. 1 d., 229-232 str.

⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008.

nevykdant šios pareigos, kyla ginčai dėl darbo sąlygų: ar darbo sutartyje nenumatytos darbo sąlygos (suprantamos plačiąja prasme) laikytinos darbo sutarties sąlygomis. Kilus ginčui, kiekvienu atveju vertinamos faktinės aplinkybės ir nustatoma, ar darbo sutarties šalių elgesys, atliekamų veiksmų pobūdis, kitos reikšmingos aplinkybės sudaro pagrindą spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas šiuos veiksmus vertinti kaip darbo sutarties sąlygą.

Svarbu, kad darbo teisinių santykių šalys teisingai ir vienodai suvoktų darbo sąlygų sąvoką. Tik teisingai suprantant faktiškai esamas ir darbo sutartyje įformintas darbo sąlygas yra galimas teisėtas ir pagrįstas vienašališkas darbo sąlygų keitimas. Vienašališkai keičiant siaurąją prasme suprantamas darbo sąlygas, t.y. darbo sutartyje sulygtas darbo sąlygas, darbo santykių šalys privalo laikytis įstatymų numatytos tvarkos, reglamentuojančios darbo sutarties sąlygų keitimą. Atsižvelgiant į tai, kad dalis plačiąja prasme suvokiamų darbo sąlygų yra reglamentuotos įstatymais ir normatyviniais aktais (bendrosios), šių darbo sąlygų vienašališkas keitimas, galimas dviem atvejais: kai keičiami įstatymai ir normatyviniai aktai; arba kai yra laikomasi įstatymų ir normatyvinių aktų nustatytų minimalių standartų ir nėra pažeidžiami kitos darbo santykių šalies teisėti interesai. Plačiąja prasme suprantamos darbo sąlygos (individualios) gali būti vienašališkai keičiamos, jeigu tai iš esmės nepažeidžia kitos darbo santykių šalies teisių bei interesų. Tarkim, darbdavys vienašališkai nusprendžia, praėjus nuo darbo sutarties sudarymo keleriems metams, perkelti darbuotoją jo darbo funkcijoms atlikti iš jo darbo patalpos, esančią antrame aukšte, į kitą darbo patalpą, esančią šeštame aukšte. Darbo sutartyje nebuvo susitarta dėl patalpos, kurioje darbuotojas atliks darbo funkcijas. Jeigu minėta patalpa yra analogiška buvusiai patalpai ir atitinka minimalius standartus, numatytus Vyriausybės nutarimuose, bei nepažeidžia darbuotojo interesų, susijusių su sveikata bei darbo sauga, tai toks darbdavio vienašališkas darbo patalpos keitimas (plačiąja prasme individualių darbo sąlygų), nebus vertinamas kaip darbo sąlygų pakeitimas siaurąją prasme, t.y. darbo sutarties pakeitimas. Tačiau, jeigu darbo patalpa, esanti šeštame aukšte, neatitiks Vyriausybės nutarimuose numatytų minimalių standartų (plačiąja prasme bendrųjų darbo sąlygų), ar pastate nebus lifto, o darbuotojas turės sveikatos sutrikimų (plačiąja prasme individuali darbo sąlyga), tai gali būti pripažįstama, kaip vienašališkas darbo sutarties sąlygų keitimas, nes toks vienašališkas darbo patalpos pakeitimas pažeis darbuotojo teises ir teisėtus interesus. Pateiktas pavyzdys iliustruoja, kad faktinės aplinkybės turi esminę reikšmę vertinant plačiąja prasme suprantamų darbo sąlygų sąveiką su siaurąją prasme suprantamomis darbo sąlygomis, nustatant vienašališko darbo sąlygų keitimo teisėtumą. Reikia pažymėti, kad koreliacija galima ne tik tarp plačiąja ir siaurąją prasme suprantamų

darbo sąlygų, bet ir tarp pačių plačiąja prasme suprantamų darbo sąlygų: tarp bendrųjų ir individualių darbo sąlygų. Iš pateikto pavyzdžio akivaizdu, kad nustačius bendrųjų, plačiąja prasme suprantamų, darbo sąlygų pažeidimą, toks vienašališkas darbo sąlygų keitimas bus pripažintas kaip darbo sąlygų siaurąją prasme pakeitimas. Tuo atveju, kai bus nustatytas tik tai individualių, plačiąja prasme suprantamų, darbo sąlygų pakeitimas, toks vienašališkas darbo sąlygų keitimas gali būti vertinamas, priklausomai nuo faktinių aplinkybių, dvejopai: sutapti su bendrųjų, plačiąja prasme suprantamų, darbo sąlygų pažeidimu arba vertintinas kaip nepažeidžiantis darbuotojo interesų ir neturintis įtakos darbo sutarties sąlygoms.

Darbo teisinių santykių subjektai, teisingai suvokdami darbo sąlygų sąvoką bei jos svarbą, sudarydami darbo sutartį, turėtų stengtis kuo tiksliau išreikšti savo valią, tiek dėl darbo apmokėjimo, tiek dėl atliekamų darbo funkcijų, tiek dėl darbo vietos, tiek dėl kitų darbo sąlygų. Darbo sutarties šalių sulygotos sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas, yra darbo sutarties turinys. „Darbo sutarties turinys turi būti aiškus, nes tai padeda išvengti ginčų ir garantuoja darbo santykių stabilumą“¹⁰.

Pagal galiojančią Darbo teisės normų reglamentavimą, darbo sąlygos tarp darbo sutarties šalių turi būti įforminamos raštu. Darbdavys privalo užtikrinti darbo sutarties įforminimą, atitinkantį Darbo kodekso 99 straipsnio reglamentavimą. Šią pareigą darbdavys ne visada tinkamai įvykdo, todėl, atskirais atvejais, darbo sąlygos nustatomos darbo teisinių santykių dalyvių konkludentiniais veiksmais. Darbo sąlygas pripažinti sutartomis, kai jos nebuvo aptartos raštu darbo sutartyje, galima tik išsamiai ištyrus faktines aplinkybes, kurių pagalba nustatoma tikroji darbo sutarties šalių valia. Konkludentiniais veiksmais nustatomos darbo sąlygos pasireiškia aktyviais darbuotojo veiksmais, leidžiančiais nedviprasmiškai konstatuoti darbuotojo valios išraišką, dėl sutartų darbo sąlygų buvimo. Konkludentiniais veiksmais nustatomos darbo sąlygos išimtiniais atvejais. Tiek įstatymų leidėjas, tiek teismų praktika įtvirtina pagrindinę taisyklę, kad darbo sutartyje turi būti maksimaliai atskleistos visos darbo teisinių santykių šalių sulygotos sąlygos. Darbo teisės teorijoje išskiriamos šios darbo sutarties sąlygos: būtiniosios darbo sutarties sąlygos (darbovietė ir darbo funkcijos), kitos būtiniosios (būdingos tik atskirai darbo sutarties rūšiai), privalomosios (darbo apmokėjimo sąlygos), kitos (pvz. išbandymo laikotarpis). Rašto darbo autorius, siekdamas atskleisti vienašališko darbo sąlygų keitimo tendencijas, ištyrė darbo sutarties sąlygų rūšis.

¹⁰ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUSKIENĖ, R.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*, 38 p. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.

1.1. Būtinios darbo sutarties sąlygos

Būtinios darbo sutarties sąlygos yra dvi: darbovietė ir darbo funkcijos. Kiekviena iš šių darbo sutarties sąlygų turi savo ypatumus ir reikalauja gilesnės analizės.

1. Darbovietė – nevienareikšmė sąvoka. Darbovietę galima traktuoti kaip įmonę, įstaigą, organizaciją, arba kaip konkrečią darbo vietą. Teisine prasme darbovietės sąvoka dažniausiai suprantama kaip darbdavys. „Tuo tarpu darbo vietos sąvoka vartojama dviem reikšmėmis: 1) kaip darbo funkcijų atlikimo vieta; 2) kaip tam tikrų darbinių pareigų vienetas – etatas. Taigi šios dvi sąvokos – darbovietė ir darbo vieta – turi ir panašumų (kai darbo vieta suprantama, kaip tam tikras etatas darbovietės (darbdavio) organizacinėje struktūroje), ir skirtumų (kai darbo vieta suprantama tik kaip darbo funkcijų atlikimo vieta). Darbo vietos sąvoka nurodytomis dviem reikšmėmis suprantama tiek bendrine, tiek specialia (be kita ko, ir teisine) prasmėmis, todėl nė viena iš nurodytų reikšmių nagrinėjamu atveju neturi prioriteto Darbo kodekso 10 straipsnio 2 dalies aspektu“¹¹. Nors šios sąvokos kalbos atžvilgiu yra tapačios, tačiau darbovietės sąvoka praktikoje suprantama plačiau, dažnai kaip darbdavys, o darbo vietos sąvoka – siauriau, kaip konkreti darbo funkcijų atlikimo vieta. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje pažymėjo, kad lingvistiškai aiškinant Darbo kodekso 95 straipsnio normos turinį, darbovietės ar darbo vietos (struktūrinio padalinio) nurodymas yra alternatyva, todėl šio metodo pagrindu aiškinant minėtą normą, darbo sutartyje nurodyti darbovietę (įmonę) būtina, o darbo vietą (struktūrinį padalinį) reikia nurodyti tik šalių susitarimu¹². Tokiu būdu darbovietė (įmonė) turi būti suprantama, kaip darbo sąlygos siaurąja prasme, o darbo vieta (struktūrinis padalinys), kaip darbo sąlygos plačiąja prasme (individualios). Tik tuo atveju, kai darbo vieta (struktūrinis padalinys) darbo sutarties šalių nurodoma darbo sutartyje, darbo vieta gali būti suprantama kaip darbo sąlygos siaurąja prasme. Būtent dėl šių sąvokų nevienodo darbo sutarties šalių suvokimo, teismus dažnai pasiekia darbuotojų ir darbdavių ginčai dėl darbo vietos. Darbdaviai, turintys ne vieną struktūrinį padalinį, linkę konkrečiai neįvardinti priimamo darbuotojo darbo vietos, siekiant išlaikyti darbuotojo lankstumą darbo vietos atžvilgiu. Tarkim, darbo sutartyje nurodyta darbuotojo darbo funkcijų atlikimo vieta Vilniaus mieste, nedetalizuojant konkrečios darbo funkcijų atlikimo vietos miesto teritorijos atžvilgiu. Taigi, darbo vieta apibrėžiama analogiško pobūdžio funkcijų atlikimu tame pačiame mieste – darbo vieta suprantama kaip darbo sąlygos plačiąja prasme

¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. UAB „KRS“, Nr. 3K-3-295/2009.

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008.

(individualios). Darbuotojo darbo vietos pakeitimas iš vienos Vilniaus miesto gatvės į kitą, nereikia būtinųjų sąlygų pakeitimo¹³. Tačiau, jeigu darbdavys ketina perkelti darbuotoją dirbti į kitą miestą, nenurodytą darbo sutartyje, tai turėtų būti taikomas universalus teisės principas. „Pagal universalų teisės principą, teisė asmeniui negali nustatyti neįmanomų vykdyti pareigų (*impossibilia nulla obligatio est*). Šis principas galioja ir darbo teisiniuose santykiuose, kai darbdavys inicijuoja darbo sutarties sąlygų pakeitimą“¹⁴. Toks vienašališkas darbdavio darbo sutarties būtinųjų sąlygų pakeitimas pažeidžia tiek plačiąja prasme (individualias), tiek siaurąja prasme suprantamas darbo sąlygas, nes pažeidžiami darbuotojo teisėti lūkesčiai dirbti Vilniaus mieste bei pažeidžiama darbo sutartyje numatyta būtinoji sąlyga – darbovietė Vilniaus mieste. Taigi, darbdaviui žinant apie numatomą darbo vietos, t.y. miesto, pakeitimą, darbuotojas turi iš anksto būti informuojamas apie tokios darbo sutarties sąlygos pakeitimą. Darbdavys turi siekti susitarimo ir įsitikinti, ar darbuotojas bus pajėgus dirbti pagal pasikeitusią darbo sutarties sąlygą ir ar sutiks su jos pakeitimu¹⁵.

2. Darbo funkcijos – profesija, specialybė, kvalifikacija, pareigybė. Dažnai darbo sutartyse susitariama, kad konkretus darbuotojas vykdys darbo funkcijas, nurodytas darbo ar pareigybės nuostatose – darbdavio lokaliuose teisės aktuose. Nurodytu atveju, darbdavys privalo supažindinti raštu būsimą darbuotoją su darbo funkcijų apimtimi, išdėstyta konkrečiuose darbo ar pareigybės nuostatuose. Tik tokiu būdu gali būti užtikrintas būtinosios darbo sutarties sąlygos išviešinimas, suteikiantis darbuotojui galimybę įvertinti savo gebėjimus bei įsitikinti ar darbas, dėl kurio tariamasi, atitinka darbuotojo lūkesčius. Kita vertus, toks darbinių funkcijų išviešinimas ir susitarimo būdas, užtikrina ir darbdavio interesus – reikalauti iš darbuotojo tinkamai vykdyti tas darbinės funkcijas, dėl kurių buvo susitarta bei užkerta kelią galimiems ginčams ateityje dėl darbuotojo atliekamų funkcijų apimties bei jų vienašališko pakeitimo. Rašto darbo autoriaus nuomone, toks darbinių funkcijų nurodymo ir susitarimo būdas sektinas ir praktikoje plačiai naudojamas, nes darbo sutartyje apibrėžti visas darbuotojo darbo funkcijas sudėtinga, o to nepadarius – sudaryta darbo sutartis bus neaiški, pažeidžianti Darbo kodekso 99 straipsnio nuostatas, reglamentuojančias darbdavio pareigą supažindinti darbuotoją su darbo sąlygomis. Kaip ir minėta, tai yra būtinoji darbo sutarties sąlyga – siaurąja prasme suprantama darbo sąlyga,

¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje R. A v. UAB „Vilniaus vandenys“, Nr. 3K-3-584/2012.

¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008.

¹⁵ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 9 d. nutartis civilinėje byloje J. G. ir V. O. v. UAB „Armintana“, Nr. 2A-1944-611/2011;

Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje A. K., A. K., A. B., J. B., V. G. ir Ž. R. v. UAB „Dussman Service“, Nr. 2A-804-622/2011.

ir faktiškai, siekiant pakeisti darbuotojo darbo funkcijas, reikėtų pakeisti pačią darbo sutartį. Praktikoje pasitaiko atveju, kai darbdavys skiria darbuotojui papildomas darbo funkcijas, įformindamas jas kaip antraeiles pareigas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad toje pačioje darbovietėje dirbamas darbuotojo kitas darbas turėtų būti vadinamas papildomu darbu, o ne antraeilėmis pareigomis, nes antraeilių pareigų sutartimi susitariama dėl darbuotojo darbo kitoje darbovietėje ir jis gali būti atliekamas tik laisvu nuo darbo pagrindinėje darbovietėje laiku. „Pagal Darbo kodekso 119 straipsnį susitarimas dėl papildomo darbo ar pareigų išreiškiamas ne sudarant naują darbo sutartį, o aptariant tai galiojančioje darbo sutartyje, keičiant sutarties sąlygas“¹⁶. Darbo sutartyje sulygtos sąlygos dėl papildomo darbo turėtų būti vertinamos kaip darbo sąlygos siaurąja prasme. Tuo atveju, jeigu darbo sutartyje darbo teisinių santykių dalyviai nebūtų sutarę dėl papildomo darbo, bet darbuotojas faktiškai atliktų papildomą darbą darbdavio interesų naudai, o darbdavys neprieštarautų dėl faktiškai atliekamo šio darbo, tai tokie darbuotojo veiksmai (aplinkybės) turėtų būti kiekvienu atveju vertinami konkrečiai, nustatant ar darbo sąlygos suprantamos plačiąja prasme (individualios) gali būti pripažįstamos darbo sąlygomis siaurąja prasme, t.y. darbo sutartyje sutartų darbo funkcijų atlikimu.

Aptarus būtinųjų darbo sutarties sąlygų sąvoką, tikslinga detaliau aptarti būtinųjų darbo sutarties sąlygų vienašališko keitimo tvarką. Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalis suteikia darbdaviui galimybę pakeisti darbo sutarties sąlygas ir nesant darbuotojo sutikimo, tačiau laikantis įstatymo leidėjo nustatytų procedūrų ir esant konstatuotam faktinėmis aplinkybėmis pagrįstam būtinumui. Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalis nustato, kad būtinąsias darbo sutarties sąlygas pakeisti, reikalingas išankstinis darbuotojo sutikimas. Analogiškai išankstinio darbuotojo sutikimo gavimo būtinybę numato šio straipsnio 3 dalis, išskyrus tuos atvejus, kai keičiamas įstatymu arba Vyriausybės nutarimais, arba pagal kolektyvinę sutartį, tam tikros ūkio šakos ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Visais atvejais darbuotojas turi teisę sužinoti, kokių pagrindu buvo keičiamos darbo sutarties sąlygos. Praktikoje dažniausiai pasitaikanti problema yra ta, kad nėra aiškiai apibrėžtas išankstinio darbuotojo sutikimo dėl darbo sutarties sąlygų pakeitimo davimo terminas. Darbo kodekso normos nereglamentuoja per kokį terminą darbuotojas privalo pareikšti savo sutikimą arba nesutikimą dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (aptariamam atveju už mažesnę atlyginimą). Kauno apygardos teismas byloje Nr. 2A-171-259/2011¹⁷, konstatavo, jog nesant įstatyminio reglamentavimo, darbuotojo sutikimas

¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. lopšelis-darželis „Ažuoliukas“, Nr. 3K-3-332-686/2015.

¹⁷ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v. AB „Autrolis“, Nr. 2A-171-259/2011.

dirbti už mažesnę atlyginimą turi būti duotas per protingą terminą, nepažeidžiant nei savo, nei darbdavio interesų. Darbuotojas savo apsisprendimą dirbti pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis teisėtai gali išreikšti iki pat darbdavio nustatytos atleidimo iš darbo dienos. Darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis ir atleidimo iš darbo procese jo teises gina eilė Darbo kodekso normų, tame tarpe ir įstatymo leidėjo įtvirtinta nuostata – atleidžiamam iš darbo darbuotojui darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės – pasiūlyti kitą darbą ar perkelti atleidžiamą darbuotoją į kitą darbą (pareigas)¹⁸. Lietuvos Aukščiausio Teismo Senato nutarimo Nr. 44¹⁹ 7 punkte išaiškinta, jog pareigą pasiūlyti atleidžiamam darbuotojui kitą darbą, ar perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitą darbą, darbdavys privalo vykdyti per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį, įskaitant darbuotojo atleidimo iš darbo dieną. Tokį įstatymo leidėjo įtvirtintą darbdavio pareigos buvimo laikotarpį tikslinga laikyti analogija Darbo kodekso 120 straipsnyje apibūdintos darbuotojo teisės pareikšti sutikimą dirbti pakeistomis darbo sąlygomis laikotarpiui. „Jei darbdavys atleidžiamam iš darbo darbuotojui negali pasiūlyti kito darbo įmonėje, jis turi prievolę per įspėjimo laikotarpį priimti darbuotojo sutikimą dirbti jam nepalankesnėmis, pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis“²⁰.

