

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Rūtos Liaudanskaitės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva

Vadovė: lekt. dr. Ieva Povilaitienė
Recenzentė: lekt. dr. Eglė Tamošiūnaitė – Samaitienė

Vilnius
2020

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBO SĄLYGŲ SAMPRATA.....	5
1.1. Darbo sutarties sąlygos.....	7
1.1.1. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos.....	9
1.1.2. Atskirų darbo sutarčių rūšių būtiniosios sąlygos	11
1.1.3. Papildomos darbo sutarties sąlygos	13
1.2. Kitos sąlygos	16
2. DARBO SĄLYGŲ KEITIMAS	20
2.1. Būtinųjų ir joms prilygintų darbo sutarties sąlygų keitimas	23
2.2. Darbo apmokėjimo sąlygų ir su juo susijusių darbo sutarties sąlygų keitimas	28
2.2. Kitų darbo sąlygų keitimas.....	32
2.3. Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva esant ekstremaliai ar karantino situacijai	35
3. IŠ DARBO SĄLYGŲ KEITIMO KYLANTYS GINČAI	38
IŠVADOS	48
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	50
SANTRAUKA.....	56
SUMMARY	57

ĮVADAS

Darbo ir gamybos procesai nėra nekintami, todėl praktiškai nėra galimybių darbuotojams nustatyti pastovias ir nekintamas darbo sąlygas¹. Keičiantis ekonominėms sąlygoms ir norint išlikti konkurencingam, darbdaviui neretai tenka keisti darbuotojų darbo sąlygas, bet įstatymų leidėjas nėra įtvirtinęs aplinkybių kada konkrečiai darbdavys gali keisti darbo sąlygas, tai palikta nuspręsti ginčų sprendimo institucijai, dėl to ši tema yra aktuali, ypač po sąlyginai neseniai pasikeitusio teisinio reguliavimo. Taip pat temos aktualumas atsiskleidžia dabartinėje ekstremalioje valstybės situacijoje – karantine.

Ši tema buvo paminėta kaip dalis Vilniaus universiteto magistrinių rašto darbų: „Darbo sutarties vykdymas: teorija bei praktika“ bei „Vienašališkas darbo sutarties keitimas“. Yra ir straipsnių, kuriuose prie darbo sutarties vykdymo paminimas darbo sąlygų keitimas, tačiau detaliau apie darbdavio iniciatyva keičiamas darbo sąlygas, galiojant dabartiniam teisiniui reguliavimui, niekas nėra rašęs.

Šio darbo tikslas yra atlikti bei pateikti darbo sąlygų sampratos analizę, šių sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva tvarkos analizę, tokiu būdu siekiant palyginti seną įstatyminių reguliavimą Lietuvoje su naujuoju.

Darbo uždaviniai, keliami darbo tikslui pasiekti:

- 1) susisteminti darbo sąlygas, atskleisti jų turinį;
- 2) apžvelgti darbo sąlygų keitimą darbdavio iniciatyva, pabrėžiant reguliavimo naujoves ir jų pritaikymą;
- 3) išnagrinėti ginčus, kylančius darbdaviui keičiant darbo sąlygas, akcentuojant darbdavio pareigas bei analizuojant aplinkybes, kuriomis ginčas kilo.

Darbo tyrimo objektas yra darbo sąlygų samprata, šių sąlygų keitimo tvarka, darbdavio teisės ir pareigos bei ginčai, kylantys keičiant darbo sąlygas darbdavio iniciatyva.

Šiame darbe buvo naudojami šie metodai: *Sisteminis metodas* naudojamas susisteminti darbo sąlygoms. *Lyginamasis metodas* taikomas lyginant šiuo metu galiojančio DK ir senojo DK teisės normas. *Lingvistinis metodas* pritaikomas panašių sąvokų atskyrimui, jų aiškinimui. *Loginis metodas* naudotas aiškinant teisės normų turinį, pateikiant apibendrinimus bei išvadas. *Istorinis metodas* naudojamas atskleidžiant teisės aktų kitimą ir yra naudojamas kartu su *teologiniu metodu*, atskleidžiančiu įstatymų leidėjo tikslus keičiant teisės aktus, reguliuojančius darbo sąlygų keitimą.

¹ DANAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2003, p. 106

Atliekant šio darbo tyrimą buvo remiamasi Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, jo aiškinamąja literatūra. Dėstomojoje darbo dalyje pavyzdžiams naudojami Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bei kitų teismų precedentai. Taip pat analizuojant darbo sąlygų sampratą bei viso rašto darbo metu buvo remtasi T. Bagdanskio, T. Davulio straipsniais, naudoti užsienio autorių straipsniai, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo bylos, Europos Sąjungos direktyvos.

Darbo struktūrą sudaro įvadas ir trys dėstymo dalys bei išvados. Pirmoje dėstymo dalyje aptariama darbo sąlygų samprata, atskiriamos jų rūšys. Antroje dėstymo dalyje rašoma apie darbo sąlygų keitimo tvarką, svarbius įstatyminius reguliavimo pakeitimus, darbdavio galimybes keisti darbo sąlygas. Trečioje dalyje analizuojami ginčai, kylantys iš darbo sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva.

1. DARBO SĄLYGŲ SAMPRATA

Darbo teisėje vartojama tiek sąvoka „darbo sąlygos“, tiek sąvoka „darbo sutarties sąlygos“. Pirmoji iš jų yra platesnė, apimanti antrąją². Į darbo sąlygų apibrėžimą įeina ir darbo sutartyje numatytos sąlygos ir kitos sąlygos, neįtvirtintos darbo sutartyje. Pavyzdžiui, darbo sąlygų sąvoka, pateikta Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 7 straipsnyje, apibrėžta kaip darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai³. Taigi, matoma, kad pateiktas įstatyme darbo sąlygų apibrėžimas apima išties įvairaus pobūdžio sąlygas, kuriomis apibūdinama darbuotojo aplinka bei aplinkybes, kuriomis darbuotojas dirba.

Darbo sąlygos gali būti įtvirtintos įvairiuose teisės aktuose: nuo Europos Sąjungos direktyvų iki lokaliai taikomų įmonės darbo tvarkos taisyklių. Teisės aktuose dažniausiai įtvirtinami minimalus reikalavimai darbo sąlygoms. Pavyzdžiui, darbo ir poilsio laikas įtvirtintas Direktyvoje 2003/88, taip pat iš jos darbo sąlygos perkeltos į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą⁴ (toliau – DK) 8 skirsnį „Darbo ir poilsio laikas“. Pagal šiuos minimalius reikalavimus galima numatyti, kokios būna darbo sąlygos.

Suvokti, kaip plačiai yra nusakomos darbo sąlygos, galima iš DK 44 straipsnio 1 dalies, kurioje numatoma, kad darbdavys turi pateikti informaciją apie darbo sąlygas tokias kaip:

- 1) visas darbdavio pavadinimas, kodas, registruotos buveinės adresas (fizinio asmens – vardas, pavardė, asmens kodas arba, jeigu jo nėra, – gimimo data ir nuolatinė gyvenamoji vieta);
- 2) darbo funkcijos atlikimo vieta. Jeigu darbuotojas neturi pagrindinės darbo funkcijos atlikimo vietos ar ji nenuolatinė, nurodoma, kad darbuotojas dirba keliose vietose, ir darbovietės, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus, adresas;
- 3) darbo sutarties rūšis;
- 4) darbo funkcijos apibūdinimas ar aprašymas arba darbo (pareigybės arba pareigų, profesijos, specialybės) pavadinimas ir, jeigu nustatyta, – jos hierarchinis ir (arba) kvalifikacijos ar sudėtingumo lygis (laipsnis);
- 5) darbo pradžia;
- 6) numatoma darbo pabaiga (terminuotos darbo sutarties atveju);

² 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.

³ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-07-16, nr. 70-3170.

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, nr. 2016-23709.

- 7) kasmetinių atostogų trukmė;
- 8) įspėjimo terminas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio ar darbuotojo iniciatyva;
- 9) darbo užmokestis ir jo sudedamosios dalys, užmokesčio už darbą mokėjimo terminai ir tvarka;
- 10) nustatyta darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmė;
- 11) informacija apie įmonėje galiojančias kolektyvines sutartis, nurodant susipažinimo su šiomis sutartimis tvarką.

Darbo sąlygos gali būti tarsi savaime suprantamos, pavyzdžiui žmogus, įsidarbinęs buhalteriu įmonėje, pagrįstai tikisi darbo vietos, t.y. fizinės darbo vietos, kurią sudaro kompiuteris, kėdė, stalas, programa su kuria reikės dirbti ir pan., tačiau tokios sąlygos gali ir neegzistuoti, ir darbuotojui jų nereikėtų tikėtis, jeigu yra sudaroma, pavyzdžiui nuotolinio darbo sutartis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT), nurodė, kad darbo sąlygos, tokios kaip ekspozicija prekybos centre, sėdima ir kompiuterizuota darbo vieta (sąlygos buvusios nuo pat darbo santykių pradžios) nėra privalomos darbo sutarties šalims, nes dėl jų nebuvo susitarta darbo sutartyje⁵, todėl šias sąlygas priskiriame tiesiog darbo sąlygoms. Šioje vietoje pasimato esminis skirtumas tarp darbo sąlygų ir darbo sutarties sąlygų, pastarosios įtvirtintos darbo sutartyje ir tampa šalims privalomos, nes dėl jų susitariama.

Norint giliau suprasti darbo sutartyje įtvirtintų sąlygų išskirtinumą, derėtų paanalizuoti kokią reikšmę turi darbo sutartis. Darbo sutarties sąvoka pateikiama DK 32 straipsnio 1 dalyje: darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būti pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį. Darbo sutartis yra pagrindinis susitarimas, kurio pagrindu sukuriama darbo santykiai. Kad darbo sutartis būtų sudaryta joje būtinai turi būti įtvirtintos būtinosios sutarties sąlygos (DK 34 straipsnio 1 dalis). Darbo sąlyga tampa darbo sutarties sąlyga, kai ši yra įrašoma į darbo sutartį.