Šio rašto darbo autoriaus nuomone, buvo būtina įstatymų leidėjui aiškiai apibrėžti terminą, per kurį darbuotojas privalo išreikšti darbdaviui savo sutikimą arba nesutikimą dirbti pakeistomis darbo sąlygomis. Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas, priimdamas Darbo kodekso²¹ (įsigaliosiančio nuo 2017 m. liepos 1 d.) 45 straipsnį „Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva“ 2 dalyje išsprendė šią problemą. Minėto straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbuotojo sutikimas arba nesutikimas dirbti pasiūlytomis pakeistomis būtinosiomis, ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis, kitos rūšies darbo laiko režimu, ar kitoje vietovėje, turi būti išreikštas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos²². Tokio konkretaus termino darbuotojo sutikimui išreikšti nustatymas ne tik sumažina teisminių ginčų galimybę, bet ir aiškiai apibrėžia darbuotojo teisės apsispręsti dėl darbo sąlygų pakeitimo ribas. Be to, įstatymu nustatant konkretų terminą, per kurį darbuotojas privalo išreikšti savo nuomonę dėl jam pasiūlytų darbo sąlygų pakeitimo, yra įgyvendintas ir proporcingumo principas tarp

¹⁸ Darbo kodeksas 129 str. 1 d.

¹⁹ Lietuvos Aukščiausio Teismo teisėjų senato nutarimas, Nr. 44. 2003 m. gruodžio 29 d.

²⁰ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 8 d. nutartyje civilinėje byloje V. G. v. AB „Autrolis“, Nr. 2A-171-259/2011.

²¹ Naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, patvirtintas Lietuvos Respublikos 2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymu Nr. XII-2603.

²² Naujasis Darbo kodeksas 45 str. 2 d.

darbdavio pareigos įspėti darbuotoją dėl darbo sąlygų pakeitimo ir darbuotojo pareigos informuoti darbdavį dėl savo valios išreiškimo.

1.2. Kitos būtinosios darbo sutarties sąlygos

Šios darbo sutarties sąlygos priklauso nuo sudaromos darbo sutarties rūšies ir rašto darbo autoriaus priskirtinos prie siaurąja prasme suprantamų darbo sąlygų. Galimos sudaryti darbo sutarčių rūšys yra apibrėžtos Darbo kodekse. Sutarčių rūšis galima suskirstyti pagal du kriterijus: pagal darbo santykių trukmę ir pagal darbinių santykių pobūdį.

Pagal darbo santykių trukmę darbo sutartys skirstomos:

neterminuotos – tai iš anksto neapibrėžtam laikui sudaryta sutartis. Atkreiptinas dėmesys, kad neterminuotos sutartys Darbo kodekse atskirai neaptiriamos. Tai sąlygoja, jog šios sutartys yra reglamentuojamos visomis Darbo kodekso normomis, jei tik šios normos nėra skirtos kokiai konkrečiai darbo sutarties rūšiai;

terminuotos – sudarytos tam tikram terminui darbo sutartys (sudaromos ne ilgesniam nei penkių metų laikotarpiui), todėl skiriamos į terminuotas paprastąsias, sezonines ir laikinąsias.

Pagal darbinių santykių pobūdį:

paprastos – sudarytos tam tikram laiko tarpui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui. Šią sutartį sudarančios šalys nustato darbo sutarties terminą ir apsisprendžia dėl sutarties galiojimo laiko;

sezoninės – sutartys, sudarytos darbams, kurie dėl gamtinių ir klimato sąlygų dirbami ne visus metus, o tam tikrais periodais (sezonais), ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai (vienas po kito einančių dvylikos mėnesių laikotarpiui), ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Sezoninėje darbo sutartyje, be kitų sutarties sąlygų, turi būti nurodyta, kad darbuotojas priimtas dirbti sulygtą sezoninį darbą pagal atitinkamą profesiją, specialybę, kvalifikaciją, taip pat turi būti nurodytas sutarties terminas (taigi tai yra būtinosios sezoninės sutarties sąlygos);

antraeilių pareigų – tai tokios darbo sutartys, pagal kurias darbuotojas greta darbo pagrindinėje darbovietėje įsipareigoja eiti reguliariai mokamas antraeiles pareigas arba dirbti reguliarią mokamą darbą kitoje (ne pagrindinėje) darbovietėje;

nuotolinio darbo – tai sutartys, kuriose nustatyta, kad sutartyje sulygtą darbo funkciją arba dalį sulygtų darbo funkcijų darbuotojas atliks kitose negu darbovietė darbuotojui priimtose vietose. Pažymėtina, kad nuotolinio darbo sutarties ypatumus nustato Vyriausybė ir kolektyvinės sutartys;

kitos – tai sutartys su ūkininkų ir kitų žemės ūkio subjektų darbuotojais, specialiosios paskirties įmonių darbuotojais, kurių veikla gali sukelti šių įmonių veiklos sutrikimų, susijusių su itin sunkiomis pasekmėmis žmonėms ir gamtai, taip pat sutartys sudaromos kitais įstatymų numatytais atvejais.

Atsižvelgiant į nurodytas darbo sutarties rūšis, taikomos konkrečios tik tai darbo sutarties rūšiai būdingos kitos būtinosios darbo sutarties sąlygos.

1.3. Privalomosios darbo sutarties sąlygos

Privalomoji darbo sutarties sąlyga yra darbo apmokėjimo sąlyga, kuri negali būti priskiriama nei prie būtinųjų, nei prie papildomų darbo sutarties sąlygų. Ši sąlyga apibrėžia darbo funkcijos atlikimo tikslą ir gali būti priskiriama, įvertinant konkrečias darbo sutarties sudarymo aplinkybes, tiek prie siaurąja prasme suprantamų darbo sąlygų, tiek prie plačiąja prasme suprantamų darbo sąlygų (bendrųjų, kolektyvinių, individualių). Plačiąja prasme suprantamos privalomosios darbo sąlygos yra tos, kurios nustatomos įstatymais, Vyriausybės nutarimais, bei kolektyvinėmis sutartimis. Plačiąja prasme suprantamos individualios darbo sąlygos šiuo atveju suprantamos kaip darbdavio lokaliniais aktais (darbdavio sprendimais) nustatytos privalomosios darbo sąlygos. Siaurąja prasme suprantamos privalomosios darbo sąlygos yra tokios, kai dėl darbo apmokėjimo sąlygų darbuotojas ir darbdavys sulygsta tiesiogiai darbo sutartyje.

Darbas yra priemonė turėti tam tikrą pragyvenimo šaltinį, todėl Darbo kodekse numatyta ypatinga šios sąlygos nustatymo ir keitimo tvarka. „Darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima“²³. Šiuo atveju keičiamos darbo sąlygos suprantamos tiek plačiąja (bendraja ir kolektyvine) ir tiek siaurąja prasmėmis, nes tiek pakeitus Vyriausybės nutarimus, tiek kolektyvinę sutartį darbo apmokėjimo sąlygos gali būti vienašališkai keičiamos be darbuotojo raštiško sutikimo. Keičiant privalomasias darbo sąlygas, kurios priskiriamos prie plačiąja prasme suprantamų darbo sąlygų (individualių) ir sutampančios su siaurąja prasme suprantamomis darbo sąlygomis – privalomas raštiškas darbuotojo sutikimas.

²³ Darbo kodeksas 120 str. 3 d.

Darbo kodekso 120 straipsnyje 3 dalyje įtvirtinta specialioji norma dėl darbo apmokėjimo sąlygų, nustatytą Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalyje, pakeitimo²⁴. Minėta norma gali būti taikoma tik tokiomis aplinkybėmis, kai kalbama apie darbo sutartyje sutartų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą. Analogiška nuomonė yra suformuota ir teismų praktikoje, „pagal Darbo kodekso 10 straipsnio 1 dalį, sistemiškai aiškinant Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalį, atsižvelgiant į Darbo kodekso 95 ir 120 straipsnių, reglamentuojančių darbo sutarties sąlygas ir jų keitimą, sąsajas, laikytina, kad Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje nurodyta ne apie bet kokių, o apie darbo sutartyje sutartų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą“²⁵. Siaurąja prasme suprantamos darbo sąlygos darbo apmokėjimo atžvilgiu, yra laikomos darbo sutartyje darbo sutarties šalių sulygotos darbo apmokėjimo sąlygos. Galimi atvejai, kai darbo sutarties šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų, darbo sutartyje nurodant, kad šios privalomosios darbo sutarties sąlygos (atlygio dydis, mokėjimo tvarka) bus reguliuojamos lokaliu aktu (darbdavio sprendimu). Tokios darbo apmokėjimo sąlygos bus suprantamos plačiąja prasme (individualios) darbo sąlygos ir apims siaurąja prasme suprantamas darbo sąlygas – darbo apmokėjimo sąlygas. Jeigu darbo sutartyje darbo apmokėjimo dydis ir tvarka nurodomi pagal konkretų darbdavio įsakymą, gali iškilti diskusija, ar po darbo sutarties sudarymo, darbdaviui pakeitus, minėtą, konkretų lokalinį aktą, tai gali būti vertinama kaip vienašališkas darbdavio darbo sutarties sąlygų pakeitimas, ir ar reikalingas šiuo atveju darbuotojo sutikimas tokiu būdu keičiant darbo apmokėjimo sąlygas. Rašto darbo autoriaus nuomone, darbo sutartyje nurodyto konkretaus lokalinio akto pakeitimas turėtų būti vertinamas, kaip darbo sutarties sąlygų vienašališkas pakeitimas ir toks darbo apmokėjimo sąlygos keitimas, sumažinant darbo užmokestį, be darbuotojo raštiško sutikimo, negalimas. Rašto darbo autorius tokį darbo apmokėjimo sąlygų keitimą prilygina plačiąja prasme suprantamų (individualių) ir tuo pačiu siaurąja prasme suprantamų darbo sąlygų keitimui, todėl pagal Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalį yra būtinas darbuotojo raštiškas sutikimas.

Sutarties šalys yra laisvos pasirinkti kaip apsibrėžti darbo apmokėjimo sąlygas sutartyje. Dažniausiai darbo santykių šalys sudarydamos darbo sutartį nurodo laikinę arba vienetinę darbo užmokesčio apskaičiavimo formą. Tiek laikinė darbo užmokesčio apskaičiavimo forma, tiek ir vienetinė darbo užmokesčio apskaičiavimo forma gali būti tarpusavyje derinamos. Pasirinkus laikinę darbo užmokesčio apskaičiavimo formą – darbo užmokestis apskaičiuojamas atsižvelgiant į išdirbtas valandas, o vienetinę – darbo

²⁴ *Ibidem*, 95 str. 3 d., 120 str. 3 d.

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB Klaipėdos krovinių kompanija, Nr. 3K-3-300/2007.

užmokestis apskaičiuojamas atsižvelgiant į pagamintus vienetus. Darbo užmokestį gali sudaryti dvi dalys – tarifinis atlygis ir premijos, priedai. „Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad tarifinis atlygis – tai fiksuotas pinigų kiekis už darbą, einant konkrečias pareigas, per valandą ar mėnesį, esant normalioms darbo sąlygoms. Premijos, priedai, priemokos – tai kintamoji darbo užmokesčio dalis, nustatoma atsižvelgiant į darbuotojo profesines savybes, jo atliekamo darbo kokybę ir pan.“²⁶.

Kasacinis teismas suformavo vieningą teismų praktiką, kad pagal Darbo kodekso 10 straipsnio 1 dalį, sistemiškai aiškinant Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalį, 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.²⁷ Remiantis Darbo kodekso 186 straipsnio 2 dalimi, darytina išvada, 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 išmokėti. „Tokios premijos nelaikytinos skatinimo priemonėmis Darbo kodekso 233 straipsnio prasme, o yra pagal savo pobūdį priskirtinos darbo užmokesčiui ir yra darbo užmokesčio sudedamosios dalys“²⁸. Tokia darbo sutarties sąlyga priskiriama prie siaurąja prasme suprantamų darbo sąlygų. Atsižvelgiant į nacionalinių teismų suformuotą praktiką, esant šalių sulygtai darbo sutarties sąlygai, kad darbuotojo darbo užmokestis – tiek pagrindinė, tiek papildoma jo dalis bus reguliuojama Darbo apmokėjimo nuostatais, darbdavys įgyja galimybę nustatyti laikinus priedus. Tarkim, priedas skiriamas už papildomą darbą poilsio ir švenčių dienomis, taip pat jo mokėjimo terminą apibrėžiant su sąlyga, t.y. iki tokį darbą atliks ieškovas. Tokia darbo sutarties sąlyga priskiriama prie plačiąja prasme suprantamų (individualių) darbo sąlygų. Su tokia papildomo darbo, už kurį jis gautų priedą prie atlyginimo, galimybė darbuotojas turi būti supažindintas. Kvestionuojama situacija kyla, kai darbdavys nutaria panaikinti laikiną priedą, kuris buvo skiriamas su sąlyga, šiai sąlygai išnykus. Konkrečiu atveju kyla klausimas, ar reikalingas raštiškas darbuotojo sutikimas siekiant panaikinti laikinąjį priedą? Teismai sprendė, kad darbdavys, panaikindamas darbuotojui paskirtą laikiną priedą, nepažeidė Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalies, nes esant tokioms aptartoms darbo sąlygoms (esant darbo sutarties sąlygai, kad darbuotojo darbo užmokestis – tiek pagrindinė, tiek papildoma jo dalis bus reguliuojama Darbo apmokėjimo nuostatais),

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006.

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006.

²⁸ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 3 d. nutartis civilinėje byloje G. M. v. UAB „Skorgenes“, Nr. 2A-574-357/2011.

darbuotojo raštiško sutikimo darbdaviui panaikinti laikiną priedą nereikėjo, nes toks priedas buvo skirtas su sąlyga, o sąlygai išnykus, darbdavys turėjo pagrindą panaikinti ir priedą²⁹. Nurodyta teismų praktika patvirtina rašto darbo autoriaus nuomonę, kad plačiąja prasme suprantamos (individualios) darbo sąlygos ne visada sutampa su darbo sutartyje sulygtomis darbo sąlygomis. Nurodytoje byloje teismas įvertino faktines bylos aplinkybes ir nustatė, kad plačiąja prasme suprantamos (individualios) darbo sąlygos nėra darbo sutarties sąlygos ir šiuo atveju plačiąja prasme suprantamų (individualių) darbo sąlygų keitimas nėra pripažįstamas vienašališku darbo sutarties sąlygų keitimu. Analogiška situacija sutinkama ir Klaipėdos apygardos teismo nutartyje Nr. 2A-33-125/2010. Šioje byloje šalys sulygo dėl darbo sutarties sąlygų – profesijų jungimo ar papildomo darbo, t.y. šiuo konkrečiu atveju darbuotojai buvo sugretintos kitos pareigos³⁰. Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalis draudžia darbdaviui be išankstinio raštiško darbuotojo sutikimo keisti tik Darbo kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytas būtinąsias darbo sutarties sąlygas. Tačiau darbdavys galėjo, darbuotojai atsisakius vykdyti vyr. buhalterės nurodymus, panaikinti papildomą darbo sutarties sąlygą – profesijų jungimą ir perduoti papildomą darbą kitai darbuotojai, nes buvo keičiamos ne būtinosios, o papildomos darbo sutarties sąlygos³¹.

Darbo sutarties keitimas reiškia joje sulygtų sąlygų pakeitimą. Darbo teisėje pripažįstama, kad darbo sutarties šalys savo susitarimu, išreikšdamos suderintą valią, „gali pakeisti bet kurią sutarties sąlygą, tačiau jos turi laikytis nustatytos darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos, kuri užtikrina, jog būtų teisiškai realizuota darbo teisės apsauginė (socialinė) funkcija – užtikrinti žmogaus teises darbo procese“³². Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje reglamentuojamas darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų keitimas – darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdavys gali keisti tik tuo atveju, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo neleidžiama.

Nurodyta Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalis yra aiškiai sureglamentuota ir tai patvirtina vieninga ir nuosekli teismų praktika. „Lietuvos Aukščiausiasis Teismas,

²⁹ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje I. B. v. VŠĮ Vilniaus rajono centrinė poliklinika, Nr. 2A-1077-302/2010.

³⁰ Darbo kodeksas 95 str. 4 d., 114 str. 1 d.

³¹ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje M. Č. v. UAB „Regseda“, Nr. 2A-33-125/2010.

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje D. G. v. Ignalinos „Šaltinėlio“ mokykla, Nr. 3K-3-665/2013.

pasisakydamas dėl šios teisės normos aiškinimo ir taikymo, ne kartą yra konstatavęs, kad darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys gali keisti tik gavęs raštišką darbuotojo sutikimą; tokio sutikimo nereikia, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas³³. Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, taigi ir sumažinus darbo užmokestį, sprendžiamas darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį klausimas. Apie naujas darbo apmokėjimo sąlygas darbdavys turi raštu pranešti darbuotojams Darbo kodekso 203 straipsnyje nustatyta tvarka. Šiame straipsnyje įstatymų leidėjo nustatytas išankstinis įspėjimas apie numatomą darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą tokiais tikslais, kad darbuotojas turėtų galimybę ir pakankamai laiko nuspręsti, ar jam verta pasilikti įmonėje pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis³⁴. „Darbuotojas negali būti priverčiamas dirbti už, pakeitus darbo apmokėjimo sąlygas, sumažintą darbo užmokestį“³⁵.

Praktikoje pasitaiko išskirtinių atvejų, kai darbo apmokėjimo sąlygos gali būti pakeistos nesant rašytinio darbuotojo sutikimo. „Teisėjų kolegija, atsižvelgdama į kasacinio teismo praktiką, pažymi, kad darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų keitimo, nesant raštinio darbuotojo sutikimo, teisinės pasekmės – pripažinimą, kad darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimas buvo teisėtas – gali sukelti tik išskirtiniais atvejais, pavyzdžiui, kai nustatomi darbuotojo atlikti aktyvūs veiksmai, kuriais buvo išreikšta jo valia, jog jis sutinka ir pritaria darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimui. Pažymėtina ir tai, kad darbdaviui įrodinėjant, jog darbo sutartyje sulygtos darbo apmokėjimo sąlygos buvo pakeistos darbuotojui sutikus, net ir nesant raštinio darbuotojo sutikimo, bet kokios abejonės dėl darbuotojo valios traktuotinos darbdavio nenaudai, nes jis, nesilaikydamas įstatyme įtvirtinto reikalavimo gauti raštišką darbuotojo sutikimą, prisiima tokios pareigos neįvykdymo padarinių riziką“³⁶. Taigi, teoriškai, nesant raštinio

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. Kėdainių rajono G. P. Rabikausko pagrindinė mokykla ir kt., Nr. 3K-3-265/2005.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje Kauno apskrities darbuotojų profesinė sąjunga „Sandrauga“ v. AB „Kaišiadorių paukštynas“, Nr. 3K-3-317/2005;

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Nr. 3K-3-602/2008.