Apibendrinant matoma, kad darbo sąlygos yra sąlygų visuma, kuriomis dirba darbuotojas. Darbo sąlygos aprėpia darbo sutarties sąlygas. Darbo sutarties sąlygas nuo kitų darbo sąlygų išskiria tai, kad jos įtvirtintos darbo sutartyje.

⁵ 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.

1.1. Darbo sutarties sąlygos

Pagal DK 33 straipsnio 1 dalį, darbo sutarties turinį sudaro būtinosios bei papildomos darbo sutarties sąlygos. Remiantis anksčiau galiojusių įstatyminiu reguliavimu, 2002 m. DK 95 straipsniu, kuris būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis įvardino darbovietę ir darbo funkciją, numatyta, kad atskiroms darbo sutarčių rūšims gali būti nustatomos ir kitokios darbo sąlygos. Taip pat, numatyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys susilygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų ir kad šalių susitarimu gali būti susilygstama ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Šio reguliavimo pasekoje LAT darbo sutarties sąlygas suskirstė į tris grupes:

- 1) būtinosios darbo sutarties sąlygos (darbuotojo darbovietė (įmonė, įstaiga, organizacija, struktūrinis padalinys ir kt.) ir darbo funkcijos (tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba tam tikros pareigos), atskiroms darbo sutarčių rūšims darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos ir kitos būtinosios sąlygos, kurias šalys susilygsta sudarydamos tokią darbo sutartį (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kt.);
- 2) darbo apmokėjimo sąlygos (darbo užmokesčio sistema, darbo užmokesčio dydis, mokėjimo tvarka ir kt.);
- 3) papildomos darbo sutarties sąlygos (sąlygos, kurių darbo įstatymų, kitų norminių aktų arba kolektyvinės darbo sutarties nuostatos nedraudžia nustatyti (išbandymas, profesijų jungimas ir kt.)).

LAT taip pat pabrėžė, kad visos šalių susulygtos darbo sutarties sąlygos, jeigu darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose arba kolektyvinėje darbo sutartyje nėra draudimo dėl jų susitarti, yra vienodai privalomos darbo sutarties šalims⁶.

Pasikeitus teisiniam reguliavimui ir darbo apmokėjimo sąlygą, remiantis DK 33 straipsnio 2 dalimi, priskyrus būtinosioms darbo sutarties sąlygoms, darbo sutarties sąlygas galima suskirstyti taip:

- 1) būtinosios darbo sutarties sąlygos (darbo funkcija, darbovietė, darbo užmokestis);
- 2) papildomos darbo sutarties sąlygos (įtvirtintos DK bei kitos susitartos darbdavio bei darbuotojo darbo sutartyje).

Būtinųjų darbo sutarties sąlygų apibrėžimas keitėsi, 2002 metų DK 95 straipsnio pirmoje dalyje būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis įvardijamos tokios: darbuotojo

⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. spalio 02 d. nutartis civilinėje byloje E. B., K. P., S. U., E. Č., A. M., R. G., D. K., T. S v. BAB „Iglus“, Nr. 3K-3-459/2013.

darbovietė ir darbo funkcija. Šiuo metu galiojančiame 2016 metų darbo kodekse, 33 straipsnio 2 dalyje, prie būtinųjų darbo sąlygų yra pridedama ir darbo apmokėjimo sąlyga. Darbo sutarties įstatymo⁷ 8 straipsnyje, kuris galiojo iki 2003 metų, darbo apmokėjimo sąlyga buvo priskiriama prie būtinųjų darbo sąlygų, todėl kyla klausimas, kodėl yra grįžtama prie šios sąlygos buvusio teisinio režimo.

Darbo užmokesčio neįtraukimas į būtinąsias darbo sąlygas aiškinamas taip: būtiniosios darbo sąlygos yra laikomos tos sąlygos, dėl kurių nesusitarus yra laikoma, kad darbo sutartis nėra sudaryta. Tačiau darbo užmokesčio sąlyga nėra viena iš tų sąlygų, nes iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimų biudžetų ir pan. darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka. Šioje srityje šalių susitarimams dėl darbo apmokėjimo sąlygų yra mažai galimybių, taip pat atliktas darbas turi būti apmokėtas, nesvarbu, ar dėl darbo apmokėjimo sąlygos buvo susitarta. Darbo užmokestis yra kiekvieno žmogaus konstitucinė teisė, įtvirtinta 48 Konstitucijos straipsnyje⁸, kuriame minima, kad kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą⁹.

LAT pažymi, kad jeigu sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, o įmonės sukurtuose nuostatuose, vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, neatskiriama darbo sutarties dalimi tampa tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t.y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis¹⁰. Vadinasi, susitarimo elementas tarp šalių yra galimas ir jos darbo užmokesčio sąlygą sutartyje susitaria įrašydamos konkretų teisės aktą, pagal kurį bus skaičiuojamas darbo užmokestis. Atlikto darbo apmokėjimas ne visada bus būtinas ir savaime suprantamas, pavyzdžiui jeigu žmogus dirbs pagal praktikos sutartį¹¹.

Galima išskirti trečią darbo sutarties sąlygų rūšį – informacinių. Tokios sąlygos gali būti numatomos darbo sutartyje, tačiau yra griežtai informacinės. Pavyzdžiui, informacija dėl darbo laiko trukmės, kasmetinių atostogų suteikimo tvarkos, trukmės ir apmokėjimo, įspėjimo terminų, kai sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, nustatomos ne derybų būdu, jos nėra nei būtiniosios, nei papildomos darbo sutarties sąlygos, o yra tik informacinio pobūdžio¹².

⁷ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, nr. 36-973.

⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.

⁹ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualus darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 50.

¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2007 m birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“*, Nr. 3K-3-300/2007.

¹¹ Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. *TAR*, 2016-07-05, nr. 18825, 10 straipsnio 9 dalis.

¹² BENKINIENĖ, I.; PIPINIENĖ, V.; ŠALKAUSKIENĖ, L. Susitarimo dėl papildomų darbo sutarties sąlygų procesas: LAT praktika. *Socialiniai mokslai (M220)*, *Vadyba Journal of Management*, 2009, Nr. 3(16), p. 13.

Išanalizavus tai, kas pateikta aukščiau, galima daryti išvadą, kad darbo sutarties sąlygų suskirstymas ilgainiui keitėsi. Darbo užmokesčio sąlygos buvo priskiriamos prie būtinųjų darbo sąlygų, tada kurį laiką turėjo atskirą teisinį režimą, o šiandien galiojantis darbo kodeksas jas vėl priskyrė prie būtinųjų darbo sąlygų. Toks darbo užmokesčio sąlygų teisinio režimo kitimas tik užtikrina didesnę šios darbo sutarties sąlygos apsaugą, tuo pačiu dar labiau įtvirtina konstitucinę žmogaus teisę gauti atlyginimą. Taipogi, išskiriama dar viena darbo sutarties sąlygų rūšis, kurios paskirtis yra tik informuoti darbo sutarties šalis.

1.1.1. Būtiniosios darbo sutarties sąlygos

DK 33 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė yra laikomos būtinosiomis darbo sąlygomis. Šios sąlygos ypač svarbios, nes be jų nebūtų laikoma, kad darbo sutartis yra sudaryta – jų buvimas patvirtina sutarties sudarymo faktą, tačiau tai nėra vienintelė reikšmė, dėl ko reikia atskirti būtinąsias darbo sutarties sąlygas. Kita šių darbo sutarties sąlygų reikšmė taip pat atsiskleidžia nagrinėjant darbo sąlygų keitimą¹³, kuris bus nagrinėjamas kitoje dalyje.

DK 139 straipsnyje pateikiama darbo užmokesčio sąvoka – atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. DK 139 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kas sudaro darbo užmokesį: bazinis darbo užmokeskis; papildoma darbo užmokesčio dalis, nustatyta šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; priedai už kvalifikaciją; priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų, užduočių vykdymą; nustatytos premijos už atliktą darbą, nustatytos šalių susitarimu ar mokamos pagal darbo teisės normas ar darbovietėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą; premijos darbdavio iniciatyva, skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar įmonės, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus. DK 34 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta darbo užmokesčio dydžio apsauga, t.y. nurodyta, kad darbo užmokeskis negali būti mažesnis už Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintą minimaliąją mėnesinę algą ar minimalųjį valandinį atlygį. Taip pat darbo sutarties šalys gali sulygti ir dėl priedų, priemokų, premijų ar kitokio papildomo apmokėjimo pagal įvairias darbo apmokėjimo sistemas. Kyla klausimas – ar šios išvardintos sąlygos įeina į darbo užmokesčio sąlygas, ar jos yra atskiros ir traktuojamos kaip papildomos, bet ne būtiniosios. Kadangi normoje parašyta, kad šalys gali sulygti dėl priedų ir pan., tai nurodo, jog šios sąlygos yra papildomos.

¹³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 139.

Kita būtinoji darbo sąlyga – darbo funkcija. Kaip nurodyta DK 34 straipsnio 2 dalyje, darbo funkcija gali būti laikomas bet kokių veiksmų, paslaugų ar veiklos atlikimas, taip pat tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas. T. Davulis DK komentare teigia, kad darbo funkcija pabrėžia darbuotojo išipareigojimą atlikti tam tikros apimties darbą, kartu nustatant kokios pareigos vykdymo darbdavys turi teisę reikalauti iš darbuotojo¹⁴.

Tiesa, darbo funkcijos kartais nėra įmanoma arba ją labai sunku detaliam apibrėžti darbo sutartyje bei dokumente apie privalomąsias darbo sutarties sąlygas. Tokiais atvejais įstatymų leidėjas yra numatęs, kad darbo funkciją detaliam galima apibrėžti kituose dokumentuose, tokiuose kaip darbo tvarkos aprašas ar pareiginiuose nuostatuose¹⁵. Šio įstatymo leidėjo leidimo nereikėtų pamiršti ieškant darbo funkcijų tik darbo sutartyje ir žvelgti plačiau į visas darbo sutarties sudedamąsias dalis.