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Autrolis“, Nr. 3K-3-111/2011.

³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB „Autoaljansas“, Nr. 3K-3-87/2013.

³⁶ Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje A. F. v. UAB „Istvestas“, Nr. 2A-695-372/2015;

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje D. G. v. Ignalinos „Šaltinėlio“ mokykla, Nr. 3K-3-665/2013;

Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje E. R. Z. v. Seesam Insurance AS Lietuvos filialas, Nr. 2A-1346-259/2015;

darbuotojo sutikimo, pakeisti darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas yra įmanoma tik išimtiniais atvejais, jeigu pavyksta įrodyti darbuotojo aktyviais veiksmais išreikštą valią, jog jis sutinka ir pritaria darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimui. Tačiau būtina pabrėžti, kad darbuotojo valia turi būti išreikšta būtent aktyviais veiksmais, nes teismų suformuota praktika netraktuoja darbuotojų pasyvaus elgesio, kaip pasiūlymo priėmimo³⁷. Šiuo atveju, teismas pripažino, kad siaurąja prasme suprantamos darbo sąlygos buvo pakeistos, nesant darbuotojo raštiško sutikimo, bet faktiškai toks darbuotojo sutikimas, dėl siaurąja prasme suprantamų darbo sąlygų pakeitimo, buvo išreikštas per darbuotojo aktyvius veiksmus – konkludentiniais veiksmais.

Teismų praktikoje yra ir tokių atvejų, kai darbdavys pakeičia darbo apmokėjimo sąlygas vienašališkai, tačiau darbuotojo naudai. Kitaip tariant, darbdavys išmoka daugiau darbo užmokesčio darbuotojui, nei buvo sutarta sutartyje. Taigi, darbdaviui keičiant darbo apmokėjimo sąlygas taip, kad nustatytosios darbo sutartyje sąlygos lieka nepažeistos, Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje nustatyti reikalavimai netaikytini. Darbdavys, mokėdamas darbuotojui didesnę darbo užmokesčių nei buvo sutarta sutartimi, nustatytųjų darbo sutarties sąlygų nepažeidė, todėl pripažintina, kad darbdaviui neatsiranda pareiga informuoti darbuotoją darbo sutarties sąlygų pakeitimu. Darbdavio mokėjimas darbo užmokesčio daugiau, bet ne mažiau kaip sulygta darbo sutartyje, nelaikytinas darbo sąlygų pakeitimu, todėl nekyla pareiga keisti sutarties sąlygų ir jų informuoti raštu. Toks darbo sąlygų keitimas gali būti vertinamas kaip plačiąja prasme suprantamų (individualių) darbo sąlygų keitimas, neapimantis siaurąja prasme suprantamų darbo sąlygų.

1.4. Kitos darbo sutarties sąlygos

Be būtinųjų darbo sutarties sąlygų, darbo sutarties šalys gali sulygti dėl kitų sąlygų, vadinamų papildomomis. Kitos darbo sutarties sąlygos neprivalomos tuo atveju, kai šalys gali dėl jų tartis arba ne, bet susitarus dėl šių sąlygų, jos tampa abiem šalims privalomos – siaurąja prasme suprantamomis darbo sąlygomis. Viena iš papildomų sąlygų – išbandymo laikotarpis. Šios sąlygos paskirtis gali būti dvejopa: kad darbdavys įsitikintų, ar darbuotojas tinka atlikti tam tikrą darbą, kad darbuotojas įsitikintų, ar darbas jam tinka, atitinka jo gebėjimus ir interesus.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB „Autoaljansas“, Nr. 3K-3-87/2013.

³⁷ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 10 d. sprendimas civilinėje byloje G.L. v. VšĮ Vilniaus universiteto ligoninė Santariškių klinikos, Nr. 2A-1610-603/2012.

Susitarus dėl tokio pobūdžio papildomos sąlygos, ją būtina nurodyti darbo sutartyje, nes susitarimas dėl bandomojo laikotarpio sudaromas raštu. Kaip ir kiekviena kita darbo sutarties sąlyga, išbandymo laikotarpis gali būti numatytas tik esant šalių susitarimui, t. y. suderintai šalių valiai dėl tos sąlygos. Nei viena šalis negali primesti kitai šaliai darbo sutarties sąlygos dėl išbandymo laikotarpio nustatymo. Šalis, nesutinkanti su tokia sąlyga, gali atsisakyti sudaryti darbo sutartį. Pažymėtina, kad šio rašto darbo autorius, analizuodamas teismų praktiką, nerado teismuose nagrinėtų ginčų, dėl šios papildomos darbo sutarties sąlygos pakeitimo. Teismų praktikoje kyla ginčai tik dėl darbo sutarties nutraukimo išbandymo laikotarpio metu arba jam pasibaigus. Tai patvirtina, kad darbo sutarties šalys yra linkusios gera valia susitarti dėl šios papildomos darbo sutarties sąlygos pakeitimo.

2. VIENAŠALIŠKO DARBO SUTARTIES SĄLYGŲ KEITIMO GALIMYBĖS

Įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikantis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų³⁸. Minėti teisės principai įpareigoja darbuotoją tinkamai ir savalaikiai atlikti sutartą darbą, o darbdavį – sudaryti saugias sąlygas darbuotojo prisiimtų funkcijų įgyvendinimui bei atlyginti už atliktą darbą. Atsižvelgiant į darbo teisinių santykių trukmę, ekonominę padėtį rinkoje, darbdaviui, kaip verslo subjektui, kylančius rizikos faktorius, darbuotojo interesus – darbo santykiai kinta, todėl išskyla būtinybė užtikrinti darbo sutarties lankstumą bei atitiktį susiklosčiusiems faktiniams santykiams.

Įstatymų leidėjas Darbo kodekso 120 straipsnyje įtvirtino darbdavio teisę, esant tam tikros aplinkybėms, vienašališkai keisti darbo sutarties sąlygas. Be to, darbo teisės normose yra įtvirtinta ir darbdavio teisė laikinai pakeisti darbuotojo darbo sąlygas ypatingais atvejais. Taigi, keičiant gamybą, jos mastą, technologijas ar darbo organizavimą bei kitais gamybinio būtinumo atvejais, ar siekiant užkirsti kelią gaivalinei nelaimei, ar gamybinei avarijai, ją likviduoti, arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, darbdavys įgyja teisę vienašališkai keisti darbo sutarties sąlygas. Teisminėje praktikoje dažnai analizuojami ginčai dėl darbdavio iniciatyva pakeistų darbo sąlygų.

Kitai darbo sutarties šaliai – darbuotojui, Darbo kodekso normos nedraudžia vienašališkai keisti darbo sąlygas. Darbuotojo galimybė vienašališkai keisti darbo sąlygas išplaukia iš sisteminio Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo laiką, darbo laiko režimą, garantijas, normalias darbo sąlygas, sveikatą bei saugą, taikymo. Vienašališkas darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva retai pasitaikantis darbo ginčų objektas. Vertinant tai, kad darbo sąlygų vienašališkas keitimas yra darbo ginčų komisijos nagrinėjimo, kaip ikiteisminės ginčų nagrinėjimo institucijos, objektas, pastebėtina, kad ginčai dėl vienašališko darbo sąlygų pakeitimo darbuotojo iniciatyva įprastai išnagrinėjami ikiteisminio nagrinėjimo stadijoje. Konstatuotina, kad ikiteisminė ginčų nagrinėjimo institucija tinkamai atlieka jai pavestą uždavinį ir ginčai tarp darbdavio ir darbuotojo dėl vienašališko darbo sąlygų pakeitimo yra sėkmingai išsprendžiami ikiteisminėje ginčų nagrinėjimo stadijoje.

³⁸ Darbo kodeksas 35 str. 1 d.

Rašto darbo autorius, analizuodamas teismų praktiką, pastebėjo, kad, atskirais atvejais, tiek darbdaviai, tiek darbuotojai, neteisingai suvokia darbo sąlygų sąvoką, kas sąlygoja neteisėtą vienašališką darbo sąlygų keitimą. Minėtais atvejais darbo santykių dalyviai, įgyvendindami tariamas savo teises, pažeidžia kitų asmenų teises ir įstatymų saugomus interesus. Siekiant šiame rašto darbe užsibrėžto tikslo, būtina atlikti tiek teisėtai darbo santykių dalyvių vienašališkai pakeistų darbo sąlygų atvejų, tiek netinkamai pritaikius Darbo kodekso normas, reglamentuojančias vienašališką darbo sąlygų keitimą, atvejų analizę.

2.1. Darbdavio iniciatyva keičiamos darbo sąlygos

Analizuojant darbo teisinius santykius, kylančius iš darbo sutarties vykdymo, svarbu aptarti pagrindines darbo sutarties sąlygų keitimo aplinkybes. Darbo kodekso 120 straipsnio 1 dalis numato imperatyvią normą, kuri apibrėžia būtinąsias aplinkybes, kurių pagrindu darbdaviui yra suteikiama teisė keisti darbo sutartyje sulytas darbo sutarties sąlygas, t.y. kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad „darbovietės struktūriniai pertvarkymai reiškia visišką ar dalinį darbuotojų, jų grupių ar padalinių funkcijų pakeitimą ar persikirstymą. Dėl tokio pakeitimo konkretaus darbuotojo vykdytos funkcijos gali būti iš viso neatliekamos, o gali būti paskiriamos atlikti kitam darbuotojui, ar išskirstomos atlikti keliems asmenims. Tokio pertvarkymo pasekmė turi būti toks dirbusių asmenų pareigybių išdėstymo ir joms tenkančių funkcijų pakeitimas, kad atleidžiamam asmeniui neliktų nė dalies jam anksčiau vykdytų funkcijų ir jo darbo vieta taptų nebereikalinga. Tai nereiškia, kad dėl struktūros pertvarkymų turi išnykti dalis ar visos darbuotojo vykdytos funkcijos. Šių objektyvių aplinkybių įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui. Kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, kad ne bet koks įmonės struktūrinis pertvarkymas gali būti vertinamas kaip svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį. Darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų; struktūriniai pertvarkymai turi būti įforminti atitinkamo darbdavio valdymo organo sprendimu ir jis turi būti realiai vykdomas“³⁹. Kasacinio teismo praktikoje

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje L. V. P. v. UAB „Automobilių stovėjimo aikštelės“, Nr. 3K-3-311/2004.

pažymėta, kad struktūrinių pertvarkymų faktui konstatuoti būtina nustatyti, kokia iki jų buvo darbdavio struktūra (sandara) ir kaip ji pakito⁴⁰. Svarbu ne tik darbdavio struktūros pokyčiai, bet ir koks valdymo organas yra kompetentingas priimti dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų sprendimus ir ar šie sprendimai buvo priimti nepažeidžiant, tokį sprendimą priėmusio organo, kompetencijos.

Analizuojant darbdavio vienašališką darbo sąlygų keitimą, būtina pažymėti, kad darbuotojo atliekamų darbo funkcijų, kaip būtiniosios darbo sutarties sąlygos, negalima painioti ir tapatinti su darbo funkcijų atlikimo būdu. Darbuotojo atliekamos darbo funkcijos yra siaurąja prasme suprantamos darbo sąlygos, o darbo funkcijų atlikimo būdas – plačiąja prasme suprantamos (individualios) darbo sąlygos. Šios problematikos aktualumą patvirtina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išnagrinėta byla Nr. 3K-3-62/2013 (S)⁴¹. Byloje teismas nustatė faktines aplinkybes, kad darbuotoja informavo darbdavį, jog grįžta į darbą iš vaiko priežiūros atostogų, o darbdavys informavo ieškovę, kad padalinys Klaipėdoje, kuriame ji dirbo, yra uždarytas ir pasiūlė darbą Vilniaus mieste arba nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Darbdavys vėliau papildomai informavo ieškovę, kad jai suteikiama darbo vieta Klaipėdos turgavietėje. Darbuotoja atsisakė dirbti, nes jos nuomone, darbdavys neteisėtai pakeitė darbo sąlygas. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai netinkamai vertino byloje nustatytas faktines aplinkybes ir nepagrįstai konstatavo ieškovės teisių pažeidimą – darbo sąlygų pakeitimą, nesant išankstinio raštiško ieškovės sutikimo. Lietuvos Aukščiausias Teismas, peržiūrėjęs bylą kasacine tvarka, kitaip įvertino nustatytas faktines bylos aplinkybes ir kitaip aiškino ir taikė aktualias materialinės teisės normas. Teismas nustatė, kad „šiuo atveju ginčas kilo dėl darbo funkcijų atlikimo vietos, jų atlikimo aplinkos, būdo ir darbo priemonių, dėl kurių darbdavys tiesiogiai prieš ieškovę neįsipareigojo, apimties. Teisėjų kolegijos vertinimu, faktiniai bylos duomenys apie šalių elgesį, atliktų veiksmų pobūdį ir kt. neteikia pagrindo spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas darbo funkcijų atlikimo vietą, jų atlikimo aplinką, būdą ir darbo priemonių apimtį vertinti kaip papildomas darbo sutarties sąlygas“⁴².

Įprastai faktiniuose darbinuose teisiniuose santykiuose darbo funkcijų atlikimo būdas nenurodomas kaip darbo sutarties sąlyga. Teismų praktikoje darbo funkcijų atlikimo būdas taip pat nevertintinas kaip šalių sutarta darbo sutarties sąlyga. Nurodytas teisminės praktikos pavyzdys patvirtina, kad darbdavys netinkamai taikė ir aiškino Darbo

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje E. J. v. Antano Vivulskio pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-238/2005.

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. UAB „Emira“, Nr. 3K-3-62/2013 (S).

⁴² Ibidem, Nr. 3K-3-62/2013 (S).

kodekso 120 straipsnį, supainiojo darbo funkcijas kaip būtinąją darbo sutarties sąlygą su darbo funkcijos atlikimo būdu. Šiuo atveju, plačiąja prasme suprantamos (individualios) darbo sąlygos nekoreliuoja su siaurąja prasme suprantamomis darbo sąlygomis – darbo sutartyje sulygtomis darbo sąlygomis ir nesukelia darbo teisinių santykių dalyviams teisinių pasekmių.

Aptariamo Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalis įgyvendina apsauginę socialinę funkciją darbuotojo interesų atžvilgiu. Ši teisės norma numato saugiklį, t.y. privalomąjį išankstinį raštišką darbuotojo sutikimą, kuris padeda apsaugoti silpnesniosios darbo santykių šalies interesus.

Klaipėdos apygardos teismas nagrinėjo bylą Nr. e2A-509-265/2017⁴³. Šioje byloje teismas nustatė, kad darbuotoja, pagal žodinį susitarimą su darbdaviu, atlikdavo darbo funkcijas nuotoliniu būdu, nors tokios darbo sąlygos nebuvo numatytos darbo sutartyje. Tai, kad ieškovė beveik visą savo darbo sutarties galiojimo laikotarpį dirbo iš namų ir atsakovė tai toleravo, leido spręsti apie tokios sąlygos susitarimo egzistavimą. Aplinkybės, kad darbdavys, nuo darbo sutarties su ieškove sudarymo, nepareiškė jokių pretenzijų ieškovei dėl neatvykimo į darbą, nebuvo taikyta drausminė atsakomybė, leido daryti išvadą, jog šalys buvo susitarusios dėl ieškovės darbo funkcijų vykdymo iš ieškovės namų. Susiklostę santykiai tarp šalių leido ieškovei turėti teisėtą lūkestį, kad darbo sutarties sąlygų ji nepažeidžia, kad darbo sutarties sąlygos yra būtent tokios, kokios yra įgyvendinamos keletą metų. Atsižvelgdamas į šalių elgesį ir valios išraišką, teismas padarė išvadą, kad nors sąlyga dėl nuotolinio darbo nebuvo užfiksuota raštiškai, tai yra nesilaikyta formalaus įforminimo reikalavimo, tačiau realiai susiklostę ilgalaikiai tokio pobūdžio darbo teisiniai santykiai patvirtina, jog tarp šalių egzistavo susitarimas dėl nuotolinio darbo. Pažymėtina, kad atsakovė turėjo pareigą tinkamai įforminti darbo sutarties sąlygas, o darbdaviui neįvykdžius Darbo kodekso 99 straipsnio 3 dalyje nustatytos pareigos tinkamai įforminti darbo sutartį, tenka tokios pareigos neįvykdymo padarinių rizika.

Šioje byloje buvo nustatyta aktuali faktinė aplinkybė, kad darbdavys darbo sutarties vykdymo eigoje, priėmė įsakymą, kuriuo siekė pakeisti šalių sutartą darbo vietą, nesilaikydamas Darbo kodekso 120 straipsnyje įtvirtintos tvarkos. Rašto darbo autorius daro išvadą, kad darbdavys netinkamai aiškino darbo sąlygų sąvoką, neįvertino, kad priimdamas įsakymą dėl priminimo atlikti darbo funkcijas darbovietėje, vienašališkai keitė siaurąja prasme suprantamas darbo sąlygas, dėl kurių buvo susitarta darbo teisinių santykių šalių konkludentiniais veiksmais. Pažymėtina, kad teisingas faktinių aplinkybių

⁴³Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje N. B. v. UAB „Transvenedus“, Nr. e2A-509-265/2017.

nustatymas yra labai svarbus aiškinant sudarytos darbo sutarties šalių valią. Darbo teisės įstatymai nenumato sutarčių aiškinimo taisyklių, todėl, aiškinant darbo sutartyje išreikštą šalių valią, įvertinus darbo sutarties specifiką ir tikslus, reikia remtis Darbo kodekso 9 straipsnio 2 dalimi (analogijos taikymas) bei Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.193-6.195 straipsniuose nustatytais sutarčių aiškinimo taisyklėmis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, pasisakydamas dėl sutarčių aiškinimo taisyklių, nurodė, kad, „aiškinant sutartį, turi būti nagrinėjami tikrieji sutarties šalių ketinimai (CK 6.193 straipsnio 1 dalis). Kilus ginčui, būtina derinti subjektyvų sutarties aiškinimo principą su jos teksto lingvistine analize. Be to, CK 6.193 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas sisteminis sutarties aiškinimo principas reikalauja, kad visos sutarties sąlygos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į jų tarpusavio ryšį, sutarties esmę ir tikslą bei jos sudarymo aplinkybes. Sutarties sąlygos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į visą sutarties kontekstą. Sisteminis sutarties aiškinimo metodas, taip pat sutarties tikslų aiškinimas gali padėti nustatyti sutarties rūšį, pobūdį, šalių tarpusavio teises ir pareigas pagal CK 6.193 straipsnio 1 dalį, jeigu šalių tikrųjų ketinimų negalima nustatyti, tai sutartis turi būti aiškinama atsižvelgiant į tai, kokią prasmę jai tokiomis pat aplinkybėmis būtų suteikę analogiški šalims protingi asmenys“⁴⁴. Teismas, atsižvelgdamas į reikšmingas bylos aplinkybes, pažymėjo, kad minėtas įsakymas, priimtas ne darbo sutarties sudarymo dieną, o po ilgalaikio darbuotojos darbinių funkcijų vykdymo, negali būti laikomas priminimu, kaip tai įvardija darbdavys, o priešingai, tokie darbdavio veiksmai ir konkreti įsakymo formuluotė leidžia daryti išvadą, kad šiuo įsakymu yra vienašališkai nustatoma kita darbo vieta. Įvertinus faktines aplinkybes, teismas šalių susitarimą dėl nuotolinio darbo laikė tikrąja darbo sutarties sąlyga, t.y. būtinąją darbo sutarties šalių sulygtą sąlyga. Teismas konstatavo, kad siekiant pakeisti būtinąją darbo sutarties sąlygą, privalu laikytis įstatymų nustatytos tvarkos, tai yra gauti raštišką darbuotojo sutikimą. Darbuotojui pakeistomis darbo sąlygomis dirbti nesutikus, jis gali būti atleistas pagal Darbo kodekso 129 straipsnį. Šiuo atveju darbuotojo sutikimas gautas nebuvo, todėl darbdavio įsakymas, kuriuo pakeista darbo vieta ir darbo laikas, laikomas neteisėtu, nepagrįstai vienašališkai darbdavio iniciatyva pakeitusiu darbo sąlygas, pažeidžiančiu Darbo kodekso 120 straipsnio 2 dalį. Darbdavys vertino, kad jis darbo sutartyje su darbuotoju nesusitarė dėl siaurąja prasme suprantamų darbo sąlygų (darbo vietos), o teismas, vertindamas konkludentiniais veiksmais darbo teisinių santykių šalių susitarimą, konstatavo, kad darbdavys vienašališkai

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Libra Vitalis“ v. UAB „Homo Faber“, Nr. 3K-3-274/2004.

pakeitė siaurąją prasme suprantamas darbo sąlygas, negavęs darbuotojo sutikimo dėl keičiamų būtinųjų darbo sutarties sąlygų.

Įstatymų leidėjas nustatė išankstinį darbuotojo išspėjimą apie numatomą darbo sąlygų pakeitimą tokiais tikslais, kad darbuotojas turėtų galimybę ir pakankamai laiko nuspręsti, ar jam verta pasilikti įmonėje pakeistomis darbo sąlygomis. Darbuotojas negali būti priverčiamas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis.

2.1.1. Privalomosios darbo sąlygos keitimo ypatumai

Galiojančiame Darbo kodekse darbo apmokėjimas ir apmokėjimo tvarka priskiriami prie privalomų darbo sutarties sąlygų. Teismų praktikoje dažnai nagrinėjami ginčai, susiję su vienašališku darbo užmokesčio pakeitimu, t.y. Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalimi. Nacionaliniai teismai nagrinėja daug bylų, kurių ieškinio dalykas tiesiogiai sietinas su darbo apmokėjimu švietimo ir kitų įstaigų pedagogams. Lietuvos Aukščiausias Teismas byloje Nr. 3K-3-23/2011 nagrinėjo ginčą dėl darbo apmokėjimo pradinių klasių mokytojai. „Kasacinio teismo teisėjų kolegija konstatavo, kad, šalims, sutarus dėl darbo užmokesčio pagal tarifikaciją, konkretus darbo užmokestis bei darbo valandų skaičius darbo sutartyje nebuvo nurodytas ir nebuvo detalizuotas. Tai atitiko šalių valią ir darbo apmokėjimo švietimo įstaigose organizavimo specifiką, todėl nebuvo teisinio pagrindo reikalauti kasatorės raštiško sutikimo dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo, nes darbo sutartyje įtvirtinta nuostata dėl darbo apmokėjimo nepakito. Pagal darbo sutartį darbdavys įsipareigojo mokėti atlyginimą pagal teisės aktais patvirtintą tarifikaciją, pagal kurios nuostatas kiekvienais mokslo metais formuojamas mokytojų darbo krūvis“⁴⁵.

Išanalizavus pateiktą teismų praktiką, darytina išvada, kad Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalis taikytina tik tais atvejais, kai yra keičiamos darbo sutartyje sulygtos sąlygos – siaurąją prasme suprantamos darbo sąlygos. Teismas konstatavo, jog mokytojų darbo krūvio pakeitimas pripažįstamas darbo sutarties sąlygų pakeitimu, kai darbdavys būna įsipareigojęs darbo sutartimi ar jos pakeitimu mokėti darbuotojui konkretų darbo užmokestį⁴⁶. Pateiktame teismų praktikos pavyzdyje susitarimas dėl darbo užmokesčio buvo nustatytas pagal teisės aktais patvirtintą tarifikaciją – plačiąją prasme suprantamos (bendrosios) darbo sąlygos, todėl nebuvo reikalingas darbuotojo raštiškas sutikimas.

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla, Nr. 3K-3-23/2011.

⁴⁶ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. birželio 10 d. nutartis civilinėje byloje M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla, Nr. 2A-523-520/2010.

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 15 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. „Šilo“ gimnazija, Nr. 2A-1218-516/2011.

Kitoje Lietuvos Aukščiausio Teismo nagrinėtoje byloje Nr. 3K-3-87/2013, pažymėta, kad darbo sutartyje sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų keitimas, nesant raštiško darbuotojo sutikimo, teisinės pasekmės gali sukelti tik išskirtiniais atvejais⁴⁷. Turi būti nustatomi konkretūs darbuotojo atlikti aktyvūs veiksmai, kuriais šis darbuotojas aiškiai išreiškia savo valią dėl darbo sutartyje sulygtų sąlygų pakeitimo. Šiuo atveju įrodinėjimo našta dėl darbuotojo sutikimo, išreikšto aktyviais veiksmais, tenka darbdaviui. Tokia darbdavio įrodinėjimo pareiga atsiranda dėl to, kad darbdavys nesilaikė įstatyme įtvirtinto reikalavimo gauti raštišką darbuotojo sutikimą prieš pakeičiant darbo sąlygas. Minėtoje byloje nebuvo nustatyta, kad darbuotojas atliko kokius nors aktyvius veiksmus, kuriais būtų išreiškęs savo valią, jog sutinka ir pritaria darbo sutartyje sulygtos darbo apmokėjimo sąlygos pakeitimui. Kasacinis teismas konstatavo, jog aplinkybės, kad darbuotojas toliau dirbo, gaudamas sumažintą atlyginimą, ir nesikreipė teisinės gynybos, neužkerta kelio darbuotojui gauti visą darbo sutartimi sulygtą darbo užmokestį.

Išanalizuota teismų praktika leidžia daryti išvadą, kad pagal Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalį yra būtinas darbuotojo raštiškas sutikimas, išskyrus tuos atvejus, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais, ar pagal kolektyvinę sutartį, yra keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės, ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Teismų praktika išskiria du pagrindinius aspektus: kai rašytinis darbuotojo sutikimas duotas dėl darbo apmokėjimo sąlygų keitimo, ir kai rašytinio darbuotojo sutikimo nėra, tačiau darbuotojo sutikimas išreiškiamas aktyviais darbuotojo veiksmais, kurie atspindi darbuotojo valią, dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo.

Darbdaviai privalo vykdyti Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalies nuostatas ir, keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, gauti rašytinį darbuotojo sutikimą, išskyrus numatytas įstatyme išimtis. Darbdaviai, tinkamai neįgyvendinę šios pareigos, padidina ginčo kilimo riziką, turi pareigą įrodyti darbuotojo sutikimą, išreikštą aktyviais veiksmais, ir prisiima visas su tuo susijusias neigiamas pasekmes.

Būtina pažymėti, jog Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalis valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose netaikytina. Su valstybės tarnautojais darbo sutartys nesudaromos⁴⁸. Valstybės tarnautojų darbo užmokestis nustatytas įstatymų ir kitų teisės aktų⁴⁹, o valstybės tarnautojas turi teisę į įstatymuose ir kituose teisės aktuose nustatytą darbo užmokestį⁵⁰. „Nei Valstybės tarnybos įstatyme, nei kituose teisės aktuose

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. UAB "Emira", Nr. 3K-3-62/2013 (S).

⁴⁸ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas 10 str. 5 d. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130.

⁴⁹ Valstybės tarnybos įstatymas 23-26 str.

⁵⁰ *Ibidem*, 16 str. 1 d. 2 p.

nesuteikiama teisės institucijos (įstaigos) vadovui priimti vidaus administravimo aktus ir susitarimo su valstybės tarnautoju pagrindu mažinti valstybės tarnautojui teisės aktuose nustatytą darbo užmokestį. Dėl to darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą reglamentuojanti Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalis valstybės tarnybos teisiniuose santykiuose netaikytina⁵¹.

Pažymėtina, kad šio straipsnio⁵² 3 dalies nuostatos reglamentuoja darbo apmokėjimo sąlygų, sulygtų darbo sutartyje, pakeitimą. Tai yra individualių darbo ginčų dalykas, todėl kolektyviniuose ginčiuose ši norma taip pat netaikytina. „Kolektyvinės sutarties nuostatomis keičiamos visos įmonės ar tam tikros kategorijos darbuotojų darbo apmokėjimas. Jos suteikia teisę darbdaviui keisti individualioje darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojų raštiško sutikimo. Darbuotojo raštiškas sutikimas reikalingas tik tuo atveju, jeigu dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimo sumažėja to darbuotojo darbo užmokestis, sulygtas darbo sutartyje, sudarytoje iki kolektyvinės sutarties pakeitimo. Ginčas dėl atskiro darbuotojo darbo užmokesčio sumažinimo yra individualus darbo ginčas, nagrinėtinas Darbo kodekso 3 dalies 19 skyriaus normų nustatyta tvarka⁵³.

2.1.2. Laikino darbo sąlygų pakeitimo ypatumai

Įstatymo leidėjas numatė išskirtinius atvejus, kai, keičiant būtinąsias ir kitas būtinąsias darbo sutarties sąlygas, darbuotojo raštiškas sutikimas nereikalingas. Darbo kodekso 121 straipsnyje numato laikinus darbo sąlygų pakeitimus ypatingais atvejais. Darbo kodekso 121 straipsnio 1 dalis nustato maksimalų terminą ir aplinkybes, kuriomis yra suteikiama darbdaviui teisė vienašališkai pakeisti darbo sutartyje sulygtas būtinąsias ir kitas būtinąsias darbo sąlygas. Pagal Darbo kodekso 121 straipsnio 1 dalį, darbdavys turi teisę perkelti darbuotoją iki vieno mėnesio laikui į darbo sutartimi nesulygtą darbą toje pačioje vietovėje, taip pat pakeisti kitas šio kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytas 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 ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. „Aiškinant Darbo kodekso 121 straipsnio 1 dalį lingvistiniu teisės aiškinimo metodu, konstatuotina, kad atveju, kai joje nurodytas

⁵¹ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. balandžio 3 d. aprobuotas, *Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I dalis)*. Administracinė jurisprudencija. 2013, 24, p. 420-582.

⁵² Darbo kodeksas 120 str. 3 d.

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 24 d. aprobuotas, *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos*. Kolektyviniai darbo santykiai. Teismų praktika. 2009, 30.

perkėlimas yra leistinas, sąrašas nėra užbaigtas, tačiau pagal šios teisės normos konstrukciją šie (konkrečiai neapibūdinti) atvejai jungiami ir savo ypatumu bei negalimumu iš anksto prognozuoti, siejami (tapatinami) su tiesiogiai išvardintais atvejais: kai reikia užkirsti kelią gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, ją likviduoti arba nedelsiant pašalinti jos padarinius, užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams, gesinti gaisrą⁵⁴. Įstatymų leidėjas suteikia teisę darbdaviui nuspręsti, ar tam tikras įvykis yra priskiriamas prie šioje teisės normoje nurodytų atvejų ir būtina taikyti darbuotojo atžvilgiu laikiną darbo sąlygų pakeitimą, ar tai yra įvykis, nesusijęs su Darbo kodekso 121 straipsnyje nurodytais atvejais ir priskirtinas, pavyzdžiui, eiliniam gamybos priemonių gedimui. Minėta straipsnio dalis išplečia darbdavio įgyjamų teisių sąrašą, todėl, siekiant išlaikyti pusiausvyrą tarp abiejų darbo santykių šalių, likusios šio straipsnio dalys yra apsaugančios darbuotojo teises ir nustatančios tam tikrus apribojimus darbdaviui, kad darbdavys nepiktnaudžiautų turimomis teisėmis ir būtų apsaugoti darbuotojo interesai. Darbo kodekso 121 straipsnio 2 dalyje yra numatomas draudimas perkelti darbuotoją į tokį darbą, kuris neleistinas dėl jo sveikatos būklės. Šio straipsnio 3 dalis įtvirtina darbuotojo teisę gauti tokį darbo užmokestį, kurį darbuotojas būtų gavęs iki laikino perkėlimo. Rašto darbo autoriaus kelia problema, ar įstatymų leidėjas neturėtų užtikrinti darbuotojui didesnių garantijų darbo apmokėjimo srityje, kai darbuotojai perkeliama laikinai dirbti Darbo kodekso 121 straipsnyje įvardintų atvejų padarinių šalinimui. Tai vykdant, keičiasi darbuotojo funkcijų atlikimo apimtys, darbuotojo funkcijų pobūdis, nukrypstama nuo normalių darbo sąlygų, darbo laiko. Esant nurodytoms aplinkybėms, darbuotojas turėtų gauti ne įprastą – sutartą darbo užmokestį, o didesnę, nes darbuotojas įdeda ne tik didesnes pastangas, atlieka daugiau darbo funkcijų, bet būtent jo darbu yra pašalinami negatyvūs reiškiniai – užkertamas kelias gaivalinei nelaimėi ar gamybinei avarijai, likviduojami jų padariniai ir t.t. Darbuotojui tenka didesnė rizika dėl saugumo ir sveikatos užtikrinimo, nes gaivalinių nelaimių, gamybinių avarių, ar jų padarinių šalinimo atveju galimos neprognozuojamos pasekmės. Taigi, autoriaus nuomone, darbo teisiniai santykiai šioje plotmėje turi perspektyvą vystytis ir būti detaliau reglamentuoti. Pažymėtina, kad Darbo kodekso 192 straipsnis numato padidintą darbo apmokėjimą, kai nukrypstama nuo normalių darbo sąlygų, nesant 121 straipsnyje nurodytų gaivalinių nelaimių, gamybinių avarių ir kt. Sistemiskai aiškinat Darbo kodekso normas, padidintas darbo apmokėjimas turėtų būti garantuotas darbuotojui ir laikinai perkeliant jį į kitą darbą, Darbo kodekso 121 straipsnyje numatytais atvejais.

⁵⁴ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2006 m. balandžio 21 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Natūralios sultys“ v. Valstybinės darbo inspekcijos Šiaulių skyriui, Nr. A-143-906-06.

Rašto darbo autoriaus nuomone, Darbo kodekso 121 straipsnio 1 dalis nėra aiškiai sureglamentuota, toje dalyje, kurioje numatoma, kad darbdavys turi teisę vienašališkai pakeisti Darbo kodekso 95 straipsnio 1 ir 2 dalyje nustatytas 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 ypatingais iš anksto nenumatytais atvejais. Diskutuotina, ar darbdaviui šios normos pagrindu pakeitus būtinąsias darbo sutarties sąlygas, laikinas darbo sąlygų pakeitimas netampa neterminuota darbo sutartimi, nes darbdavys vienašališkai nustato tiek darbovietę, tiek atliekamas darbo funkcijas, tiek darbo sutarties terminą. Neaiškus šios teisinės normos reglamentavimas gali suteikti darbdaviui galimybę piktnaudžiauti minėtu teisiniu reguliavimu ir nepagrįstai vienašališkai pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, tokiu būdu pažeidžiant darbuotojo teisėtus interesus.

2.1.3. Darbdavio pareigos užtikrinti darbo sąlygas įgyvendinimas ir šios pareigos nevykdymo koreliacija su darbo sąlygų keitimu

Pažymėtina, kad tam tikrų darbo sąlygų sutarties šalys darbo sutartyje neaptaria, nes jos reglamentuotos imperatyviomis normomis – plačiąja prasme suprantamos (bendrosios) darbo sąlygos. Imperatyvios normos yra privalomos darbo sutarties šalims ir, sudarant darbo sutartį, nukrypti nuo minimalių standartų draudžiama. Plačiąja prasme suprantamomis (bendrosiomis) darbo sąlygomis pasirūpinti ir jas užtikrinti privalo darbdavys. Įgyvendinant šią pareigą, darbdavys turi laikytis minimalių standartų, kuriais būtų užtikrintos normalios darbo sąlygos, kurių pagalba darbuotojai galėtų įvykdyti nustatytas darbo normas. Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 191 straipsniu, tokiomis sąlygomis laikoma: 1) tinkama mašinų, staklių ir prietaisų būklė; 2) reikiamu laiku aprūpinimas techniniais dokumentais; 3) darbui atlikti reikalingų medžiagų ir įrankių tinkama kokybė ir jų pateikimas reikiamu laiku; 4) gamybos aprūpinimas elektros, dujų ir kitokia energija; 5) saugios ir nekenksmingos sveikatai darbo sąlygos (saugumo technikos taisyklių ir normų laikymasis, reikiamas apšvietimas, šildymas, ventiliacija, triukšmo, spinduliavimo, vibravimo ir kitų žalingų veiksnių, neigiamai veikiančių darbuotojų sveikatą, pašalinimas ir kt.); 6) tinkamų sąlygų, norminių teisės aktų nustatyta tvarka kelti profesinę kvalifikaciją ir tobulinti įgūdžius, sudarymas; 7) kitos sąlygos, reikalingos konkreitiems darbams atlikti⁵⁵.

⁵⁵ Darbo kodeksas 191 str.