Taip pat, darbo funkcijos apibrėžimas yra labai svarbus tvarkingam bei sistemingam darbo vykdymui. LAT pažymi, kad darbo funkcijų, tokių kaip būtiniosios darbo sutarties sąlygos, negalima painioti ir tapatinti su darbo funkcijų atlikimo būdu. Paprastai darbo funkcijų atlikimo būdas nėra darbo sutartyje nustatyta sąlyga, nebent jis ar tam tikri jo elementai yra nurodyti¹⁶. Taigi, jeigu darbo sutartyje nėra nurodyto darbo funkcijų atlikimo būdo arba kokių nors jo atlikimo elementų, tai nėra darbo sutarties sąlyga.

Darbovietė – pagal DK 24 straipsnio 4 dalį, darbdavio veiklą vykdančią struktūrinis organizacinis darinys, kuriame darbo funkciją atlieka darbuotojas. T. Davulis komentuodamas DK išskiria, kad būtina atskirti darbovietės ir darbo vietos sąvokas. Darbo vieta gali reikšti arba darbuotojo turimas pareigas, arba jo dirbamą darbą, kita šios sąvokos reikšmė yra tiesiog geografinė vieta, kurioje asmuo atlieka jam paskirtą darbą. Geografinė vieta su darbovieta gali ir nesutapti. Jeigu darbuotojas neturi pastovios darbovietės, jo darbovietė laikoma jo darbdavio darbovieta, iš kurios darbuotojas gauna nurodymus¹⁷. Taip pat, T. Bagdanskis bei J. Usonis pabrėžia, kad darbovietės ir darbo vietos, pavyzdžiui struktūrinio padalinio, nurodymas yra alternatyvus. Darbo sutartyje nurodyti darbovietę, pavyzdžiui įmonę, yra būtina, tačiau darbo vietos, pavyzdžiui struktūrinio padalinio, nebūtina, jį galima nurodyti šalių susitarimu. Aišku, reikia atkreipti dėmesį, kad darbuotojo darbovietė, pavyzdžiui, yra įmonė, o darbo funkcijos atlikimo gali būti ir kita vieta, esanti kitur nei įmonė¹⁸.

¹⁴ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 139.

¹⁵ *Ibid.*, p. 139.

¹⁶ 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.

¹⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 141.

¹⁸ Iš USONIS, J.; ir BAGDANSKIS, T. *Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.

Apibendrinant darbo sutarties būtinausias darbo sąlygas galima teigti, kad būtinosios darbo sąlygos šiuo metu yra trys: darbo funkcija, darbovietė, darbo užmokesčio sąlygos. Darbovietę, kaip būtinąją darbo sąlygą, derėtų suprasti kaip darbdavį, t.y. įmonę, kuri nėra susijusi su tam tikra geografine vieta. Darbo užmokestį derėtų suprasti kaip darbuotojo teisę gauti susitartą atlyginimą. Darbo funkcijos nederėtų painioti su darbo funkcijos atlikimo būdu.

1.1.2. Atskirų darbo sutarčių rūšių būtinosios sąlygos

DK 66 straipsnio 1 dalyje numatytos 8 darbo sutarčių rūšys. Antroje šio straipsnio dalyje numatyta, kad jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl darbo sutarties rūšies, laikoma, jog sudaryta neterminuota darbo sutartis. T. Davulis DK komentare pažymi, kad toks reguliavimas numato, kad šias atskiras darbo rūšis reguliuojančios taisyklės yra specialiosios ir jeigu tam tikri kylantys santykiai nėra sureguliuoti, taikomos normos, kurios taikomos neterminuotai darbo sutarčiai. T. Davulis taip pat teigia, kad jei susitarimas neatitinka įstatymų numatytų imperatyvių reikalavimų, neatmetama galimybė, jog darbo ginčus nagrinėjantis organas gali pripažinti tokią darbo sutartį terminuota ir dėl to ši sutartis netaptų neterminuota, kaip numatyta įstatyminiame reguliavime¹⁹.

Kitų rūšių darbo sutartys yra netipinės sutartys, kurioms atsirasti paprastai nepakanka vien suderintos sutarties šalių valios, tačiau yra būtinos ir tam tikros specialiosios sąlygos²⁰. Tos specialiosios tam tikros darbo sutarties rūšies sąlygos gali būti prilyginamos būtinosioms darbo sutarties sąlygoms. Šis prilyginimas naudojamas tame kontekste, kai kalbama apie darbo sutarties sudarymo faktą.

Terminuota darbo sutartis – susitarimas dėl darbo sutarties termino yra terminuotos darbo sutarties būtinoji sąlyga (Senojo DK 95 straipsnio 2 dalis), todėl, jeigu darbo sutarties šalys nesulygo dėl jos termino ir šis nėra nustatytas imperatyviųjų teisės normų, laikytina, kad yra sudaryta neterminuota darbo sutartis²¹. Terminas nustatomas įvairiai: iki tam tikros dienos, mėnesio ir pan. arba iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo, t.y. susitariama dėl konkretaus termino arba iki tam tikro darbų atlikimo. Maksimalus terminas – 5 metai, jam pasibaigus ir darbo santykiams tęsiantis ši terminuota darbo sutartis tampa neterminuota (DK 67 – 68 straipsniai).

¹⁹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 262.

²⁰ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualus darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 87.

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje E.Ž. v. Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerija, Nr. 3K-3-329/2014.

Laikinojo darbo sutartis – DK 72 straipsnio 2 dalis numato, kad laikinojo darbo sutarties šalis, kaip darbdavė, gali būti tik Lietuvos Respublikos Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka ir nustatytus kriterijus atitinkanti laikinojo įdarbinimo įmonė. DK 73 straipsnis nurodo, kad laikinojo darbo sutartyje būtina susitarti dėl: laikinojo darbuotojo siuntimo dirbti laikinojo darbo naudotojui ir atšaukimo iš laikinojo darbo naudotojo formos ir tvarkos; laikinojo darbuotojo sutikimo dirbti pagal siuntimą laikinojo darbo naudotojui formos ir tvarkos; darbo užmokesčio už darbą laikinojo darbo naudotojui ir darbo užmokesčio, jeigu jis mokamas už laikotarpį tarp siuntimų dirbti laikinojo darbo naudotojams, dydžių ir mokėjimo tvarkos; darbo laiko normos.

Pameistrystės darbo sutartis – šioje sutartyje turi būti nurodyta: tokios sutarties rūšis; pameistrio įgyjamos kompetencijos, jų įgijimo būdai; mokymo dalykai; mokymosi trukmė; mokymosi rezultatai²².

Projektinio darbo sutartis – joje pagal DK 90 straipsnio 1 dalį, privalo būti susitarta dėl darbo laiko normos (vidutinio darbo valandų per savaitę skaičiaus), taip pat, pagal DK 89 straipsnio 2 dalį, privaloma apibrėžti konkretų projekto rezultatą, nustatyti jo pabaigą arba jos pabaigos nustatymo sąlygas, tačiau T. Bagdanskis (ir kiti DK komentaro autoriai) teigia, jog analizuojant šios sutarties turinį matyti, kad pagrindinės šios darbo sutarties sąlygos, dėl kurių privalu sulygti, yra aiškus projekto rezultatas, kartu siejamas su projektinio darbo sutarties pabaiga, t.y. privaloma apibrėžti konkretų rezultatą, nustatyti jo pabaigą ar jo nustatymo sąlygas. Kitas požymis – rezultato siekimas dirbant savo nustatytu darbo laiko režimu, tai atitinka individualų darbo laiko režimą, tačiau T. Bagdanskis (ir kiti DK komentaro autoriai) mano, kad sutarties šalys gali susitarti ir dėl kito darbo laiko režimo. Dėl to, išskyrus reikalavimą projektinio darbo sutartyje nustatyti projekto rezultatą ir jo pabaigą bei terminus, kitų specifinių sąlygų, kurios privalo būti nurodytos greta bendrųjų būtinųjų darbo sąlygų, nėra²³.

Darbo vietos dalijimosi darbo sutartis – DK 93 straipsnio 1 ir 2 dalyje įtvirtinta, kad abiejų darbuotojų darbo sutartyse (turi būti 2 darbuotojai), turi būti nurodyta tokios darbo sutarties rūšis, kito darbuotojo tapatybė ir jo kontaktiniai duomenys, darbuotojo darbo laiko norma (darbo valandų per savaitę skaičius).

Darbo keliems darbdaviams sutartis – daugiau nei vienas darbdavys yra būtinoji sąlyga šiai sutarčiai sudaryti. Privaloma nurodyti pirmąjį darbdavį, nes šis gauna daugiausiai pareigų, susijusių su darbo sutarties vykdymu (DK 96 straipsnio 1 dalis).

²² BAGDANSIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Rito Projects, 2018, p. 225.

²³ *Ibid.*, p. 226 – 228.

Sezoninio darbo sutartis – DK 100 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad ši darbo sutartis sudaroma sezoniniams darbams atlikti. Vadinasi, būtinoji sutarties sąlyga yra darbo sezoniškumas. Sezoniniais darbais vadinami darbai, 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 laikotarpiu, ir yra įtraukti į sezoninių darbų sąrašą, todėl sutartyje turi būti būtinai būti darbas kuris įtrauktas į sezoninių darbų sąrašą.

Apibendrinant skirtingų darbo sutarčių sąlygų rūšių būtinąsias sąlygas matoma, kad darbo sutarties būtinosios sąlygos, priklausomai nuo darbo sutarties rūšies, gali būti: terminas, tam tikras darbdavys, daugiau nei vienas darbdavys, atliekamo darbo sezoniškumas, kito darbuotojo duomenys, darbo laiko norma, siekiamas rezultatas, terminas rezultatui pasiekti arba to termino nustatymo sąlygos, mokymosi planas. Būtinųjų darbo sąlygų nustatymas ne tik patvirtina darbo sutarties sudarymo faktą, tačiau ir nustato darbo sutarties rūšį.