Atsižvelgiant į stipresniosios darbo santykių šalies pareigą, užtikrinti darbuotojams normalias darbo sąlygas, darbdavys jų neužtikrinęs, negali reikalauti, kad darbuotojas pradėtų darbą įmonėje. Tinkamas darbuotojo instruktavimas ir apmokymas saugiai dirbti yra viena iš esminių sąlygų, kurių neįgyvendinus, darbdavys neturi teisės reikalauti darbuotojo pradėti dirbti⁵⁶. Ši pareiga darbdaviui išlieka net ir siunčiant darbuotoją dirbti iš vienos įmonės į bet kurią kitą įmonę. Darbuotojas turi būti instrukuotas saugiai dirbti ir informuotas apie galimus rizikos veiksnius, nepriklausomai nuo to, kad toje įmonėje iš kurios jis buvo siųstas, ši informacija darbuotojui jau buvo suteikta.

Darbuotojų apsaugą darbo sąlygų atžvilgiu užtikrina ne tik Darbo kodekso 191 straipsnio nustatyti normalių darbo sąlygų užtikrinimo kriterijai, bet ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai. Darbdavys privalo įvertinti darbuotojų sveikatos ir saugos būklę darbo vietoje ir įrengti kolektyvines, o esant reikalui ir asmenines apsaugos priemones. Asmeninių apsaugos priemonių projektavimo, gamybos, atitikties įvertinimo reikalavimus nustato darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai teisės aktai⁵⁷. Darbdavys privalo užtikrinti darbuotojams pirmąją medicinos pagalbą: iškviesti greitąją medicinos pagalbą nelaimingų atsitikimų ir ūminių susirgimų darbe atvejais⁵⁸. Darbuotojų, susirgusių darbo vietoje arba nukentėjusių nuo traumų, kai nebūtina kviesti greitosios medicinos pagalbos, gabenimą į sveikatos priežiūros įstaigas organizuoja darbdavys ar padalinio vadovas. Darbdavys nustatyta tvarka sudaro sąlygas teikti kitas sveikatos priežiūros paslaugas⁵⁹.

Rašto darbo autoriaus nuomone, darbdaviui netinkamai vykdant savo pareigą užtikrinti plačiąją prasme suprantamas (bendrąsias) darbo sąlygas, toks darbdavio elgesys turėtų būti vertinamas kaip neteisėtas darbdavio vienašališkas darbo sąlygų keitimas. Tokia išvada išplaukia iš darbdavio pareigos – užtikrinti įstatymais ir poįstatyminiais aktais nustatytų normalių darbo sąlygų bei minimalių standartų reikalavimų laikymąsi – nevykdymo, nes darbdaviui neužtikrinus normalių darbo sąlygų, darbuotojas negali tinkamai atlikti darbo sutartimi sutarto darbo. Tokiu būdu pažeidžiamos darbuotojo teisės į saugą ir sveikatą bei teisėti interesai gauti sulygtą darbo užmokestį. Plačiąją prasme suprantamų darbo sąlygų (bendrujų) pažeidimas apima ir siaurąją prasme suprantamų darbo sąlygų pažeidimą ir šiuo atveju turėtų būti vertinamas kaip esminis darbo sutarties sąlygų pažeidimas.

⁵⁶ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas 27 str. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

⁵⁷ Darbo kodeksas 271 str. 2 d.

⁵⁸ *Ibidem*, 272 str. 1 d.

⁵⁹ *Ibidem*, 272 str. 3 d.

Darbo sutarties vykdymo stadijoje, net ir tuo atveju, kai darbdavys įdeda maksimalias pastangas užtikrinti normalias darbo sąlygas, vis vien išlieka tikimybė nukrypti nuo normalių darbo sąlygų. Tai nereiškia, kad darbdavys pažeidė darbuotojų interesus Darbo kodekso 191 straipsnio atžvilgiu, tačiau už darbą tokiomis sąlygomis mokamas padidintas, palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis. Apie tokius galimus nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų, darbdavys būsimą darbuotoją privalo informuoti ir darbo santykių šalys turėtų sulygti darbo sutartyje konkretų apmokėjimą už darbą, atliekamą, nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų. Minėtu atveju, nukrypimas nuo normalių darbo sąlygų, šią aplinkybę darbo teisinių santykių šalims aptarus sudarant darbo sutartį, ir aptarus papildomą apmokėjimą už galimus nukrypimus nuo normalių darbo sąlygų, nelaikytinas darbdavio vienašališku darbo sąlygų keitimu. Tuo atveju, kai nukrypimai nuo normalių darbo sąlygų atsiranda jau darbo santykių eigoje, darbdavys turi būti aktyvus ir reaguoti į pasikeitusias darbo sąlygas, siekiant eliminuoti susidariusius rizikos veiksnius. Darbdavys privalo informuoti darbuotoją ir, nepavykus išvengti nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, sulygti su darbuotoju dėl padidinto, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, tarifinio atlygio. Darbdaviui ir darbuotojui susitarus dėl pasikeitusių darbo sąlygų, taip pat negali būti konstatuotas darbdavio vienašališkas darbo sąlygų keitimas. Rašto darbo autoriaus nuomone, tokie susitarimai dėl galimų nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, ar susitarimai tarp darbdavio ir darbuotojo dėl įvykusių nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, galimi tik tokiu atveju, kai jie nėra susieti su darbuotojų sauga ir sveikata, nes tokie susitarimai prieštarautų imperatyvioms įstatymų nuostatoms – plačiąja prasme suprantamoms darbo sąlygoms (bendrosioms) ir yra negalimi.

Darytina išvada, kad darbo organizavimas, įstatymų laikymasis, užtikrinant darbuotojų saugą ir sveikatą bei rūpinimasis darbuotojais, yra tiesioginė darbdavio ir jo administracijos pareiga. Darbo kodekso 261 straipsnio 1 dalyje „Darbo vietų įrengimas“ numatyta, kad kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 25 straipsnio 2 punktą ir 39 straipsnis reglamentuoja, kad darbdavys privalo vertinti profesinę riziką visose darbo vietose kur darbuotojas dirba ar gali būti darbo metu⁶⁰. Rizikos vertinimas turi būti atliekamas ir įforminamas vadovaujantis „Profesinės rizikos vertinimo nuostatais“⁶¹. Taigi,

⁶⁰ Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas 25 str. 2 p., 39 str.

⁶¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. spalio 25 d. Įsakymas Nr. A1-457/V961 „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“.

darbuotojų saugą ir sveikatą privalo užtikrinti darbdavys, atsižvelgdamas į įmonės dydį, pavojus darbuotojams, darbdavys steigia įmonėje arba samdo darbuotojų saugos ir sveikatos atestuotą tarnybą, arba šias funkcijas atlieka pats vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais teisės aktais⁶².

Teismų praktikoje sutinkami atvejai, kai darbdavys neužtikrina darbuotojams esminių darbo sąlygų ir taip nesudaro galimybės darbuotojui įvykdyti nustatytas darbo normas. Darbdavys, negavęs lauktų rezultatų, patiria nuostolius ir, atskirais atvejais, atleidžia darbuotojus iš darbo dėl neva padarytų darbo drausmės pažeidimų. Nagrinėjant tokio pobūdžio ginčus, teismai suformavo vieningą praktiką, kad tokiais atvejais ginčai sprendžiami darbdavių nenaudai. Darbo kodekso 93 straipsnis nustato, kad darbdavys privalo sudaryti darbuotojui tinkamas darbo sąlygas, kad jis galėtų normaliai dirbti⁶³. Šios sąlygos yra aptartos Darbo kodekso 191 straipsnyje. Kai darbuotojas negali atlikti savo darbinių pareigų dėl tos priežasties, kad jam nesudarytos tinkamos sąlygos normaliai dirbti, jo nebuvimas darbe negali būti vertinamas kaip pravaikšta. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas ieškovo J. V. grąžinimo į darbą bylą, nustatė, kad ieškovas įsidarbino Užpalių degalinėje operatoriumi ir dirbo kas ketvirtą parą. Darbinių teisinių santykių metu degalinės nuomos sutartis buvo nutraukta ir dėl to degalinė faktiškai nustojo veikusi. Ieškovas ir toliau darbo grafike nustatytu laiku, atvykdavo į darbą, bet, nesant darbo, po 2-3 valandų vykdavo namo. Bylą nagrinėjęs teismas padarė pagrįstą išvadą, kad, nustojus veikti Užpalių degalinei, atsakovas turėjo suteikti ieškovui kitą darbą arba spręsti darbo sutarties nutraukimo klausimą įstatymo nustatyta tvarka⁶⁴. Nurodytame teismų praktikos pavyzdyje darbdavys neužtikrino darbuotojui darbo vietos, kuri suprantama, šiuo atveju, siaurąja darbo sąlygų prasme, taip iš esmės vienašališkai neteisėtai pakeitė sulygtas darbo sąlygas.

Darbo kodekso 191 straipsnis numato, kad darbdavys turi užtikrinti normalias darbo sąlygas, kad darbuotojas galėtų įvykdyti darbo normas. Ši teisės norma glaudžiai susijusi su Darbo kodekso 219 straipsnio numatyta darbdavio pareiga aprūpinti darbuotojus darbui reikalingais įrankiais ir prietaisais. Nurodyta darbdavio pareiga užtikrinti normalias darbo sąlygas bei aprūpinti darbuotojus reikalingais įrankiais ir prietaisais, tiesiogiai susijusi su darbuotojo atliekamomis darbo funkcijomis. Rašto darbo autoriaus nuomone, normalios darbo sąlygos, į kurias patenka ir darbuotojo aprūpinimas įrankiais bei prietaisais, laikytinos plačiąja prasme suprantamomis (bendrosiomis) darbo sąlygomis.

⁶² Darbo kodeksas 260 str.

⁶³ Ibidem, 93 str.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. vasario 28 d. nutartis byloje J.V. v. I.I. "T-dvaris", Nr. 3K-3-242/2001.

Darbdaviui neužtikrinus plačiąja prasme suprantamų (bendrųjų) darbo sąlygų, darbuotojas negali tinkamai įvykdyti savo darbo funkcijų, apibrėžtų darbo sutartyje. Vilniaus miesto apylinkės teismas nagrinėjo ginčą, susijusį su darbo sąlygomis⁶⁵. Byloje nustatyta, kad ieškovė, naudodama asmenines darbo priemones, darbo funkcijas vykdė namuose, nes darbdavys neaprūpino ieškovės darbo priemonėmis. Ginčas vyko dėl darbo užmokesčio sumokėjimo. Teismas atmetė atsakovo atsikirtimus, kad ieškovė, dirbdama namuose, darbdaviui neuždirbo pinigų, jos darbas nebuvo produktyvus ir nedavė bendrovei pelno. Teismas konstatavo, kad ne ieškovė, o darbdavys privalėjo organizuoti pelningą darbo produkto pardavimą, pelningą įmonės veiklą, t.y. užtikrinti plačiąja prasme suprantamas (bendrąsias) darbo sąlygas, kurios tiesiogiai koreliuoja su siaurąja prasme suprantamomis darbo sąlygomis – šiuo atveju, darbo sutartyje sutarta sąlyga, dėl darbo vietos ir darbo priemonių. Taigi, jeigu darbdavys neužtikrino darbuotojui darbo priemonių, tai pasekmės dėl darbo efektyvumo bei pelno tenka darbdaviui. Darbuotojas yra silpnesnė darbo sutarties šalis, todėl turi gauti darbo užmokestį, nepaisant to, kad darbdavys turi skolų ar dirba nepelningai.

Pateikiamas teismų praktikos pavyzdys yra aktualus nagrinėjamos temos atžvilgiu ir ta prasme, kad nurodytoje byloje siaurąja prasme suprantama darbo sąlyga – darbo vieta, buvo šalių sutarta nesilaikant rašytinės formos. Teismas konstatavo, kad susitarimas dėl darbo vietos buvo išreikštas konkludentiniais veiksmais.

Minėtos teisės normos ir teismų praktikos pavyzdžiai patvirtina, kad darbdavys privalo užtikrinti darbuotojui normalias ir saugias darbo sąlygas sulygtam darbui atlikti. Adekvačiai darbuotojas privalo tinkamai atlikti jam pavestą darbą ir rūpintis savo bei kitų darbuotojų sauga ir sveikata, remiantis savo žiniomis ir vadovaujantis padalinio vadovo ar kito, darbdaviui atstovaujančio, asmens duotais nurodymais.

Darbo teisinių santykių subjektai: darbuotojas ir darbdavys, žmogaus teisę į darbą įgyvendina sudarydami darbo sutartis. Darbo sutartyje numatytos, ar faktiškai esamos darbo sąlygos, gali būti keičiamos tiek abiejų sutarties šalių susitarimu, tiek vienos iš sutarties šalių iniciatyva. Šiuo atveju aktualus vienašališkas darbo sąlygų keitimas.

Analizuojant vienašališką darbo sąlygų keitimą, išskiriami du pagrindiniai kriterijai: vienašališkas darbo sąlygų, sulygtų rašytiniu susitarimu ir darbo sąlygų, nustatytų konkludentiniais veiksmais, keitimas. Šių dviejų apibrėžčių negalima tapatinti ir svarbu suprasti judviejų koreliaciją.

⁶⁵ Vilniaus miesto apylinkės teismo Civilinių bylų skyrius. 2012 m. vasario 06 d. nutartis byloje D. Z. v. UAB „Secret Fashion & Ko“, Nr. 2-455-534/2012.

Praktikoje egzistuoja atvejai, kai darbdaviai netinkamai taiko ir aiškina Darbo kodekso 120 straipsnį ir vienašališkai keičia darbo sąlygas, nesant įstatyme numatytų pagrindų. Šio rašto darbo autoriaus nuomone, tai dažniausiai pasireiškia darbdavio privalomos pareigos užtikrinti normalias darbo sąlygas darbuotojams nevykdymu. Tai patvirtina Klaipėdos apygardos teismo išnagrinėta byla Nr. 2A-18-538/2007⁶⁶. Šioje byloje kilo ginčas dėl to, kad darbdavys iniciavo darbo santykių nutraukimą šalių susitarimu, įpareigojo darbuotoją perduoti jam patikėtas darbo priemones, o darbuotojui sutikus nutraukti darbo santykius šalių susitarimu, darbdavys pakeitė savo sprendimą dėl darbo santykių nutraukimo šalių susitarimu ir pasiūlė darbuotojui išeiti iš darbo savo noru. Darbuotojui atsisakius nutraukti darbo sutartį darbuotojo pareiškimu, darbdavys atleido darbuotoją iš darbo, kaip neva padariusį darbo drausmės pažeidimą - neatvykus į darbą. Teismas nustatė svarbias faktines aplinkybes, kad ieškovas atleistas iš darbo neteisėtai ir nepagrįstai. Teismas šioje byloje, vertindamas darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą ir teisėtumą, atsižvelgė į tai, kad iš darbuotojo buvo paimtos visos darbui atlikti reikalingos darbo priemonės. Teismas, atsižvelgdamas į ginčo šalių pateiktus duomenis, konstatavo, kad ieškovas atvykdavo į darbą, tačiau faktiškai nedirbo, nes darbdavys paėmė iš darbuotojo visas darbo priemones – raktus, antspaudą, mobiliojo ryšio telefoną, tabelį ir kitus dokumentus, o ieškovo darbo funkcijas pavedė atlikti kitam darbuotojui. Todėl vadovaujantis Darbo kodekso 191 straipsnio 3, 7 punktu ir 229 straipsniu bei aplinkybėmis, kad nebuvo nustatyta darbdavio mėginimo aprūpinti darbuotoją reikalingomis darbo priemonėmis, darytina išvada, kad darbdavys neįgyvendino savo pareigos užtikrinti normalias darbo sąlygas ir negebėjo tinkamai organizuoti darbo.

Nurodytas teisminės praktikos pavyzdys įtvirtina įstatyme numatytą darbdavio pareigą užtikrinti darbuotojui normalias darbo sąlygas. Darbdavys, organizuodamas darbą, gali tikėtis iš darbuotojo maksimalaus darbinių funkcijų įgyvendinimo tik tada, kai pats įgyvendina darbdaviui įstatymu priskirtas pareigas. Darbdavys nevykdydamas Darbo kodekso 191 straipsnyje pareigos užtikrinti normalias darbo sąlygas, nurodytu atveju – darbo priemonių, vienašališkai pakeitė plačiąja prasme suprantamas (bendrąsias) darbo sąlygas, kurios tiesiogiai sąveikauja su siaurąja prasme suprantamomis darbo sąlygomis. Darbuotojas, negavęs iš darbdavio darbo priemonių, kurias privalo užtikrinti darbdavys, negali įvykdyti darbo sutartimi sutartų darbo funkcijų. Darbdaviui neužtikrinus kitų normalių darbo sąlygų susijusių su darbuotojo sauga ir sveikata iškyla pavojus ne tik darbo sutarties neįvykdymo prasme, bet ir darbuotojo saugai

⁶⁶ Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje A. D. v. UAB „Bretlingis“, Nr. 2A-18-538/2007.

ir sveikatai. Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas Darbo kodekso 123¹ straipsnyje įtvirtino darbuotojo teisę sustabdyti darbo sutarties vykdymą, apie tai raštu įspėjus darbdavį, jeigu darbdavys nevykdo savo įsipareigojimų, numatytų teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje, darbuotojui nemoka viso priklausančio darbo užmokesčio, t.y. nevykdo savo įsipareigojimų, vienašališkai keičia darbo sąlygas. Tokiu būdu įstatymų leidėjas užtikrina darbuotojo interesų apsaugą, kai darbdavys nevykdo savo įsipareigojimų.

Darbuotojų interesų pažeidimams gali turėti įtakos ir darbdavio neveikimas, dėl kurio taip pat pasikeičia darbo sąlygos. Darbo autorius išanalizavo teisminės praktikos pavyzdį, susijusį su darbdavio neveikimu. Lietuvos apeliacinis teismas išnagrinėjo bylą Nr. 2A-120/2011⁶⁷ ir nustatė, kad darbdavys pažeidė darbo saugos norminių aktų reikalavimus bei Darbo kodekso 260 straipsnio 2 dalies, 261 straipsnio 1 dalies reikalavimus. Nurodyti pažeidimai sukėlė ieškovei profesinę ligą. Autoriaus nuomone, atsižvelgiant į Darbo kodekso 229 straipsnį, kad darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, darbdavys savo neveikimu neužtikrina darbuotojų saugumo. Darbuotojams didėjant darbo krūviui – tokiu būdu iš esmės keičiantis darbo sąlygoms – darbdavys turi išlikti aktyvus ne tik darbo organizavime, tačiau ir darbų saugos bei darbuotojų sveikatos apsaugos organizavimo klausimais. Darbuotojams patiriant didesnę darbo krūvį, t.y. darbdaviui keliant darbuotojams aukštesnius reikalavimus, taip darbdaviui vienašališkai keičiant darbo sąlygas, darbdavys turi imtis aktyvių veiksmų užtikrinti normalias ir saugias darbo sąlygas. Darbdavys, kaip stipresnioji darbo santykių šalis ir kaip verslininkas, turi prisiimti atsakomybę už neveikimą, kurio pasekoje vienašališkai keičiamos darbo sąlygos, pažeidžiant Darbo kodekso 191 straipsnio 5 dalį. Taigi darbdavio vienašališkas darbo sąlygų keitimas gali būti siejamas tiek su darbdavio aktyviais veiksmais, tiek su neveikimu.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtoje byloje Nr. 3K-3-79/2011 nustatyta, kad ieškovei nustačius 55 proc. darbingumo lygį, profesinę ligą bei medicininei komisijai rekomendavus dirbti lengvesnį darbą, darbdavys nutarė pakeisti ieškovės (kuri darbo santykių metu prarado dalį darbingumo) darbo sąlygas, perkeliant ją iš medienos apdailininko į komplektuotojo pareigas, remiantis Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvada. Atsižvelgdamas į Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą dėl darbo pobūdžio ir sąlygų, atsakovas pasiūlė ieškovei jos sveikatos būklę atitinkantį komplektuotojo darbą, tačiau ieškovė nesutiko. Darbdavys nutarė atleisti darbuotoją iš

⁶⁷ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 21 d. sprendimas civilinėje byloje A. Š. v. „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 2A-120/2011.

darbo ir įsakyme dėl darbuotojo atleidimo nurodė, kad atsižvelgiant į ieškovei nustatytą profesinę ligą ir tai, jog ji atsisakė pasiūlyto jos sveikatos būklę atitinkančio darbo, nuspręsta ieškovę atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad jei darbuotojas iš esmės dėl to, kad jam nebuvo užtikrintos tinkamos, saugios ir sveikos darbo sąlygos, nebegali dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių toliau dirbti sutartimi sulygto darbo, darbdavys turi dėti maksimalias pastangas, kad nukentėjęs darbuotojas turėtų galimybę pas tą patį darbdavį dirbti tokį darbą, kurį leidžia pablogėjusi sveikata bei turima kvalifikacija. „Tais atvejais, kai Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadoje darbuotojui rekomenduojama dirbti ne visą darbo laiką, darbdavys vienašališkai negali neįgaliam darbuotojui nustatyti ne viso darbo laiko, bet, įgyvendindamas darbdaviui privalomą Tarnybos išvadą bei parinkdamas ir pasiūlydamas darbuotojui kitą darbą, turi sudaryti galimybę darbuotojui realiai pasinaudoti teise dirbti ne visą darbo laiką. Tik išimtiniais atvejais, kai nustatoma, kad darbdavys dėjo maksimalias pastangas neįgalium tapusį darbuotoją perkelti jo sutikimu į kitą darbą, tačiau realiai tai padaryti nebuvo galimybės, darbuotojo atleidimas iš darbo gali būti pripažįstamas teisėtu“⁶⁸.

Konstatuotina, kad Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvados dėl darbo sąlygų pakeitimo yra privalomos tik darbdaviui, ryšium su galimybės sudarymu darbuotojui pasirinkti ne viso darbo laiko režimą. Tuo tarpu darbuotojui šios išvados yra rekomendacinio pobūdžio. Taigi, darbuotojui nustačius neįgalumą ir kompetentingai įstaigai rekomendavus suteikti darbuotojui galimybę dirbti ne viso darbo laiko režimu, darbdavys įgyja pareigą dėti maksimalias pastangas pasiūlyti darbuotojui darbą, atitinkantį jo sveikatos būklę, ir derinti šių darbo sąlygų pakeitimą su darbuotoju. Darbdaviui draudžiama vienašališkai nuspręsti pakeisti darbo sutarties sąlygas, sulygtas su darbuotoju, be darbuotojo valios išraiškos. Darbuotojas, šiuo atveju, turi pasirinkimo teisę laisvai nuspręsti, ar sutikti su darbdavio pasiūlymu dirbti ne viso darbo laiko režimu, ar nutraukti darbo sutartį.

Nurodyti teismų praktikos pavyzdžiai atskleidžia, kad darbdavio pareigos užtikrinti normalias darbo sąlygas nevykdymas tiesiogiai susijęs su vienašališku darbo sąlygų pakeitimu darbdavio iniciatyva. Kaip taisyklė, normalių darbo sąlygų neužtikrinimas, darbuotojams sukelia neigiamus padarinius: sveikatos pablogėjimą, darbo funkcijos atlikimo pasunkėjimą ar neįvykdymą, kvalifikacijos/įgūdžių sumažėjimą ir kita. Atsiradus šioms pasekmėms, atskirais atvejais, darbdavys nepagrįstai inicijuoja

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 28 d. civilinėje byloje T. G. v. AB „Šilutės baldai“, Nr. 3K-3-79/2011.

vienašališką darbo sąlygų pakeitimą, blogindamas silpnesniosios darbo santykių šalies padėtį.

2.2. Darbo sąlygų pakeitimas darbuotojo iniciatyva

Darbuotojo vienašališko darbo sąlygų pakeitimo procedūros įstatymų leidėjas tiesiogiai galiojančiame Darbo kodekse nereglamentuoja. Įstatymų leidėjas nėra išvardijęs vienoje teisės normoje atvejų, kuriais darbuotojas įgyja teisę vienašališkai keisti darbo sąlygas. Tokia darbuotojo teisė įtvirtinama per atskiras teisės normas, reglamentuojančias darbo laiką, normalias darbo sąlygas, garantijas bei darbuotojų saugą ir sveikatą.

Rašto darbo autoriaus nuomone, vienašališkas darbuotojo darbo sąlygų keitimas gali pasireikšti neterminuotu darbo sąlygų keitimu ir laikinu darbo sąlygų keitimu. Vienašališkas darbuotojo neterminuotas darbo sąlygų keitimas pasireiškia, kai darbuotojas, būdamas neįgalus pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą išvadą dėl neterminuotai sumažėjusio darbuotojo darbingumo, vienašališkai inicijuoja darbo sąlygų keitimą. Laikinas vienašališkas darbo sąlygų keitimas pasireiškia – kai darbuotojas vienašališkai pakeičia darbo sutartį tik tam tikram konkrečiam laikui. Pavyzdžiui, darbo sąlygų pakeitimas pagal maitinančios motinos, pateikusios darbdaviui sveikatos priežiūros įstaigos pažymą, kad augina ir maitina krūtimi savo vaiką, reikalavimą nustatyti ne visą darbo dienos laiką.

Vienašališkas darbo sąlygų pakeitimas darbuotojo iniciatyva dažniausiai yra susijęs su objektyviomis aplinkybėmis: sveikatos būklės pokyčiais, vaiko gimimu, vaiko maitinimu krūtimi, vaiko auginimu, darbuotojo neįgalumu, darbuotojo šeimos nario slaugymu. Rečiau vienašališkai darbuotojo iniciatyva keičiamos darbo sąlygos dėl subjektyvių aplinkybių, kaip kad donorystė. Šiuo atveju darbuotojas laisvai apsisprendžia dėl donorystės.

Darbuotojų vienašališkas darbo sąlygų keitimas vertinamas kaip plačiąja prasme suprantamų (bendrųjų) darbo sąlygų keitimas, kurios koreliuoja su siaurąja prasme suprantamomis darbo sąlygomis, t.y. sudaro darbo sutarties turinį. Tai reiškia, kad darbo teisinių santykių dalyviai darbo sutartyje atskirai šių sąlygų neaptaria, tačiau šios darbo sąlygos, reglamentuojamos atskirais įstatymais ar poįstatyminiais aktais, darbo sutarties šalims yra privalomos, net jų atskirai neaptarus darbo sutartyje.

Sistemiškai vertinant Darbo kodekso 286 ir 299 straipsnius, konstatuotina, kad individualius darbo ginčus nagrinėja darbo ginčų komisija ir teismas. Ginčai kylantys iš darbo teisinių santykių dėl darbuotojo nušalinimo nuo darbo ir atleidimo iš darbo

teisėtumo yra nagrinėjami teismuose. Visi kiti iš darbo teisinių santykių kylantys ginčai yra darbo ginčų komisijos, kaip ikiteisminės darbo ginčų sprendimo institucijos, objektas. Esant nurodytoms aplinkybėms, darbo ginčai dėl darbo sąlygų keitimo yra darbo ginčų komisijos nagrinėjimo objektas, o į teismus patenka tik maža dalis ginčų, susijusių su darbo sąlygų keitimu. Darbo ginčai dėl darbo sąlygų keitimo teismuose nagrinėjami tik tada, kai skundžiami darbo ginčų komisijos sprendimai. Atkreiptinas dėmesys, kad teismuose darbo sąlygų keitimo aplinkybės detalios nagrinėjamos sprendžiant ginčus dėl darbo drausmės pažeidimų susijusių su darbuotojų atleidimu iš darbo.

Analizuojant darbuotojo vienašališką darbo sąlygų keitimą, aktualu pažymėti, kad ne tik darbdavys, bet ir darbuotojas, siekdamas įgyvendinti savo teises, negali piktnaudžiauti jam suteiktomis garantijomis. Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalis numato, kad, įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, tiek darbdaviai, tiek darbuotojai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Darbo teisinių santykių dalyviams draudžiama piktnaudžiauti teise.

Panevėžio apygardos teismas, nagrinėdamas bylą Nr.2A-35-198/2017⁶⁹, nustatė, kad darbuotojai – mokytojai, grįžus iš nėštumo ir gimdymo bei vaiko auginimo atostogų, darbdavys dėl sumažėjusio visų mokytojų krūvio, nebegalėjo užtikrinti anksčiau turėto darbuotojos darbo krūvio. Stipresnioji darbo santykių šalis, negalėdama suteikti buvusio darbo krūvio ir negebėdama surasti kompromiso su darbuotoja, paskelbė darbuotojai prastovą. Darbuotoja kreipėsi į teismą manydama, kad darbdavys vienašališkai pakeitė darbo sutartimi sulygtas darbo sąlygas. Teismas nurodė, kad galima situacija, kai darbdaviui nesuteikiant darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių, padėtis gali tęstis netgi iki sprendimo tokį darbuotoją atleisti iš pareigų, esant ilgalaikei prastovai, arba iki tol, kol darbuotojas sutinka eiti kitas pareigas. Teismo įvertinimu, atsakovė pagrįstai Darbo kodekso 120 straipsnyje nustatyta tvarka, pasiūlė ieškovei pakeisti darbo sutarties sąlygas – dirbti pradinių klasių mokytoja mažesniu darbo krūviu ir papildomą logopedės darbą pagal turimą ieškovės specialybę. Darbuotoja šių darbų atsisakė, su atsakove nebendradarbiavo, pažeisdama Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtintus principus. Susiklosčius išskirtinei situacijai, kai ieškovės atžvilgiu yra taikomos Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalyje numatytos garantijos (darbuotoja, auginanti vaiką iki trejų metų), jos darbo sutartimi sulygtam darbo krūviui objektyviai sumažėjus, tačiau jai nesutinkant su atsakovės siūlomais darbo sąlygų pakeitimais, ieškovė

⁶⁹ Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. Kupiškio rajono Salamiesčio pagrindinė mokykla, Nr. 2A-35-198/2017.

yra faktinėje prastovoje. Darbdaviui, nepriklausomai nuo jo teisinio statuso, ekonominė būtinybė ir jo tiesioginis interesas yra siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurie nepateisina darbuotojo buvimo darbe. Esant tokiai situacijai, kai darbuotoja savo įnašu neprisideda prie darbdavio veiklos rezultatų, neatlieka jokio realaus darbo, tačiau jos atžvilgiu galiojant Darbo kodekso 132 straipsnyje įtvirtintoms draudimo atleisti garantijoms ir jai nesutinkant su darbdavio pasiūlymais keisti darbo sąlygas, darbdaviui nelieta nieko kito, kaip tik darbuotojo atžvilgiu paskelbti prastovą⁷⁰.

Atsakovė teikė darbuotojai pasiūlymus dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, pagal jos išsilavinimą ir kvalifikaciją. Atsakovė ieškovei pateikė penkis pasiūlymus dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis įvairiai modeliudama darbo krūvį. Ieškovei buvo siūloma pakelti kvalifikaciją kursuose, kuriuos apmokėtų darbdavys. Nei su vienu iš darbdavio pasiūlymų ieškovė nesutiko, tuo pažeisdama Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalyje nustatytus principus. Pažymėtina, kad Darbo kodekso normos turi būti aiškinamos sistemiškai ir negali būti taikomos formaliai ar izoliuotai nuo nagrinėjamos situacijos, o įstatymo nustatytų garantijų taikymas darbuotojui negali paneigti visos įstaigos efektyvaus funkcionavimo, o tiek darbdavys, tiek darbuotojas (ieškovė) turi elgtis sąžiningai ir nepiktnaudžiauti savo teisėmis. Teisėjų kolegijos vertinimu, būtų nelogiška ir neteisinga situacija, kai po ilgesnių darbuotojo tikslinių atostogų, t.y. po atostogų vaikui prižiūrėti, darbuotojui privalomai būtų išsaugomos būtent tos pačios darbo pareigos (vieta), tuo tarpu jam grįžus į darbą po trumpesnių, t. y. nėštumo ir gimdymo, atostogų, galėtų būti suteikiamos ne tos pačios, tačiau ir lygiavertės darbo pareigos (vieta). Darbo kodekso normos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į kodekso sistemą, jo struktūrą, užtikrinant kodekso vientisumą ir atskirų jo sudedamųjų dalių suderinamumą⁷¹, todėl sistemiškai įvertinus aukščiau minėtą teisinį reglamentavimą, konstatuotina, jog per atostogų vaikui prižiūrėti laikotarpį, gali būti išsaugoma tiek ta pati, tiek ir lygiavertė darbo vieta (pareigos). Nagrinėjamu atveju atsakovė ieškovės iš darbo neatleido, siūlė jai įvairias pareigas, atitinkančias jos kvalifikaciją, atlyginimo kategoriją, užtikrino ieškovės teisę po tikslinių atostogų grįžti į lygiavertes pareigas. Ieškovei šių pareigų atsisakius ir objektyviai nebegalint suteikti jai anksčiau dirbto darbo, konstatuotina, kad atsakovė ieškovei įstatymo taikomų garantijų nepažeidė, teisėtai priėmė sprendimą paskelbti ieškovei prastovą.

Šis teisminės praktikos pavyzdys patvirtina, kad darbo sąlygų stabilumas gali būti darbdavio garantuojamas darbuotojui suteikiant analogišką darbą, kai susiklosčius tam

⁷⁰ Darbo kodekso 122 str.

⁷¹ Darbo kodeksas 10 str. 1 d.

tikroms aplinkybėms, anksčiau darbuotojo turėtas darbo krūvis neišlieka. Darbo sąlygos gali būti užtikrintos pasiūlant darbuotojui persikvalifikuoti, ar įgyti papildomą profesiją, o darbuotojui atsisakius ir nepagrįstai nesutikus su pakeistomis darbo sąlygomis, pripažįstamas Darbo kodekso 35 straipsnyje įtvirtintas piktnaudžiavimas teise ir toks darbuotojas pagal galiojančias Darbo kodekso teises normas gali būti atleidžiamas iš darbo.

2.2.1. Darbo laiko ir darbo laiko režimo pakeitimas

Vienašališkai reikalauti pakeisti darbo sąlygas – nustatyti ne visą darbo dienos arba darbo savaitės laiką, įstatymų leidėjas suteikė dirbančioms nėščioms moterims (kai jos darbdaviui pateikia sveikatos priežiūros įstaigos pažymą apie nėštumą), neseniai pagimdžiusioms moterims (pateikus pažymą apie gimdymą ir vaiko iki vienerių metų auginimą), krūtimi maitinančioms motinoms (pateikus pažymą, kad augina ir krūtimis maitina savo vaiką), taip pat darbuotojams, auginantiems vaiką iki trejų metų bei darbuotojams, vieniems auginantiems vaikus iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18, darbuotojams iki 18 metų, darbuotojams dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą, darbuotojams, slaugantiems sergantį šeimos narį, pateikusiam sveikatos įstaigos išvadą, neįgaliems darbuotojams pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą išvadą⁷².

Visi išvardinti darbinių teisinių santykių subjektai įgyją teisę reikalauti vienašališkai pakeisti darbo sąlygas tik tam tikru, tiksliai įstatyme apibrėžtu laikotarpiu, t.y. pagal šį vienašališką reikalavimą darbo sąlygos pakeičiamos ne visam darbo sutarties laikotarpiui, o tik konkrečiam laikotarpiui: vaiko maitinimo krūtimi laikotarpiui, vaiko auginimo laikotarpiui, ligos laikotarpiui, šeimos nario slaugymo laikotarpiui ir kt. Išskyrus vieną išimtį – kai darbuotojui nustatytas neterminuotas neįgalumas. Šiuo atveju darbo laikas keičiamas iki darbinių teisinių santykių pabaigos.

Pažymėtina, kad pagal Darbo kodekso 146 straipsnį darbuotojo teisė vienašališkai keisti darbo sąlygas nėra absoliuti. Nors darbdavys neturi diskrecijos teisės atsisakyti tenkinti darbuotojo reikalavimą dėl ne visos darbo dienos laiko nustatymo arba darbo savaitės laiko pakeitimo, tačiau darbo sąlygų pakeitimo būdą darbo santykių dalyviai turi nustatyti abipusiu sutarimu, kad nebūtų pažeista darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra. Nepavykus suderinti darbdavio ir darbuotojo interesų, prioritetą turi darbuotojo pasirinkimu nustatytas ne visos darbo dienos ar darbo savaitės laikas, nes

⁷² Darbo kodeksas 146 str. 1 d.

darbuotojo reiklavimo teisė išplaukia iš objektyvių aplinkybių: sveikatos būklės, vaiko auginimo ar maitinimo krūtimi ir kitų, įstatyme numatytų, aplinkybių. Darbo kodekso 214 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta vienašališka darbuotojo teisė pakeisti darbo dienos laiką. Darbuotojui, auginančiam bendrojo ugdymo mokykloje besimokantį vaiką iki 12 metų, suteikiama ne mažiau kaip pusė darbo dienos laisvo nuo darbo laiko per metus pirmąją mokslo metų dieną, mokant darbuotojo vidutinį darbo užmokestį. Ši teisės norma detaliai reglamentuota ir priklauso tik nuo darbuotojo valios pasinaudoti šia įstatymo suteikta galimybe, nes pačioje teisės normoje yra įtvirtinta konkreti diena, siejama su konkrečiu įvykiu – mokslo metų pirmąja diena. Taikant šią teisės normą, darbuotojas, vienašališkai keisdamas tos konkrečios dienos darbo laiką, gali pasirinkti kokia apimtimi pasinaudoti jam suteikta teise. Pavyzdžiui nebūti darbe vieną valandą, ar pusę dienos. Šiuo atveju darbdavio interesai negali turėti jokios įtakos darbuotojo valios išraiškai, nes darbo sutartyje numatytos darbo funkcijos neatliekamos tik vieną kartą metuose ir sąlyginai trumpą laiką.