1.1.3. Papildomos darbo sutarties sąlygos

DK 33 straipsnio 3 dalyje apibrėžtos papildomos darbo sutarties sąlygos – tai darbo sutarties šalių susitarimu nustatomos darbo sąlygos, kurios sukonkretina darbo teisės normas arba įtvirtina joms neprieštaraujantį darbo sutarties šalių susitarimą dėl darbo. LAT savo praktikoje pažymi, kad įstatyme nustatyti darbo sutarčiai keliami reikalavimai neapriboja darbo sutarties šalių teisės susitarti dėl bet kokių papildomų sąlygų, kurios neprieštaruoja teisės aktams ir kolektyvinių sutarčių nuostatomis. Bendroji taisyklė yra tokia, kad visos sąlygos turi būti įtvirtinamos darbo sutartyje²⁴. Taigi, papildomų sąlygų neprivaloma sulgyti darbo sutartimi, tačiau susitarus dėl jų jos tampa darbo sutarties šalims privalomos. Įstatymų leidėjas šia norma įtvirtina šalių susitarimo laisvės principą, taip išplėsdamas galimybes lanksčiau ir efektyviau vykdyti darbo santykius.

Papildomos darbo sutarties sąlygos galioja tik tada, jeigu:

- 1) DK, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti;
- 2) jos nepablogina darbuotojo padėties, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis;
- 3) dėl papildomų darbo sutarties sąlygų susitarta laisva valia;

²⁴ 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.

4) nustatant papildomas darbo sutarties sąlygas vadovautasi teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais²⁵.

Papildomos darbo sutarties sąlygos numatytos DK yra šios:

- 1) susitarimas dėl papildomo darbo;
- 2) susitarimas dėl išbandymo;
- 3) susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo;
- 4) susitarimas dėl nekonkuravimo;
- 5) susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos;
- 6) susitarimas dėl ne viso darbo laiko.

Susitarimas dėl papildomo darbo – juo sulygstama papildoma darbo funkcija. Pagal DK 35 straipsnį, susitarta veikla gali būti skirstoma pagal tai, koku laiku atliekama papildoma funkcija: laisvu nuo pagrindinės funkcijos metu, tai susitarimas dėl darbo funkcijų jungimo; veikla atliekama tuo pačiu metu, tai susitarimas dėl darbo funkcijų gretinimo; bei susitarimas dėl projektinio darbo²⁶. Įstatymų leidėjas nenustato baigtinio rūšių sąrašo, dėl to darbdavys su darbuotoju gali susitarti kitaip, tačiau turi paisyti kitų pagrindinių darbo sąlygų pavyzdžiui minimalių darbo laiko ir poilsio reikalavimų²⁷. Pasak T. Davulio, kadangi šis susitarimas kvalifikuojamas kaip papildoma sutarties sąlyga, jis turi atskirą teisinį režimą, o tai reiškia, kad sutarties šalys, įsirašiusios susitarimą dėl papildomo darbo į darbo sutartį, gali nusistatyti vykdymo laiką, trukmę darbo valandomis, apmokėjimo sąlygas bei galiojimo laiką²⁸. Nutraukti šį susitarimą, kai vienai iš šalių jis tampa nebereikalingas, galima DK 35 straipsnyje numatyta specialiaja tvarka, tačiau būtina prieš 5 darbo dienas raštu įspėti kitą darbo sutarties šalį. Taipogi, jeigu šalys nebuvo susitarusios kitaip, šis susitarimas nutrūksta pasibaigus pagrindinei darbo sutarčiai. Įstatymų leidėjas, DK 35 straipsnio 7 dalyje įtvirtina tai, kaip reikia elgtis, kai darbuotojas atlikdamas papildomą darbą įgyja daugiau garantijų nei vykdydamas tik pagrindinę darbo funkciją. Jeigu taip atsitinka, kad darbuotojui, vykdant papildomą darbą, priklauso daugiau garantijų, įstatymų leidėjas reikalauja vadovautis *pro rata temporis* principu, t.y. papildomos garantijos būtų taikomos tik tiek, kiek darbuotojas dirba papildomą darbą, palyginti su garantijomis, kurios priklauso visą dieną dirbančiam darbuotojui²⁹. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojas dirba 8 valandas per darbą dieną ir gauna 100 procentų garantijų dydžio,

²⁵ BENKINIENĖ, I.; PIPINIENĖ, V.; ŠALKAUSKIENĖ, L. Susitarimo dėl papildomų darbo sutarties sąlygų procesas: LAT praktika. Socialiniai mokslai (M220), *Vadyba Journal of Management*, 2009, Nr. 3(16), p. 13

²⁶ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 142

²⁷ *Ibid.*, p. 143.

²⁸ *Ibid.*, p. 144.

²⁹ *Ibid.*, p. 145.

tai darbuotojas dirbdamas papildomą darbą 4 valandas, per dieną, gaus 50 procentus garantijų, t.y. tik už tą laiką kurį dirbo.

Susitarimas dėl išbandymo įtvirtintas DK 36 straipsnyje, šio susitarimo tikslas yra patikrinti ar sulygtas darbas tinka abiem iš šalių. Šis susitarimas turi nustatyti minimalų 3 mėnesių terminą, kurio pratęsimas yra draudžiamas ir nuo kitų papildomų sąlygų skiriasi tuo, kad turi griežtą galiojimo terminą, kurio pratęsti susitarimo šalys neturi teisės, išimtis daroma tik tuo atveju, kai darbuotojas serga ir panašiai. Šios sąlygos skirtumas nuo kitų papildomų darbo sutarties sąlygų yra tas, kad dėl jos susitarti galima tik sudarant darbo sutartį, o tai reiškia, kad jos negalima keisti darbo santykių eigoje³⁰, todėl šios sąlygos nėra prasmės toliau nagrinėti šiame darbe.

Susitarimo dėl mokymosi išlaidų esmė – apsaugoti darbdavį nuo išlaidų darbuotojo mokymui, kurios neatsiperka gautu darbu, nes darbuotojas yra atleidžiamas dėl jo paties kaltės arba išeina savo noru. Sutarta sąlyga galioja tik tada, kai darbuotojas išeina pagal DK 55 straipsnį arba yra atleidžiamas pagal DK 58 straipsnį ir tai yra vieninteliai atvejai, kuriais darbdavys gali reikalauti vykdyti susitarimą. Susitarimu būtina laikytis pusiausvyros tarp darbdavio ir darbuotojo, todėl įtvirtinta, kad atlyginti gali būti prašoma tik už 2 metus iki atleidimo buvusias išlaidas.

Susitarimai dėl nekonkuravimo bei konfidencialios informacijos apsaugos buvo perkelti iš civilinės teisės į darbo teisės reguliavimo sritį tik įsigaliojus naujam darbo kodeksui. Šie susitarimai dabar sulygstami darbo sutartimi kaip papildomos darbo sutarties sąlygos (DK 38, 39 straipsniai).

Susitarimo dėl nekonkuravimo esmė – saugoti darbdavio interesus. Ją galima sudaryti tik su specialias žinias turinčiu darbuotoju. Tokiame susitarime turi būti nustatyta darbuotojui draudžiama darbo ar profesinė veikla, nekonkuravimo kompensacijos darbuotojui dydis, teritorija bei susitarimo terminas³¹. Minimalus galiojimo terminas 2 metai, kuris skaičiuojamas nuo darbo sutarties pasibaigimo. Kompensacijos dydis – ne mažesnis nei keturiasdešimt procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio ir mokamas visą susitarimo laiką (DK 38 straipsnis).

Susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos tikslas – sureguliuoti konfidencialios informacijos naudojimą ir apsaugoti ją sudarant susitarimą tarp darbo sutarties šalių bei apibrėžiant šalių teises ir pareigas³². DK 39 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad tokiame susitarime turi būti numatyta, kas konkrečiai laikoma konfidencialia

³⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 146.

³¹ *Ibid.*, p. 154.

³² *Ibid.*, p. 157.

informacija, susitarimo terminu, darbdavio pareigomis padedant išsaugoti šios informacijos slaptumą. Jeigu šalys nesusitarė kitaip, susitarimo galiojimo laikotarpis yra vieneri metai po darbo santykių pabaigos.

Susitarimas dėl ne viso darbo laiko – pagal DK 40 straipsnio 1 dalį, tiek sudarant darbo sutartį, tiek ją vykdant, gali būti susitarta dėl ne viso darbo laiko (darbo laiko normos, kuri yra mažesnė, nei darbuotojui pagal jo darbo veiklą taikoma darbo laiko norma). Ši sąlyga gali būti numatyta terminuotai arba ne (DK 40 straipsnio 2 dalis). Ne dažniau kaip kartą per 6 mėnesius darbuotojas, gali prašyti darbdavio pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą. Darbdavys per 10 dienų turi motyvuotai atsakyti darbuotojui ar bus keičiamos darbo sąlygos (DK 40 straipsnio 3 dalis). Šis susitarimas darbo sutarties vykdymo metu gali būti inicijuojamas darbuotojo, jeigu darbo santykiai trunka ne ilgiau nei trejus metus. Darbdavys gali atsisakyti tenkinti tokį prašymą tik dėl svarbių priežasčių. DK 40 straipsnio 5 dalis, nustato kitokias šio susitarimo aplinkybes.

Apibendrinant papildomas darbo sąlygas galima teigti, kad įstatymų leidėjas, nepateikdamas papildomų darbo sąlygų baigtinio sąrašo, užtikrina susitarimo laisvės principą ir sukuria plačią interpretavimo galimybę darbo teisės šalims susikurti tokią darbo sutartį, kuri geriausiai atitinka darbo santykių šalių interesus. Laikui bėgant tam tikri susitarimai tarp darbdavio bei darbuotojo yra perkeltami iš civilinės teisės reguliavimo srities ir įtvirtinami darbo kodekse, kaip atsitiko su susitarimu dėl konfidencialios informacijos apsaugos bei susitarimo dėl nekonkuravimo.