2.2.2. Darbo sąlygų pakeitimas susijęs su darbuotojams – donorams teikiamomis garantijomis

Darbo kodekso 218 straipsnis suteikia darbuotojui vienašališkai trumpam laikui pakeisti darbo sąlygas (šiuo atveju darbo laiką) kraujo, ar sudėtinių kraujo dalių, davimo metu. Darbuotojas gali laisva valia apsispręsti būti donoru ir nuspręsti kada duoti kraują. Tokiu būdu, darbuotojas vienašališkai nusprendžia trumpam laikui pakeisti darbo sąlygas ir kraujo davimo dieną nevykdyti darbo sutartyje numatytų darbo funkcijų bei nesilaikyti sutarto darbo laiko režimo. Toks trumpalaikis darbo sąlygų pakeitimas priklauso išimtinai nuo vienašališko darbuotojo valios išreiškimo. Darbdavys šiuo atveju privalo sutikti su trumpalaikiu vienašališku darbo sąlygų pakeitimu, nes Darbo kodekso 218 straipsnis imperatyviai numato, kad kraujo, ar kraujo sudėtinių dalių, davimo dieną donoras turi būti atleistas nuo darbo. Siekiant suderinti darbuotojo ir darbdavio interesus, įstatymų leidėjas numatė tik vieną darbuotojo pareigą – apie trumpalaikį vienašališką darbo sąlygų pakeitimą darbuotojas privalo informuoti darbdavį ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną.

Ši darbuotojo teisė yra įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymo⁷³ 7 straipsnio 1 dalies 6 punkte, numatančiame, kad donoras turi teisę būti atleistas nuo darbo kraujo, ar kraujo sudėtinių dalių, davimo dieną. Įmonių, įstaigų, organizacijų

⁷³ Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 115-2666.

administracija neturi kliudyti darbuotojui kraujo, ar kraujo sudėtinių dalių, davimo dieną išvykti į kraujo donorystės įstaigą

Rašto darbo autorius nuomone, įstatymu suteikiama garantija donorams būti atleistiems nuo darbo kraujo davimo dieną, turėtų būti vertinama kaip vienašališkas trumpalaikis darbo sąlygų pakeitimas darbuotojo iniciatyva. Minėtais atvejais, darbuotojo darbo funkcijų nevykdymas bei darbo laiko pakeitimas priklauso išimtinai nuo darbuotojo valios, o darbdavys negali įtakoti darbuotojo apsisprendimo. Darbuotojo nebuvimas darbe vieną darbo dieną, ar sistemingas tokios dienos pasirinkimas per tam tikrą laikotarpį, kai dėl to nebuvo susitarta darbo sutartyje, laikytinas trumpalaikiu vienašališku darbo sąlygų pakeitimu darbuotojo iniciatyva.

Svarbu pažymėti, kad 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančiame Darbo kodekse nėra atskirai aptarta ši darbuotojo garantija, tačiau tokia darbuotojo teisė išplaukia iš Kraujo donorystės įstatymo.

2.2.3. Darbo sąlygų pakeitimas, susijęs su darbuotojų sauga ir sveikata

Analizuojant vienašališko darbo sąlygų pakeitimo darbuotojo iniciatyva tendencijas teismų praktikoje, pastebėtina, kad dažniausiai pasitaikantys atvejai, susiję su darbuotojo atleidimu iš darbo dėl darbo drausmės pažeidimų. Teismai, kaip taisyklė, pasisako dėl vienašališko darbo sąlygų keitimo teisėtumo, nagrinėdami faktines bylos aplinkybes, siekdami išaiškinti, ar pagrįstai darbdavys taikė darbuotojams atitinkamą drausminę nuobaudą. Vilniaus apygardos teismas nagrinėto bylą Nr. 2A-862-467/2012⁷⁴. Teismas nustatė, kad darbuotojas darbo metu nedėvėjo balistinio paketo (apsauginės liemenės), taip nesilaikė darbdavio keliamų saugos reikalavimų, kurie buvo būtini, siekiant užtikrinti Darbo kodekso 191 straipsnyje nustatytų normalių darbo sąlygų įgyvendinimą. Darbuotojas vienašališkai nusprendė nedėvėti minėto balistinio paketo, argumentuodamas, kad darbdavys pažeidė Darbo kodekso 191 straipsnio reikalavimus – užtikrinti darbo sąlygas, nes, anot ieškovo, balistiniai paketai buvo nehigieniški. Teismas konstatavo, kad ieškovas ne kartą nerūpestingai bei atsainiai vykdė savo pareigas, kurioms keliami padidinti rūpestingumo, atsakingumo bei sąžiningumo reikalavimai, taipogi pabrėžė, kad ieškovas neįrodė, jog atsakovas pažeidė Darbo kodekso 191 straipsnio reikalavimus užtikrinti normalias darbo sąlygas, nepateikė įrodymų, patvirtinančių, kad dėl balistinio paketo higienos reikalavimų neatitikties ieškovas patyrė sveikatos sutrikimus. Ieškovo reikalavimų teismas netenkino,

⁷⁴ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje J. A. v. UAB „EUROCASH 1“, Nr. 2A-862-467/2012.

nes ieškovas neįrodė, jog jis pagrįstai vienašališkai, pakeitė darbo sąlygas, susijusias su darbuotojo sauga ir sveikata.

Nurodytas teismų praktikos pavyzdys patvirtina, kad darbuotojas vienašališkai pakeisti darbo sąlygas gali tik tada, kai tam yra teisėtas pagrindas. Darbo kodeksas ir kitos darbo teisės normos konkrečiai neįvardija visų aplinkybių, leidžiančių darbuotojui vienašališkai pakeisti darbo sąlygas. Kiekvienu konkrečiu atveju sprendžiama, ar darbuotojas turėjo teisėta pagrindą keisti darbo sąlygas.

Štai Vilniaus apygardos teismas nagrinėjo byloje Nr. 2A-608-275/2008⁷⁵ ginčą dėl darbo sąlygų. Darbuotojai teisme kėlė reikalavimą išmokėti kompensacijas už patirtas išlaidas, kurios tiesiogiai siejamos su vykdomomis darbo funkcijomis. Teismas konstatavo, kad darbo sutartyje nenumatyta, jog darbuotojas turi dirbti su specialia apranga, kad darbdavys duoda darbuotojui specialius drabužius ar kompensuoja jiems darbo drabužių įsigijimo, priežiūros ir nusidėvėjimo išlaidas. Teismo nuomone, šių darbo sąlygų nebuvimas, neužkerta kelio darbuotojui reikalauti tokių išlaidų kompensavimo Darbo kodekso 219 straipsnio 2 dalies pagrindu. Teismas nustatė, kad darbdavys nepaneigė to fakto, kad ieškovai dėvėjo uniformas darbo metu, todėl padarė išvadą, kad ieškovai naudojo jiems priklausančią turtą įmonės reikalams, kad ieškovai turėjo išlaidų šių uniformų įsigijimui ir priežiūrai. Nustatė, kad ieškovai dėvėjo uniformas kaip specialiuosius drabužius, darbdavys toleravo tokį specialių drabužių naudojimą, todėl turi atlyginti jų įsigijimo ir priežiūros išlaidas. Vertinant šios bylos aplinkybes, darytina išvada, kad darbdavys neužtikrino savo darbuotojams normalių darbo sąlygų ir to pasekoje, darbuotojai vienašališkai, siekdami pašalinti šį trūkumą, ėmėsi adekvačių priemonių įsigydami specialią aprangą darbo funkcijoms atlikti. Toks darbuotojų vienašališkas veikimas turėtų būti vertintinas, kaip vienašališkas darbo sąlygų keitimas, nes iš esmės tokios sąlygos nebuvo sulygotos darbo santykių šalių. Pažymėtina, kad toks vienašališkas darbuotojų darbo sąlygų pakeitimas buvo įvykdytas išimtinai darbdavio naudai, todėl darbo sąlygų pakeitimo padarinius, t.y. kompensacijos išmokėjimą, turi prisiimti darbdavys. Rašto darbo autoriaus nuomone, toks vienašališkas darbuotojų darbo sąlygų pakeitimas atitinka tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesus.

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso 275 straipsnio 5 punktas numato, kad darbuotojas turi atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus darbuotojų saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jei neįrengtos kolektyvinės

⁷⁵ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. liepos 17 d. nutartis civilinėje byloje Z. B., V. O., M. S., v. AB „Tolvis“, Nr. 2A-608-275/2008.

apsaugos priemonės ar pats neap rūpintas reikiamomis asmeninės apsaugos priemonėmis. Toks darbuotojo atsisakymas dirbti negali būti laikomas jo darbo pareigų pažeidimu.

Rašto darbo autorius anksčiau nurodė, kad šiuo metu galiojančio Darbo kodekso normos tiesiogiai nereguliuoja darbuotojo teisės vienašališkai keisti darbo sąlygas procedūras. Vystantis darbo teisės normoms, įstatymų leidėjas pamėgino ištaisyti minėtą spragą ir nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančiame Darbo kodekse yra šiek tiek detaliau reglamentuota darbuotojo teisė keisti darbo sąlygas procedūra. Įsigaliosiantis Darbo kodeksas įtvirtino šiuo metu suformuotą teisminę praktiką 46 straipsniu „Darbo sąlygų keitimas darbuotojo iniciatyva“. Minėtoje teisės normoje numatyta procedūra, kaip darbuotojas gali realizuoti savo teisę kreiptis į darbdavį dėl darbo sąlygų pakeitimo. Įstatymų leidėjas šia norma siekia skatinti darbuotojo ir darbdavio socialinį dialogą dėl darbo sąlygų keitimo. Kaip ši teisės norma bus taikoma praktikoje ir/ar užtikrins darbo teisinių santykių dalyvių dialogą, bus galima spręsti tik įsigaliojus šiai teisės normai ir pradėjus ją realizuoti darbinuose teisiniuose santykiuose.

3. DARBO TEISĖS NORMŲ, REGLAMENTUOJANČIŲ DARBO SĄLYGŲ KEITIMĄ, VYSTYMASIS

Įstatymų leidėjas 2016 m. rugsėjo 14 d. patvirtino naują Darbo kodeksą, kuris yra sudėtinė socialinio modelio dalis. Socialinis modelis – tai mokslininkų ir ekspertų grupės sukurtas kompleksinis sprendimas, kurio pagrindinis tikslas – sukurti lankstesnius darbo santykius ir taip skatinti kurti naujas darbo vietas, užtikrinti galimybę derinti šeimą, mokslus, laisvalaikį ir darbą, sudaryti sąlygas dirbti ir užsidirbti Lietuvoje⁷⁶. Socialiniu modeliu siekiama užtikrinti, kad neveiksnius esamas „popierines“ garantijas pakeis realiai veikiančios, taip pat peržiūrėtos valstybinio socialinio draudimo ir užimtumo sistemos, mažinančios socialinę atskirtį ir skurdą.

Įgyvendinant socialinį modelį, įstatymų leidėjas 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančiame Darbo kodekse įtvirtino lankstesnį darbo sąlygų keitimo teisinį reguliavimą. Darbo autorius sugretino šiuo metu galiojančio Darbo kodekso ir 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančio Darbo kodekso normas, aktualias darbo sąlygų keitimo reguliavime, ir pastebėjo šias teisės normų vystymosi tendencijas.

Įstatymų leidėjas išplėtojo galiojančio Darbo kodekso 95 straipsnyje įtvirtintas būtinausias darbo sąlygas ir 2017 m. liepos 1 d. įsigaliosiančio Darbo kodekso 33 straipsnio 2 dalyje įtvirtino, kad prie būtinųjų darbo sutarties sudarymo sąlygų priskiriamos ir darbo apmokėjimo sąlygos. Šiuo metu galiojančiame kodekse darbo apmokėjimo sąlygos nėra priskirtinos prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, o laikomos kaip privaloma darbo sutarties sąlyga. Rašto darbo autoriaus nuomone, toks naujas teisinis darbo sutarties sąlygų reguliavimas yra aiškesnis darbo teisinių santykių šalims ir padeda išvengti galimų ginčų, susijusių su vienašališku šios darbo sutarties sąlygų keitimu.

Įsigaliosiančio Darbo kodekso 44 straipsnis reglamentuoja darbdavio pareigą informuoti darbuotoją iki darbo pradžios apie darbo sąlygas. Ši teisės norma išplečia galiojančio Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalį. Galiojančio kodekso nurodyta norma glaustai numato darbdavio pareigą supažindinti darbuotoją su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Įsigaliosiančio kodekso 44 straipsnis pirmiausiai detalizuoja darbdavio pareigos įgyvendinimą iki darbuotojo darbo pradžios. Įsigaliosiančiame Darbo kodekse yra išplėsta informacijos (darbo sąlygų) apimtis, kurią darbdavys privalo pateikti būsiamam darbuotojui. Esminis skirtumas yra tai, kai naujai reglamentuota teisės norma

⁷⁶ Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis - administracinis modelis. Socialinis modelis [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-01-20]. Prieiga per internetą: <www.socmodelis.lt>

numato darbdavio pareigą, prieš pasikeičiant darbo sąlygoms, privalomai detaliai informuoti darbuotoją raštu apie numatomą darbo sąlygų pasikeitimą. Toks teisės normos vystymasis geriau užtikrina darbuotojo teisę susižinoti apie darbdavio ketinimus modifikuoti darbo teisinius santykius ir padeda darbuotojui apsispręsti, ar tęsti darbo teisinius santykius pakeistomis darbo sąlygomis.

Įsigaliosiantis Darbo kodekso 45 straipsnis išplėtoja šiuo metu galiojančio Darbo kodekso 120 straipsnį, reglamentuojantį darbdavio teisę vienašališkai pakeisti darbo sutarties sąlygas. Įsigaliosiančiame Darbo kodekso 45 straipsnyje įstatymų leidėjas ne tik išplėtojo darbdavio galimybę keisti darbo sutarties sąlygas, nustatė tam tikrus naujus terminus (penkių darbo dienų minimalus terminas išreikšti darbuotojo valią dėl vienašališko darbdavio darbo sąlygų keitimo), bet ir naujai sureglamentavo darbuotojo teisės prašyti darbdavio pakeisti darbo sąlygas procedūrą – Darbo kodekso 46 straipsnis. Akivaizdu, kad toks detalesnis teisinis darbo santykių šalių bendradarbiavimo reguliavimas užtikrina socialinį darbdavio ir darbuotojo dialogą.

Įsigaliosiantis Darbo kodeksas išplečia galiojančio Darbo kodekso 123¹ straipsnį ir įsigaliosiančio Darbo kodekso 50 straipsnyje numato darbuotojo teisę sustabdyti darbo sutarties vykdymą, plačiau detalizuojant atvejus: kai darbdavys nevykdo įsipareigojimų, kuriais nustato darbo ir poilsio laiką, apmokėjimą už darbą, neužtikrina darbuotojų saugos ir sveikatos darbe. Tokios darbuotojo teisės realizavimas turėtų būti vertinamas, kaip adekvati darbuotojo reakcija į neteisėtą vienašališką darbdavio darbo sąlygų keitimą, pažeidžiant tiek darbo sutarties vykdymą, tiek darbuotojo interesus. Taigi naujai įsigaliosianti teisės norma labiau užtikrina darbuotojo teisę laikinai sustabdyti darbo sutarties vykdymą.

Įstatymų leidėjas įsigaliosiančiame Darbo kodekso 56 straipsnyje išplėtė šiuo metu galiojančio Darbo kodekso 128 straipsnio 1 dalį ir numatė galimybę darbuotojui nutraukti terminuotą ir neterminuotą darbo sutartį dėl to, kad darbdavys neužtikrina darbo sąlygų, susijusių su darbuotojų sauga ir sveikata reglamentuojančiomis darbo teisės normomis. Tokiu būdu įstatymų leidėjas siekė labiau užtikrinti darbuotojams sveikas ir saugias darbo sąlygas. Darbo autorius pastebėjo, kad įsigaliosiančiame Darbo kodekse labiau sistemiškai užtikrinamos darbuotojų sveikatos ir saugių darbo sąlygų garantijos nei šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse.

Pažymėtina, kad įsigaliosiančiame Darbo kodekse yra įtvirtintos ir papildomos darbuotojų garantijos vienašališkai keisti darbo sąlygas. Antai, įsigaliosiančio Darbo kodekso 159 straipsnis numato, kad darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus jo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra

apmokytas, jeigu neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neap rūpintas reikiamomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis. Pagrįstas darbuotojo atsisakymas dirbti negali būti laikomas jo darbo pareigų pažeidimu. Analogiškos tendencijos atsispindi ir šiuo metu galiojančiame Darbo kodekso 276 straipsnyje. Autoriaus nuomone įsigaliosiantis Darbo kodeksas detaliau, išsamiau ir plačiau reglamentuoja atvejus, suteikiančius darbuotojams galimybę vienašališkai keisti darbo sąlygas, t.y. atsisakyti dirbti kai iškyla pavojus jo saugai ir sveikatai, nes įsigaliosiančio kodekso normos tiesiogiai nukreipia į specialų įstatymą – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą.

Rašto darbo autorius analizavo vienašališką darbuotojo reikalavimą pakeisti darbo sąlygas, remiantis Darbo kodekso 146 straipsniu „Ne visas darbo laikas“. Įsigaliosiančio kodekso VIII skyriuje "Darbo ir poilsio laikas" analogiškos normos nėra. Tačiau darbuotojų teisė pasirinkti jam patogų darbo laiką išplėta nustatant naujas darbo sutarčių rūšis, neapmokamų atostogų bei nemokamo laisvo laiko pasirinkimo galimybę. Tokia įstatymo vystymosi tendencija užtikrina darbdavio ir darbuotojų proporcingą interesų įgyvendinimą.