1.2. Kitos sąlygos

Šio rašto darbo temai svarbu analizuoti darbo laiko režimo bei darbo vietovę kaip darbo sąlygas. Darbo laiko režimas, pagal DK 113 straipsnio 1 dalį, yra darbo laiko normos paskirstymas per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių. To paties straipsnio 2 dalis nustato, kad jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip, darbo laiko režimą vienam ar keliems darbuotojams arba visiems darbuotojams darbovietėje nustato darbdavys, nustatydamas vieną iš šių darbo laiko režimo rūšių:

- 1) nekintančią darbo dienos (pamainos) trukmę ir darbo dienų per savaitę skaičių;
- 2) suminę darbo laiko apskaitą, kai viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma įvykdoma per apskaitinį laikotarpį;

- 3) lankstų darbo grafiką, kai darbuotojas privalo darbovietėje būti fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų;
- 4) suskaidytos darbo dienos laiko režimą, kai tą pačią dieną (pamainą) dirbama su pertrauka pailsėti ir pavalgyti, kurios trukmė ilgesnė negu nustatyta maksimali pertraukos pailsėti ir pavalgyti trukmė;
- 5) individualų darbo laiko režimą.

Darbo laiko režimas nėra priskirtas prie būtinų darbo sąlygų (DK 33 straipsnio 2 dalis), jo nėra ir prie DK 2 skyriaus 2 skirsnyje įtvirtintų papildomų susitarimų, taip pat jeigu darbo sutartyje šalys dėl režimo nesusitarė, tai nėra ir papildoma darbo sutarties sąlyga. Tačiau ši sąlyga egzistuoja pagal DK 113 straipsnį, šio straipsnio 2 dalyje numatyta, kad jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip, darbo laiko režimą vienam ar keliems darbuotojams (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams darbovietėje nustato darbdavys. Pagal to pačio straipsnio 4 dalį, darbuotojų darbo laiko režimą valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Taigi, matoma, kad darbo laiko režimas darbo santykių vykdyme turi egzistuoti, nesvarbu ar dėl jo bus susitarta darbo sutartyje, ar darbdavys nustatys jį pagal DK pateiktas jo rūšis.

Dėl darbo vietos, kaip struktūrinio padalinio, t.y. fizinės vietos, kaip minėta anksčiau nėra būtina susitarti sutartyje, tačiau jeigu dėl jos susitariama darbo sutartyje, tuomet yra laikoma, kad ji yra papildoma darbo sąlyga. Kita darbo vietovė paprastai laikoma nauja darbo vieta, jei ji yra kitame administraciniame vienetė pagal nustatytą teritorinį suskirstymą (miestas, miestelis, rajonas, seniūnija ir pan.). To paties miesto teritoriją įprasta laikytina ta pačia vietove, nors miestas padalintas į atskyras seniūnijas, nes visą miestą jungia bendros aptarnavimo institucijos: transporto, ryšių ir kitos³³. LAT yra nurodęs, kad darbo kodekse ir kituose darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose vartojamos dvi lingvistinė prasme panašios sąvokos: darbovietė ir darbo vieta. Teisine prasme darbovietės sąvoka dažniausiai suprantama kaip darbdavys (įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra). Tuo tarpu darbo vietos sąvoka vartojama dviem reikšmėmis – arba kaip darbo funkcijų atlikimo vieta, arba kaip tam tikrų darbinių pareigų vienetas – etatas³⁴. Šio darbo temai aktuali darbo vieta, kaip darbo funkcijų atlikimo, geografinė vieta.

³³ NEKROŠIUS, I., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualus darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 308.

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2009 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje A.B v UAB „KRS“, Nr. 3K-3-295/2009.

T. Davulis DK komentare teigia, kad visos reikšmingos aplinkybės, kuriomis darbuotojas atlieka savo darbo funkciją, ir kiti darbo sąlygų veiksniai gali būti laikomi darbo sąlygomis³⁵. Pavyzdžiui, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas. Visos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme numatytos sąlygos, kurios yra skirtos sudaryti saugias darbo sąlygas darbuotojui, yra darbo sąlygos. Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus. Sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais yra darbdavio pareiga³⁶. Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuoja Darbo kodeksas, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, kiti įstatymai, Vyriausybės nutarimai, socialinės apsaugos ir darbo ministro arba šio ministro su kitu (kitais) ministru (ministrais) įsakymai, sveikatos apsaugos ministro įsakymai, vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymai.

Senajo DK 191 straipsnyje buvo įtvirtinta kokios yra normalios darbo sąlygos, kuriomis darbuotojas gali tinkamai įvykdyti darbo normas:

- 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 konkrečioms darbams atlikti.

³⁵ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 179.

³⁶ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Darbuotojų sauga ir sveikata [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinkauzimtumas/darbuotoju-sauga-ir-sveikata>>.

Apibendrinant pateiktą informaciją galima teigti, kad visos sąlygos, kurios nėra įtvirtintos darbo sutartyje, tačiau vienokiu ar kitokiu būdu įtakoja aplinkybes, kuriomis darbuotojas dirba, yra darbo sąlygos ir apie jas šiame darbe bus kalbama naudojant sąvoką „kitos sąlygos“.

2. DARBO SĄLYGŲ KEITIMAS

Bet kurios darbo sutarties (darbo santykių) esmė yra sutartinė prievolė atlikti sutartą darbą. Darbuotojo pareiga dirbti atitinka darbdavio pareigą paskirti jam darbą ir mokėti už tai atlyginimą, tačiau laikui bėgant šalių interesai ar darbo sąlygos gali pasikeisti³⁷, todėl darbo sutarties šalims galimybė keisti darbo sąlygas tampa labai aktuali.

Keičiant darbo sąlygas darbdavio iniciatyva vadovaujamosi DK 45 straipsnyje nustatyta tvarka, šių taisyklių siekius ir svarbą galima aiškinti per principus³⁸. Pagrindinis principas keičiant darbo sąlygas – stabilumas. Darbo santykių stabilumo principas įtvirtintas DK 2 straipsnio 1 dalyje. Stabilumo principas reiškia, kad darbo santykiai turi būti nuolatiniai, greitai nekintantys. Šiuo principu stengiamasi apsaugoti darbuotojus nuo didelės darbo teisinių santykių kaitos bei darbo sutarčių nutraukimo be svarbių priežasčių³⁹. *Pacta sunt servanda* principas užtikrina ne tik darbuotojo, bet ir darbdavio stabilumo poreikį, apsaugo nuo nepagrįsto ar pernelyg dažno sutarties sąlygų keitimo. Šis principas taip pat labai glaudžiai susijęs su teisėtų lūkesčių ir nepiktnaudžiavimo teise principais⁴⁰. Teisėtų lūkesčių principo tikslas – užtikrinti darbo santykių subjektų interesus kai tikimasi tam tikrų padarinių, kylančių iš darbo teisės normų⁴¹. Nepiktnaudžiavimo teise principas skirtas apsaugoti darbo santykių šalis nuo turimų teisių peržengimo ribos. Pavyzdžiui, darbdavys vienašališkai neturėtų keisti darbo sutartyje šalių nusimatytų sąlygų be pagrįstų, svarių priežasčių. Aišku, nereikia pamiršti sąžiningumo ir bendradarbiavimo principų, kurie įtvirtinti DK 24 straipsnyje.

Kaip ir bet kuri kita dvišalė sutartis, vienašališkai (be kitos šalies sutikimo) darbo sutartis gali būti keičiama tik išimtiniais, iš anksto nustatytais sutartyje ar įstatymuose aptartais atvejais⁴². Prieš keičiant darbo sąlygas darbdavys turėtų įvertinti, ar bus keičiamos darbuotojų darbo sutartyse sulygotos DK 45 straipsnio 1 dalyje nurodytos sąlygos, ar kitos nepaminėtos darbo sąlygos pagal DK 45 straipsnio 4 dalį. Įvertinus minėtas aplinkybes

³⁷ PICHRT, J.; ŠTEFKO, M. Czech Republic. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2018, p. 174.

³⁸ BALTRIMAS, J.; LANKAUSKAS, M. Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamas būdai. *TEISĖS PROBLEMOS*, 2014, nr. 3 (85), p. 18.

³⁹ MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 2012 (4.2):559-579. p. 561.

⁴⁰ GRIGONIENĖ, R., et al. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016, p. 383.

⁴¹ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 27

⁴² GRIGONIENĖ, R., et al. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016, p. 383.

atitinkamai turėtų būti laikomasi DK 45 straipsnio 1 ar 4 dalyje nustatytos tvarkos⁴³. Tokių darbo sutarties sąlygų atskyrimą pagal keitimo tvarką T. Davulis įvardija taip:

- 1) būtinųjų darbo sutarties sąlygų ir joms prilygintų darbo sutarties sąlygų keitimas (DK 45 str. 1 d.)
- 2) kitų darbo sąlygų keitimas (DK 45 str. 4 d.)

Darbo sutarties sąlygų keitimo tvarka senajame DK priklausė nuo tų sąlygų keitimo priežasties (keičiasi darbo organizavimas ir pan.), keičiamų sąlygų rūšies (pavyzdžiui, keičiasi darbo laiko režimo rūšis) ir nuo to, kuriam laikui (terminuotai ar neterminuotai) sutarties sąlygos keičiamos⁴⁴. Senajame DK darbo sąlygų keitimo tvarkas darbdavio iniciatyva buvo galima suskirstyti į dvi grupes:

- 1) būtinųjų, papildomų, darbo užmokesčio sąlygų keitimas (senojo DK 120 str. 1 ir 3 d.) arba paliekant seną darbo sutarties sąlygų suskirstymą: būtinųjų, kitų būtinųjų, privalomosios ir kitų darbo sutartimi susitartų sąlygų keitimas⁴⁵;
- 2) laikinas būtinųjų darbo sąlygų keitimas bei prastova (senojo DK 121 str., 122 str.)⁴⁶.

Nepriklausomai nuo darbo sąlygų keitimo tvarkos, darbdavys turi pareigą informuoti. Pirmuoju, darbo sąlygų keitimo atveju, darbuotojui turi pateikti pasiūlymą keisti darbo sąlygas, antru, informuoti apie keičiamas sąlygas. Darbdavio informavimo pareiga kyla iš Europos Bendrijų Tarybos direktyvos 91/533/EEB⁴⁷, kuri sureguliuo darbdavio pareigą informuoti darbuotoją, kai jo darbo sąlygos kinta. Direktyvos 5 straipsnyje numatyta, kad visi 2 straipsnio 2 dalyje ir 4 straipsnio 1 dalyje išvardintų elementų⁴⁸ pakeitimai,

⁴³ Valstybinė darbo inspekcija. Konsultacija darbdaviams [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1738>.

⁴⁴ MACIJAUSKIENĖ, R. *et al.* Darbo teisės vadovėlis. Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 154.

⁴⁵ MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *et. al.* Darbo teisės vadovėlis. Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 114.

⁴⁶ NEKROŠIUS, I., *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 115 – 117.

⁴⁷ 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. OL, 288, 18/10/1991 p. 0032 – 0035.

⁴⁸ 2. Šio straipsnio 1 dalyje minima informacija apima ne mažiau kaip: a) abiejų šalių tapatybes; b) darbo vietą; kai nėra nuolatinės ar pagrindinės darbo vietos, nurodomas principas, kad darbuotojas įdarbinamas įvairiose darbo vietose, taip pat darbdavio veiklos registruota vieta arba, atitinkamais atvejais, — jo nuolatinė gyvenamoji vieta; c) i) darbo, kuriam yra įdarbinamas darbuotojas, pavadinimą, rūšį, pobūdį ar kategoriją arba ii) trumpą darbuotojo atliekamo darbo aprašymą ar jo apibūdinimą; d) sutarties ar darbo santykių pradžios datą; e) terminuotos sutarties arba darbo santykių atveju, — jų trukmę; f) darbuotojui suteikiamų mokamų atostogų trukmę arba, kai teikiant informaciją to neįmanoma nurodyti, nurodoma tokių atostogų suteikimo ir trukmės nustatymo tvarka; g) išpėjimo terminų trukmę, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas, jei sutartis arba darbo santykiai bus nutraukiami; kai teikiant informaciją to neįmanoma nurodyti, nurodomas tokių išpėjimo terminų nustatymo metodas; h) darbo užmokesčio, kurį darbuotojas turi teisę gauti, pradinę bazinę sumą, kitas jo sudedamąsias dalis ir išmokėjimo dažnumą; i) normalios darbuotojo darbo dienos arba darbo savaitės trukmę; j) reikiama atvejais: i) darbuotojo darbo sąlygas nustatančias kolektyvines sutartis, arba ii) kai kolektyvinės sutartys yra sudaromos nesusijusių su verslu specialiųjų jungtinių įstaigų ar institucijų, kompetentingos įstaigos ar institucijos, su kuria sudarytos sutartys, pavadinimą.

įforminami rašytiniu dokumentu, kurį darbdavys įteikia darbuotojui kiek galima anksčiau, tačiau ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo to pakeitimo įsigaliojimo. Ši direktyva 2019 m. birželio 20 d. buvo pakeista nauja Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152, (Direktyva 91/533/EEB bus pilnai panaikinama nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d. dėl demografinių pokyčių ir perėjimo prie skaitmeninių technologijų atsiradusių naujų užimtumo formų)⁴⁹.

T. Davulis 2003 metais kritikavo Direktyvos 91/533/EEB perkėlimą į nacionalinę teisę, išskyrė esminį nesklaidumą, susijusį su darbo sąlygų keitimu darbdavio iniciatyva ir privalomos informacijos pateikimu. 3 direktyvos straipsnis siūlo informaciją pateikti rašytinės darbo sutarties ir (arba) priėmimo į darbą rašto ir (arba) vieno ar daugiau rašytinių dokumentų forma, jeigu viename iš šių dokumentų pateikiama bent visa 2 straipsnio 2 dalies a, b, c, d, h ir i punktuose išvardyta informacija. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, šią direktyvą inkorporavo sukurdami pavyzdinę darbo sutarties formą, kurioje būtų aprašomos aukščiau paminėtos sąlygos. T. Davulis pastebi, kad tokių sąlygų įtvirtinimas gali išderinti darbo sąlygų keitimo tvarką, nes tampa neaišku, kurias darbo sutarties sąlygas darbdavys gali keisti vienašališkai, kurias tik esant būtinybei pagal senojo DK 120 straipsnio 1 dalį, kurias – tik su darbuotojo sutikimu, nes tai, kad darbo sutarties šalys įtvirtina darbo sutartyje tam tikras sąlygas, jas padaro privalomas šalims ir taip keičiasi šių sąlygų keitimo tvarka⁵⁰. Darytina išvada, kad informacinės sąlygos, pavyzdžiui mokamų atostogų trukmė arba jų suteikimo tvarka, turėtų būti pateikiama ne darbo sutartyje, nes nenorima apsunkinti darbdavio teisės vienašališkai keisti informacinio pobūdžio sąlygas.

Šiuo metu galiojančioje pavyzdinėje darbo sutarties formoje įtvirtintos tokios sąlygos: darbovietė, darbo funkcija, darbo užmokestis, sutarties rūšis, terminas, darbo laiko norma, papildomosios darbo sutarties sąlygos, kiti tarpusavio įsipareigojimai, kurie neprieštarauja darbo santykius reglamentuojantiems teisės aktams, sąlyga, kad kasmetinių atostogų trukmė, suteikimo tvarka ir apmokėjimas nustatomi pagal DK 126 – 130 straipsnius, taip pat nustatyta, kad darbo sutartis gali būti pakeista ar papildyta raštišku šalies susitarimu, išskyrus DK numatytus atvejus⁵¹. Taigi, matoma, kad pavyzdinėje sutartyje pateikiama nuoroda į kitą teisės aktą, kuris apibrėžia, t.y. suteikia informaciją apie kasmetinių atostogų suteikimo tvarką. Taip kintant kriterijams, pagal kuriuos yra

⁴⁹ 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. OJ L 186, 11.7.2019, p. 105–121.

⁵⁰ DAVULIS, T. Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32); 14–24.

⁵¹ Pavyzdinė darbo sutarties forma, patvirtinta Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-343. *TAR*, 2017, nr. 11167.

skaičiuojamos atostogos, darbuotojui ir darbdaviui nereikės kiekvieną kartą keisti darbo sutarties, darbdavys tik vykdys savo pareigą pranešti apie kintančius teisės aktus.

Kyla klausimas ar ši pavyzdinė sutartis derės su nauja Direktyva (ES) 2019/1152. Direktyvos 3 straipsnyje nustatyta, kad informaciją darbdavys pateikia raštu. Informacija pateikiama ir perduodama popieriuje arba elektronine forma, su sąlyga, kad informacija yra prieinama darbuotojui, ją galima saugoti ir atsispausdinti ir kad darbdavys pasilieka perdavimo ar gavimo elektronine forma įrodymą. Šia direktyva atsisakoma siūlymo informaciją pateikti darbo sutartyje, užtenka kokios nors kitos rašytinės formos ar priedo prie sutarties arba nuorodos į kitą teisės aktą, kaip anksčiau nagrinėtoje pavyzdinėje darbo sutarties formoje.

Analizuojant, tai kas pateikta aukščiau, galima daryti išvadą, kad darbdavys, nepriklausomai nuo darbo sąlygų keitimo tvarkos, privalo informuoti darbuotoją apie keičiamas darbo sąlygas. Jų įtvirtinimas tam tikros rūšies dokumente yra svarbus, nes nuo to, kur jos įtvirtintos, priklauso tų darbo sąlygų keitimo tvarka. Laikui bėgant atsisakoma informacines darbo sąlygas pateikti darbo sutartyje taip užtikrinant teisinį aiškumą keičiant darbo sąlygas.

2.1. Būtinųjų ir joms prilygintų darbo sutarties sąlygų keitimas

Būtiniosios ir joms prilygintos darbo sutarties sąlygos (būtiniosios, papildomos darbo sutarties sąlygos, darbo laiko režimas, darbuotojo perkėlimas į kitą vietovę) keičiamos DK 45 straipsnio 1 dalyje nurodyta tvarka. Būtent šių darbo sąlygų pakeitimui būtinas rašytinis darbuotojo sutikimas. Belgijoje⁵², Lenkijoje⁵³ ir Olandijoje⁵⁴ būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimui irgi privalomas rašytinis darbuotojo sutikimas. Rašytinio darbuotojo sutikimo paskirtis – išreikšti darbuotojo valią, sutikimą arba nesutikimą su keičiamomis sąlygomis. Darbdaviui labai svarbu gauti darbuotojo raštišką sutikimą, jeigu kiltų ginčas ar darbo sąlygos buvo pakeistos darbuotojui sutikus, bet kokios abejonės būtų vertinamos darbdavio nenaudai, nes jis turėjo pareigą gauti darbuotojo sutikimą raštu⁵⁵.

⁵² BLANPAIN, R. Belgium. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2012, p. 336 – 338.

⁵³ HAJN, Z; MITRUS, L. Poland. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2018, p. 148 – 149.

⁵⁴ JACOBS, A. Netherlands. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2015, p. 168.

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos. 2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje A.S v. „Autoaljansas“, Nr. 3k-3-87/2013. Iš GRIGONIENĖ, R., et al. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016, p. 384.

Rašytinio sutikimo forma numatyta DK 25 straipsnio 2 dalyje. Darbdavys gali pateikti informaciją apie sąlygų keitimą, taip pat darbuotojas gali pateikti savo sutikimą, informacinėmis priemonėmis – ir tai bus laikoma tinkamu jų pateikimu, su sąlyga, kad bus įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, tą informaciją bus galima protingai išsaugoti. Todėl informacijos pasikeitimas tarp darbdavio ir darbuotojo gali būti atliktas elektroniniu paštu, mobiliais įrenginiais ir pan. DK 45 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbuotojas turi išreikšti savo valią per darbdavio nustatytą terminą, kuris neturėtų būti trumpesnis nei 5 darbo dienos. Įstatymų leidėjas nustato minimalų terminą, kurio tikslas duoti pakankamai laiko darbuotojui pagalvoti apie darbo sąlygų pakeitimus.