Įsigaliosiančiame Darbo kodekse įstatymų leidėjas numatė naują darbo sutarties rūšį – nenustatytos apimties darbo sutartį. Minėta darbo sutarties rūšis reglamentuota įsigaliosiančio Darbo kodekso 85-88 straipsnių normomis. Vienašališkas darbdavio darbo sąlygų keitimas yra numatytas 86 straipsnio 3 dalyje, kuri reglamentuoja, kad darbuotojui pradėjus dirbti, kvietime dirbti nustatytą darbo valandų per darbo dieną (pamainą) skaičių, darbo režimą, darbo pabaigą darbdavys turi teisę vienašališkai pakeisti, įspėjęs darbuotoją prieš vieną darbo dieną, nebent darbo sutartyje nustatytas kitas terminas. Darbuotojui nesutikus dirbti darbdavio pakeistomis kvietime dirbti sąlygomis, darbo funkcijos vykdymas baigiasi pagal darbuotojui įteiktame pirminiame kvietime dirbti nustatytas sąlygas. Pažymėtina, kad šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse nėra numatyta nei tokia darbo sutarties rūšis, nei reglamentuotas vienašališkas darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva, nustatant vienos dienos terminą įspėti darbuotoją apie ketinimą pakeisti darbo sąlygas. Taigi įstatymų leidėjas, įteisindamas naują darbo sutarties rūšį, nustatydamas naują šių teisinių santykių reglamentavimą, įtvirtino ir šioje teisės normoje darbdavio ir darbuotojo socialinio dialogo vystymo galimybę.

Įsigaliosiančiame Darbo kodekse numatyta „Darbo vietos dalijimosi darbo sutartis“. Minėta darbo sutarties rūšis reglamentuota įsigaliosiančio Darbo kodekso 93-95 straipsnių normomis. Vienašališkas darbuotojų darbo sąlygų keitimas yra numatytas 94 straipsnyje „Darbo laiko režimas“. Šio straipsnio 4 dalis reglamentuoja, kad darbuotojų susitarimai ir jų vykdymas negali niekaip paveikti darbuotojų pareigos dirbti darbdaviui

pagal sulygta su juo darbo režimą. Visais atvejais darbuotojai privalo taip vienas kitą pakeisti darbe, kad nenukentėtų darbo funkcijos atlikimas. Tai reiškia, kad darbuotojai tarpusavyje gali vienašališkai keisti darbo sąlygas, darbo laiko režimo atžvilgiu, neinformuodami apie tai darbdavio, tačiau abu darbuotojai privalo dirbti tokiu darbo laiko režimu, kad sutartos su darbdaviu jų atliekamos darbo funkcijos būtų tinkamai įvykdytos ir būtų apsaugoti darbdavio interesai. Taigi, įstatymų leidėjas šios darbo sutarties rūšies dalyviams – darbuotojams, suteikė pakankamai didelę laisvę pasirinkti darbo sąlygą - darbo laiko režimą. Atliekant galiojančio Darbo kodekso 147 straipsnio analizę ir sulyginant su įsigaliosiančio Darbo kodekso 94 straipsnio nuostatomis, darytina išvada, kad įstatymų leidėjas lanksčiau reglamentuoja atskirų darbo sutarties rūšių – šiuo atveju darbo vietos dalijimosi darbo sutarties – darbo laiko režimą. Įstatymų leidėjas įsigaliosiančiame Darbo kodekse suteikia laisvę darbuotojams pasirinkti patogų darbo laiko režimą, keldamas darbuotojams tik vienintelę sąlygą – tinkamą darbo funkcijų atlikimą. Toks įstatyme numatytas vienašališkas darbo sąlygų keitimas yra proporcingas abiejų darbo santykių šalių interesams, nes darbuotojai įgydami teisę vienašališkai keisti darbo laiko režimą, proporcingai įgauna pareigą ir atsakomybę už tinkamą darbo funkcijų atlikimą.

Lyginant galiojančio Darbo kodekso ir įsigaliosiančio Darbo kodekso teisės normas, reglamentuojančias vienašališką darbo sąlygų keitimą, konstatuotina, kad darbo teisinių santykių dalyvių teisės šioje srityje nėra labiau varžomos, o socialinis dialogas tarp darbdavio ir darbuotojo yra labiau skatinamas, tiksliau reglamentuota vienašališko darbo sąlygų keitimo procedūra. Autoriaus nuomone, įsigaliosiančio Darbo kodekso normos, kurios reglamentuoja vienašališką darbo sąlygų keitimą, turėtų būti ir toliau vystomos, siekiant aiškiau sureguliuoti tiek darbdavio, tiek darbuotojo vienašališko darbo sąlygų keitimo pagrindus.

IŠVADOS

Vienašališkas darbo sąlygų keitimas – svarbus darbo teisės institutas, nes tokiu būdu užtikrinamas ne tik darbinių teisinių santykių lankstumas, bet ir įgyvendinami konstituciniai principai, susiję su valstybės ūkinės veiklos reguliavimu, valstybės įsipareigojimu globoti šeimas, dirbančioms motinoms palankių darbo sąlygų užtikrinimu, asmens teise į mokslą bei saugią gyvybę. Įstatymų leidėjas, numatydamas Darbo kodekse darbdavio/darbuotojo teisę vienašališkai keisti darbo sąlygas, siekė užtikrinti šių konstitucinių principų įgyvendinimą. Rašto darbo autorius analizavo šiuo metu galiojančio darbo kodekso normas, reglamentuojančias vienašališką darbo sąlygų keitimą, gretinant šių normų taikymą teismų praktikoje bei vystymąsi, atsižvelgiant į įsigaliosiančio Darbo kodekso normų vienašališko darbo sąlygų keitimo naują reguliavimą. Atlikta teisės normų bei teismų praktikos analizė leidžia daryti šias išvadas:

1. Darbo sąlygos gali būti vertinamos plačiaja ir siaurąja prasme. Plačiąja prasme suprantamos darbo sąlygos yra visos darbo sąlygos, o siaurąja prasme – darbo sutarties sąlygos. Plačiąja prasme suprantamos darbo sąlygos apima siaurąja prasme suprantamas darbo sąlygas. Darbo santykių dalyviai, vienašališkai keisdami darbo sąlygas, privalo įvertinti tiek plačiąja, tiek siaurąja prasme suprantamas darbo sąlygas.

2. Vienašališkas darbo sąlygų keitimas turi būti vertinamas pagal konkrečias faktines aplinkybes, nes tik įvertinus egzistavusių aplinkybių visetą, galima nustatyti vienašališko darbo sąlygų keitimo teisėto pagrindo buvimą faktą.

3. Darbdavys privalo tinkamai įforminti darbo sutarties sąlygas, priešingu atveju prisiima netinkamo darbo sutarties sąlygų įforminimo pasekmes. Susitarimas dėl darbo sutarties sąlygų nors ir neįformintas raštu, gali būti nustatomas konkludentiniais veiksmais, patvirtinančiais tokio susitarimo egzistavimo faktą.

4. Vienašališkas darbdavio darbo sąlygų keitimas, jo pagrindai bei procedūra nepakankamai aiškiai reglamentuoti Darbo kodekso normose, tačiau suformuota vieninga teismų praktika šią teisinio reguliavimo spragą pašalina. Darbdavio padarytas, įstatymais, poįstatyminiais aktais, nustatytų minimalių darbo sąlygoms keliamų standartų, pažeidimas gali būti vertinamas kaip neteisėtas vienašališkas darbo sąlygų keitimas.

5. Darbuotojo teisės inicijuoti vienašališką darbo sąlygų keitimą pagrindai nėra išvardinti vienoje konkrečioje darbo teisės normoje. Darbuotojo teisė vienašališkai keisti darbo sąlygas kildinama iš įvairių galiojančių įstatymų ir poįstatyminių aktų, suteikiančių darbuotojams teisę reikalauti pakeisti darbo sąlygas. Galiojančio Darbo kodekso normose yra akivaizdus šios darbuotojo teisės sistematizavimo ir aiškaus teisinio

reguliavimo trūkumas. Darbo teisės normos, numatančios darbuotojo teisę vienašališkai keisti darbo sąlygas, turėtų labai aiškiai reglamentuoti šios darbuotojo teisės taikymo pagrindus. Darbuotojas yra silpnesnioji darbinių teisinių santykių šalis, todėl Darbo kodekso normos turi būti aiškios ir suprantamos ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojui.

6. Darbuotojo vienašališko darbo sąlygų keitimo procedūra nėra teisės normose vieningai sureguliuota, todėl kiekvienu vienašališko darbo sąlygų keitimo atveju taikoma skirtingai.

7. Įsigaliosiančiame 2017 m. liepos 1 d. Darbo kodekse tiksliau nustatyta darbuotojo teisės vienašališkai keisti darbo sąlygas procedūra. Darbuotojo teisės vienašališkai keisti darbo sąlygas taikymo pagrindai ir įsigaliosiančiame Darbo kodekse reglamentuojami nepakankamai aiškiai. Įstatymų leidėjas ateityje turėtų labiau šią darbuotojo teisę vystyti ir tobuliau reglamentuoti. Tai užtikrintų konstitucinių principų įgyvendinimą, darbdavio ir darbuotojo socialinį dialogą bei sumažintų darbo teisės ginčų atsiradimo galimybę.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Specialioji literatūra

1. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUSKIENĖ, R.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*, 38 p. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.

Teisės norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.
4. Naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, patvirtintas Lietuvos Respublikos 2016 m. rugsėjo 14 d. įstatymu Nr. XII-2603.
5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.
6. Lietuvos Respublikos kraujo donorystės įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 115-2666.
7. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 66-2130.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas „Dėl buities, sanitarinių ir higienos patalpų įrengimo reikalavimų“, Nr. 501.
9. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. Įsakymas Nr. A1-457/V961 "Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo".

Praktinė medžiaga

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. vasario 28 d. nutartis byloje J.V. v. I.I. "T-dvaris", Nr. 3K-3-242/2001.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Libra Vitalis“ v. UAB „Homo Faber“, Nr. 3K-3-274/2004.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje L. V. P. v. UAB „Automobilių stovėjimo aikštelės“, Nr. 3K-3-311/2004.

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje E. J. v. Antano Vivulskio pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-238/2005.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. Kėdainių rajono G. P. Rabikausko pagrindinė mokykla ir kt., Nr. 3K-3-265/2005;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje Kauno apskrities darbuotojų profesinė sąjunga „Sandrauga“ v. AB „Kaišiadorių paukštynas“, Nr. 3K-3-317/2005;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. rugsėjo 6 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Espersen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB Klaipėdos krovinių kompanija, Nr. 3K-3-300/2007.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Nr. 3K-3-602/2008.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. UAB „KRS“, Nr. 3K-3-295/2009.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla, Nr. 3K-3-23/2011.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 28 d. civilinėje byloje T. G. v. AB „Šilutės baldai“, Nr. 3K-3-79/2011.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Autrolis“, Nr. 3K-3-111/2011.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje R. A v. UAB „Vilniaus vandenys“, Nr. 3K-3-584/2012.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. UAB „Emira“, Nr. 3K-3-62/2013 (S).

17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB „Autoaljansas“, Nr. 3K-3-87/2013.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje D. G. v. Ignalinos „Šaltinėlio“ mokykla, Nr. 3K-3-665/2013.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. lopšelis-darželis „Ažuoliukas“, Nr. 3K-3-332-686/2015.
20. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2006 m. balandžio 21 d. nutartis administracinėje byloje UAB "Natūralios sultys" v. Valstybinės darbo inspekcijos Šiaulių skyriui, Nr. A-143-906-06.
21. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 21 d. sprendimas civilinėje byloje A. Š. v. "Lietuvos geležinkeliai", Nr. 2A-120/2011.
22. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje A. D. v. UAB "Bretlingis", Nr. 2A-18-538/2007.
23. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. liepos 17 d. nutartis civilinėje byloje Z. B., V. O., M. S., v. AB "Tolvis", Nr. 2A-608-275/2008.
24. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje M. Č. v. UAB „Regseda“, Nr. 2A-33-125/2010.
25. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. birželio 10 d. nutartis civilinėje byloje M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla, Nr. 2A-523-520/2010.
26. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje I. B. v. VšĮ Vilniaus rajono centrinė poliklinika, Nr. 2A-1077-302/2010.
27. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 8 d. nutartyje civilinėje byloje V. G. v. AB „Autrolis“, Nr. 2A-171-259/2011.
28. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje A. K., A. K., A. B., J. B., V. G. ir Ž. R. v. UAB „Dussman Service“, Nr. 2A-804-622/2011.
29. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 15 d. nutartis civilinėje byloje A. Ž. v. "Šilo" gimnazija, Nr. 2A-1218-516/2011.

30. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 9 d. nutartis civilinėje byloje J. G. ir V. O. v. UAB „Armintana“, Nr. 2A-1944-611/2011;
31. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 3 d. nutartis civilinėje byloje G. M. v. UAB „Skorgenes“, Nr. 2A-574-357/2011.
32. Vilniaus miesto apylinkės teismo Civilinių bylų skyrius. 2012 m. vasario 06 d. nutartis byloje D. Z. v. UAB „Secret Fashion & Ko“, Nr. 2-455-534/2012.
33. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 10 d. sprendimas civilinėje byloje G.L. v. VšĮ Vilniaus universiteto ligoninė Santariškių klinikos, Nr. 2A-1610-603/2012.
34. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje J. A. v. UAB "EUROCASH I", Nr. 2A-862-467/2012.
35. Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje A. F. v. UAB „Istvestas“, Nr. 2A-695-372/2015;
36. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. liepos 16 d. nutartis civilinėje byloje E. R. Z. v. Seesam Insurance AS Lietuvos filialas, Nr. 2A-1346-259/2015;
37. Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. Kupiškio rajono Salamiesčio pagrindinė mokykla, Nr. 2A-35-198/2017.
38. Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2017 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje N. B. v. UAB "Transvenedus", Nr. e2A-509-265/2017.

Travaux préparatoires

1. Lietuvos Aukščiausio Teismo teisėjų senato nutarimas, Nr. 44. 2003 m. gruodžio 29 d.
2. Lietuvos Aukščiausio Teismo 2009 m. kovo 24 d. aprobuotas, *Lietuvos Aukščiausio Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos*. Kolektyviniai darbo santykiai. Teismų praktika. 2009, 30.
3. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2013 m. balandžio 3 d. aprobuotas, *Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikos, nagrinėjant bylas dėl tarnybinių ginčų, apibendrinimas (I dalis)*. Administracinė jurisprudencija. 2013, 24.

Internetiniai šaltiniai

1. E-terminai.lt. *Darbo sąlygos* [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-01-05]. Prieiga per internetą: <<http://e-terminai.lt/ekonomika/darbo-salygos>>
2. Lietuvos profesinė sąjunga. Valstybinės darbo inspekcijos asmenų aptarnavimo ir teisės taikymo skyriaus vyriausiojo darbo inspektoriaus Romo Einikio atsakymas į DUK [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-01-22]. Prieiga per internetą: <<http://www.lps.lt/naujienos/lps-naujienos/1624-darbas-lauko-salygomis-neturi-virsyti-40-val-per-savait>>
3. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis - administracinis modelis. Socialinis modelis [interaktyvus]. [žiūrėta 2017-01-20]. Prieiga per internetą: <www.socmodelis.lt>

SANTRAUKA

Vienašališkas darbo sąlygų keitimas

Šiame darbe analizuojamas svarbus darbo teisės institutas - vienašališkas darbo sąlygų keitimas. Šio darbo aktualumą lemia tai, kad darbo sąlygos yra glaudžiai susijusios su svarbiausiu darbo teisės institutu - darbo sutartimi. Darbo teisiniai santykiai nuolat vystosi, todėl būtina užtikrinti darbo sutarties lankstumą ir darbo teisinių santykių dalyvių proporcingą teisių apsaugą, keičiant darbo sąlygas. Darbe analizuojama darbo sąlygų samprata, kuri plačiąja prasme apima visas darbo sąlygas ir darbo sutarties sąlygų samprata, kuri suprantama siauriau nei darbo sąlygų samprata. Darbo autorius pateikia savo nuomonę apie galimą darbo sąlygų diferencijavimą ir darbo sąlygų tarpusavio koreliaciją. Siekiant atskleisti vienašališko darbo sąlygų keitimo problematiką, darbe analizuojami įstatymai, poįstatyminiai teisės aktai bei nacionalinių teismų praktika. Darbe atskleidžiamos darbo sutarties sąlygų rūšys, darbdavio vienašališko darbo sąlygų keitimo teisinis reguliavimas, darbuotojo vienašališko darbo sąlygų keitimo problematika bei teisės normų, reglamentuojančių vienašališką darbo sąlygų keitimą vystymosi tendencijos.

Rašto darbe analizuojama teismų praktika, faktinių aplinkybių reikšmė, nustatant vienašališko darbo sąlygų keitimo fakto buvimą bei teisės normų taikymas, sprendžiant vienašališko darbo sąlygų keitimo teisėtumo klausimą. Vienašališkas darbo sąlygų keitimas atskleidžiamas ne tik per šiuo metu galiojančias teisės normas, bet pateikiamas autoriaus įvertinimas ir 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojančio Darbo kodekso normų, reglamentuojančių vienašališką darbo sąlygų keitimą. Darbo autorius pateikia savo išvadas ir įvertinimą - darbo teisės normos vienašališko darbo sąlygų keitimo srityje vystosi ir progresyviai plėtojamos, siekiant įtvirtinti darbdavio ir darbuotojo socialinį dialogą.

SUMMARY

The Unilateral Change of the Working Conditions

This work features the analysis of the important institute of the labour law – the unilateral change of the working conditions. This work is relevant due to the fact, that the working conditions are closely related to the most important institute of the labour law – the employment contract. The legal relations on the labour matters are constantly evolving, and it is therefore necessary to ensure the flexibility of the employment contract and the proportionate protection of the rights of the participants in the legal relations on the labour matters by changing the working conditions. This paper features the analysis of the concept of working conditions, which, in its broad sense, includes all the working conditions, and the analysis of the concept of the employment contract conditions, which has a more narrow sense than the concept of working conditions. The author of the work presents his own opinion on the possible differentiation of the working conditions and the inter-correlation of the working conditions. In order to reveal the problems regarding the unilateral change of the working conditions, the paper includes the analysis of the laws, the secondary legislation, and the practice of the national courts. The types of the employment contract conditions, the legal regulation of the unilateral change of the working conditions of the employer, the problems regarding the unilateral change of the working conditions of the employee, and the development trends of the legal norms governing the unilateral change of the working conditions are revealed in this work.

This paper features the analysis of the practice of the courts and the meaning of the factual circumstances in order to identify the presence of the fact regarding the unilateral change of the working conditions, and the analysis of the application of the legal norms in order to solve the issue of the legality of the unilateral change of the working conditions. The unilateral change of the working conditions is revealed not only via the existing legal norms, but also via the author's presented assessment of the norms governing the unilateral change of the working conditions, found in the Labour Code, which will enter into force on 1st July 2017. The author of the work presents his own conclusions and assessment – in the field of the unilateral change of the working conditions, the labour law norms are evolving and are progressively developed in order to establish the social dialogue between the employer and the employee.