Darbo sutarties pakeitimas turi būti įforminamas tokia pat tvarka, kaip buvo sudaryta sutartis, t.y. rašytiniame darbo sutarties tekste patvirtintas abiejų šalių parašais. Dėl šios priežasties darbo sutarties pakeitimu negali būti laikomas direktoriaus įsakymas, o darbuotojo pasirašymas tame įsakyme negali būti laikomas tinkamu ir prilygintas darbo sutarties pasirašymui⁵⁶. Toks įsakymas yra vienašališkai darbdavio leidžiamas teisės aktas, todėl jau pats vienašališkumo faktas prieštarauja sutarčių laikymosi principui. Darbuotojas negali daryti jokios įtakos įsakymo turiniui ar derėtis dėl tam tikrų sąlygų, todėl, net esant jo įrašui ir parašui įsakyme (sutinku, susipažinau), šis dokumentas negali būti laikomas tinkamu darbu sutarties sąlygų keitimo įforminimu⁵⁷. Pasirašant įsakymą darbuotojo valia galėtų būti išreiškiama, jeigu įsakymo pasirašymas, kaip darbo sutarties keitimo būdas, būtų numatytas darbo sutartyje. Šiuo atveju įsakymas būtų laikomas darbo sutarties sudėtine dalimi⁵⁸. Olandijos įstatymai irgi reikalauja, kad darbo sutarties sąlygų pakeitimai būtų įforminti rašytiniame dokumente, tačiau praktikoje darbuotojai ir darbdaviai šio reikalavimo dažnai nesilaiko ir tiesiog dirba toliau pakeistomis sąlygomis⁵⁹.

Užsienio teisės mokslininkai kelia klausimą – ar gali būti, kad darbuotojas būtų sutikęs su darbo sutarties sąlyga, kuria darbdaviui iš tikrųjų suteikiama teisė sumažinti atlyginimą, arba padidinti ar kitaip pakeisti darbo valandas, arba teisę į atostogas ir ar darbuotojas sutikdamas su tokia sąlyga suvokė, kad darbdavys galės taip pakeisti sąlygas? Pagal bendrąją teisę sutarties šalys gali teisėtai suteikti vienai sutarties šaliai teisę vienašališkai pakeisti sutarties šalių įsipareigojimus, tačiau teisė tai padaryti neturėtų būti

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario mėn. 4 d. nutartis civilinėje byloje *V.K ir V.L.D v. UAB „JOFA“*, Nr.3k-3-53/2008.

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje *V.K ir V.L.D v. „JOFA“*, Nr.3k3-53/2008. Iš GRIGONIENĖ, R., et al. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016, p. 384 – 385.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 384 – 385.

⁵⁹ JACOBS, A. Netherlands. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2015, p. 168.

neribota, galima nurodyti terminą, kuris apribotų šią teisę. Tokia vienašališką sąlygų keitimą leidžianti sąlyga, nors ir susitarta, tikriausiai bus neįgyvendinta, nes jeigu anksčiau praktikoje nepasitaikė tokio pobūdžio tinkamų pakeitimų, tokie pakeitimai nebus laikomi tinkami ir teisėti⁶⁰. Taigi, toks susitarimas turėtų būti aiškiai įtvirtintas ir patvirtintas darbuotojo valia, kad galėtų ir galėtų būti tinkamai vykdomas. Pavyzdžiui, Belgijos 1978 m. akto dėl individualių darbo sutarčių 25 straipsnis numato, kad individualios darbo sutarties nuostata, pagal kurią darbdavys pasilieka teisę vienašališkai keisti darbo užmokestį ir darbo sąlygas, yra niekinė. Tai neatima darbdavio galimybės atlikti pokyčius įmonėje, tačiau esminiams sąlygų pakeitimams, vis tiek būtinais reikės darbuotojo sutikimo⁶¹. Olandijoje vienašališkas darbdavio darbo sąlygų keitimas irgi stipriai apribojimas, tačiau jeigu darbo sutartyje numatyta, kad darbdavys gali pakeisti sąlygas, tuomet toks keitimas yra galimas. Vis dėlto, Olandijos darbo teisė teigia, kad darbdavys gali naudotis tokia savo teise tik tuo atveju, kai yra svarbus tikslas (interesas), kad pagal teisingumo ir protingumo standartus tas interesas nukentėtų, jeigu nebūtų atlikti tie pakeitimai. Šios šalies teismų praktikoje minima, kad darbuotojas gali atsisakyti sąlygų pakeitimo tik tada, kai pasiūlymas yra nesąžiningas⁶².

Darbuotojo nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis gali turėti dvejopas pasekmes: darbuotojas gali toliau dirbti nepakitusiomis darbo sąlygomis arba gali būti atleidžiamas DK 57 straipsnio pagrindu. Būtinųjų darbo sąlygų keitimo priežastys taip pat yra svarbios. Darbdaviui pateikus aplinkybes, kad yra būtinybė keisti darbo sąlygas, t.y. įrodžius reikšmingas ekonomines, organizacines ar gamybinio būtinumo priežastis, jis gali pasinaudoti 57 straipsnio 6 dalimi ir atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Įstatymų leidėjas konkrečiai nepateikė, kokios yra reikšmingos aplinkybės. Apeliacinės instancijos teismas pateikė pavyzdį, kokios gali būti reikšmingos ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastys, naudojamos darbuotojo atleidimui: darbuotojo darbo funkcijos susijusios su pacientų priežiūra; funkcijos yra didelės atsakomybės bei turinčios rizikos faktorių; darbuotojo atsisakymas susipažinti ir laikytis darbo funkcijas detalizuojančio pareigybės aprašo, konfidencialios informacijos naudojimo; atsisakymas laikytis konfidencialumo laikymosi įsipareigojimų, poliklinikos

⁶⁰ REYNOLD, F.; HENDY, J. Reserving the Right to Change Terms and Conditions: How Far Can the Employer Go? *Industrial Law Journal*, Volume 41, Issue 1, March 2012, p. 79 – 92.

⁶¹ BLANPAIN, R. Belgium. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2012, p. p. 336 – 338.

⁶² JACOBS, A. Netherlands. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2015, p. 168.

darbo tvarkos taisyklių, kitų sveikatos priežiūros įstaigos veikloje būtinų laikytis lokalinių teisės aktų nustatytų reikalavimų⁶³.

Taip pat akcentuotina, kad, pagal anksčiau suformuluotą LAT praktiką, jeigu darbuotojas ignoruoja darbdavio pasiūlymą ir nepateikia savo valios, tai laikoma atsisakymu dirbti keičiamomis darbo sutarties sąlygomis⁶⁴. Tokia, teismų praktika turėtų keistis pasikeitus įstatyminiam reguliavimui, nes pagal DK 45 straipsnio 3 dalį nustatyta, kad darbuotojui per 3 mėnesius nesikreipus į darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantį organą (nuo to momento kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą), laikoma, kad darbuotojas sutiko dirbti pasiūlytomis pakeistomis darbo sąlygomis. Kanados teismų praktika atitinka Lietuvos dabartinį teisinį reguliavimą. Kanados teismų praktikoje laikoma, kad jeigu darbuotojas tęsia darbą pakankamai ilgai nepareikšdamas jokių nepasitenkinimo kitomis sąlygomis, nei buvo susitarta darbo sutartyje, laikoma kad darbuotojas sutiko dirbti pakeistomis darbo sąlygomis⁶⁵. Taip pat ir Olandijos Aukščiausiojo Teismo praktikoje nusistovėjusi tokia taisyklė, kad jeigu darbuotojui pakeičiamos darbo sąlygos, kurios pablogina jo darbo sąlygas, bet ir jis toliau dirba, yra remiamasi jo elgesiu ir daroma prielaida, kad jis sąmoningai sutiko su sąlygų pakeitimu⁶⁶.

Lyginant būtinųjų darbo sąlygų ir joms prilygintų sąlygų keitimo tvarką su senuoju reguliavimu, išsiskiria naujovės, tai rašytinio sutikimo reikalavimas keičiant darbo laiko režimo rūšį bei keičiant darbo vietą, taipogi raštiškas sutikimas privalomas ir keičiant papildomas darbo sąlygas (senojo DK 120 straipsnis ir naujojo DK 45 straipsnis). Papildomų sąlygų keitimo priskyrimo sugretinimas prie būtinųjų sąlygų keitimo gali būti grindžiamas tuo, kaip minėta aukščiau, kad jeigu darbo sąlyga yra įrašoma į darbo sutartį, ji tampa abiem šalims privaloma, dėl to ji ir turi būti keičiama abiejų šalių konsensusu. Darbo fizinės vietos keitimui rašytinio sutikimo reikalavimą galima pagrįsti tuo, kad darbo fizinės vietos pakeitimas darbuotojui gali turėti labai neigiamą poveikį, nes perkėlus darbo vietą darbuotojui gali iškilti didelių kliūčių. Pavyzdžiui, LAT nagrinėjo bylą, kurioje darbdavys pakeitė darbo vietą be darbuotojos žinios, nors ši turėjo regėjimo negalią ir toks darbo vietos pakeitimas jai sukėlė didelių nepatogumų, todėl teismas pripažino, kad šioje

⁶³ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. vasario 7 d. sprendimas civilinėje byloje *S.L v. Centro poliklinika*, Nr. 2A-135-910/2019.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje *D.J.K v. „Autrolis“* Nr. 3k3-176/2011. Iš BAGDANSIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Rito Projects, 2018, p. 99.

⁶⁵ CARTER, D.D.; ENGLAND, B.; ETHERINGTON, B.; TRUEDEAU, G. Canada. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2000, p. 142.

⁶⁶ JACOBS, A. Netherlands. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2015, p. 169.

situacijoje toks pakeitimas yra būtinųjų darbo sąlygų keitimas. Teismas sieja darbo fizinės vietos pakeitimą su individualiu asmeniu ir situacija⁶⁷. Kitas skirtumas – nebelieka laikinojo būtinųjų darbo sąlygų ir perkėlimo į kitą darbą keitimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo rašytinio sutikimo tvarkos. Galiojant senajam DK pagal 121 straipsnį, tokios sąlygos galėjo būti keičiamos esant tam tikroms aplinkybėms terminuotai, 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. Toks laikinas būtinųjų darbo sąlygų sutarties pakeitimo terminas negalėjo būti ilgesnis nei 1 mėnuo.

Apibendrinant būtinųjų ir joms prilygintų darbo sutarties sąlygų keitimo tvarką, galima išskirti tokią keitimo eigą: įvertinus, kokios yra sąlygos ir išsirinkus jų keitimo tvarką, darbdavys teikia pasiūlymą raštu. Jame turi būti paminėta kokios sąlygos ir nuo kada jos keičiamos, priežastys, dėl kurios keičiamos darbo sąlygos, taip pat nurodomas ne mažesnis nei 5 darbo dienų terminas, per kurį darbuotojas turi apsispręsti. Darbuotojo atsakymas gali būti teigiamas, tuomet darbdavys turi įforminti sutarties pakeitimą raštu, abiejose sutarties egzemplioriuose, darbuotojas toliau sėkmingai dirba pakeistomis darbo sąlygomis. Kitas variantas – darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, tuomet darbdavys gali inicijuoti darbo sutarties nutraukimą darbo DK 57 straipsnio pagrindu arba palikti darbuotoją dirbti nepakeistomis darbo sąlygomis. Taipogi, sąlygų, kurios prilygintos būtinosioms darbo sąlygoms, sąrašas ilgainiui plečiasi, vis daugiau darbo sutarties sąlygų reikalaujama keisti su darbuotojo rašytiniu sutikimu. Rašytinio sutikimo negavimo neigiamos pasekmės tenka darbdaviui. Laikino darbo sąlygų pakeitimo be darbuotojo sutikimo tvarkos atsisakyta. Darbo sutarties sąlyga, kurioje numatoma, kad darbdavys gali vienašališkai pakeisti darbo sutarties būtinąsias sąlygas negalioja, nebent šalys aiškiai išreiškia susitarimą ir žino, kokias pasekmes šis susitarimas sukelia. Įsakymas, ar kitas teisės aktas, gali būti tinkamas darbo sutarties sąlygų pakeitimui, jeigu toks keitimo būdas yra numatytas darbo sutartyje.

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L.B v. Lietuvos aklyjų biblioteka, Nr. 3K-3-274/2008.

2.2. Darbo apmokėjimo sąlygų ir su juo susijusių darbo sutarties sąlygų keitimas

Vienas esminis skirtumas tarp naujo ir seno DK – darbo apmokėjimo sąlygos teisinis režimas. Naujajam darbo kodeksui priskyrus šią sąlygą prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų, kaip minėta aukščiau, darbo užmokesčio sąlygos teisinis režimas pakito nuo anksčiau galiojusio, tačiau kyla klausimas, kaip tai atsiliepia šios sąlygos keitimo tvarkai.

Sename 2002 metų darbo kodekse, pasak D. Petrylaitės ir V. Petrylaitės, keičiant darbo užmokesčio sąlygą individualiam darbuotojui buvo būtinas darbuotojo raštiškas sutikimas (net tada, kai yra didinamas jo darbo užmokestis) ir nustatant naujas darbo apmokėjimo sąlygas (pvz. dydis, mokėjimo terminas, sąlygos) darbdavys turėjo apie tai raštu pranešti darbuotojui ne vėliau kaip vieną mėnesį iki numatomų pakeitimų įsigaliojimo⁶⁸. Toks terminas buvo nustatytas taip, kad darbuotojas turėtų galimybę ir pakankamai laiko nuspręsti, ar jam verta pasilikti įmonėje pakeistomis darbo apmokėjimo sąlygomis⁶⁹. Šiuo metu nebėra galiojančio griežto vieno mėnesio pranešimo termino, tačiau yra nustatytas minimalus 5 darbo dienų terminas, kuris yra skirtas darbuotojui apsispręsti, ar sutikti su keičiamomis sąlygomis. Taipogi, pastebima, kad darbo užmokesčio sąlygos keitimo tvarką reguliuojančios normos buvo „išmėtytos“ per kelis atskirus senojo DK 120, 121, 203 straipsnius, todėl kodeksui trūko vientisumo bei tvarkos. Galiojant šiandieniniam reguliavimui, darbo užmokesčio sąlyga keičiama kaip ir būtiniosios sąlygos – su privalomu darbuotoju sutikimu, tačiau išlieka apsauganti darbuotoją sąlyga (DK 45 straipsnio 2 dalis), draudžianti darbdaviui atleisti darbuotoją, jeigu jis nesutinka su darbo užmokesčio sumažinimu.

Problema su kuria susiduriame – nėra aišku kada keičiama darbo apmokėjimo sąlyga ir kada reikia taikyti apsaugą, o kada ne. T. Bagdanskis (ir kiti DK komentaro autoriai) teigia, kad darbo normos keitimas (sumažinimas) savaime neturėtų būti laikomas darbo apmokėjimo sąlygos keitimu, nes pati darbo apmokėjimo sąlyga nėra keičiama, nors darbuotojas ir gaus mažesnę atlygį pagal faktiškai išdirbamą laiką⁷⁰. Pavyzdžiui, dienpinigių, kaip darbo užmokesčio sąlygos, keitimas. LAT yra išaiškinęs, kad dienpinigiai gali turėti dvi funkcijas: padidėjusių išlaidų kompensavimo arba atlyginimo darbuotojui už atliktą darbą. Kiekvienoje konkrečioje situacijoje sprendžiama kurią funkciją dienpinigiai

⁶⁸ PETRYLAITĖ, D.; ir PETRYLAITĖ, V. *Darbo teisė: Aktualūs atsakymai darbuotojams*. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 99.

⁶⁹ 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.

⁷⁰ BAGDANSIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Rito Projects, 2018, p. 100.

atlieka⁷¹. Šalys gali keisti įstatymu numatytą dienpinigių dydį, tačiau tik jeigu tai numatyta kolektyvinėje ar darbo sutartyje. Darbdavys negali sumažinti dienpinigių dydžio kitokiu atveju, t.y. vienašališkai, kai sutartyje toks keitimas nėra numatytas, nes darbo sutarties keitimo tvarka turėtų būti tokia pati, kaip ir jos sudarymo, t.y. susitarimą patvirtinant parašais rašytiniame darbo sutarties tekste⁷². Taigi, šalys gali keisti įstatymu numatytą dienpinigių dydį, tačiau tik jeigu tai numatyta kolektyvinėje sutartyje ar darbo sutartyje. Įsakymas, kad ir pasirašytas darbuotojo, nėra tinkamas dokumentas pakeisti darbo sutarties sąlygas, nes jame įtvirtinta darbdavio valia ir jo forma neatitinka sutarties sudarymo formos. Dienpinigiams, kaip papildomai darbo sutarties sąlygai, galima taikyti keitimo tvarką, numatytą DK 45 straipsnio 1 dalyje. Kyla klausimas – ar tais momentais, kai dienpinigiai yra darbo užmokesčio sudedamoji dalis, jie neturėtų turėti darbo užmokesčio sąlygos keitimui taikomos apsaugos? Autorius mano, jog kadangi dienpinigiai nėra pastovi darbo užmokesčio dalis, jiems nėra tikslo taikyti tokios pačios apsaugos, nes darbuotojas ilgesnėje perspektyvoje finansiškai nenukentės ir pagrindinis pajamų šaltinis nebus sumažinamas.

Keičiant darbuotojo darbo funkciją (arba kitą darbo sąlygą, kuri gali būti tiesiogiai proporcinga darbo užmokesčio dydžiui) gali sumažėti atlyginimas, o tai reiškia, kad darbuotojas gaus mažesnę atlyginimą už atliekamą darbą, todėl yra tikėtinas darbuotojo nesutikimas keisti darbo funkciją dėl šios priežasties. Nors DK 45 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį, ši apsauginė norma netaikoma darbo funkcijos keitimui. Šiai sąlygai argumentas, kad darbo užmokestis pasikeis neilgam laikui, netinka, nes keičiant darbo funkciją darbo užmokestis gali pakisti negrįžtamai. Seimo kanceliarijos Teisės departamento pateiktoje išvadoje išaiškinta kaip taikyti apsaugą, suteiktą tik darbo užmokesčio sąlygai. Kitų sąlygų keitimui yra numatyta kita tvarka ir kiti apribojimai. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojui būtų sutrumpintas darbo laikas ir darbo užmokestis arba sumažinta funkcijų apimtis ir darbo užmokestis, jam nesutikus dirbti tokiomis pakeistomis sąlygomis, tai būtų teisėta priežastis atleisti iš darbo⁷³. Taigi, pats įstatymų leidėjas, kurdamas naująjį darbo kodeksą, išskiria darbo užmokesčio sąlygą ir

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje D.S ir J.P v. UAB „Danės perlas“, Nr. 3K-3-299/2019.

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2000 m. vasario 04 d. nutartis civilinėje byloje V.K. ir V.L.D v. UAB „JOFA“, Nr. 3K-3-53/2008.

⁷³ Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetas. 2016 m. birželio 20 d. posėdžio protokolo išrašas, nr. 103-P-41 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/7521b3a036f11e6a222b0cd86c2adfc?jfwid=1c1atzcwg2>>.

palieka jai skirtingą teisinę apsaugą, nei kitoms būtinoms ar joms prilyginamoms sąlygoms, net jeigu jų keitimas ir bus susijęs su darbo užmokesčio dydžio svyravimu.

Darbo apmokėjimo sąlygas be darbuotojo raštiško sutikimo darbdaviui buvo galima keisti tik tais atvejais, kai įstatymais, Vyriausybės nutarimais ar pagal kolektyvinę sutartį buvo keičiamas tam tikros ūkio šakos, įmonės ar darbuotojų kategorijos darbo apmokėjimas. Nors tai yra nelaikytina darbo užmokesčio keitimu darbdavio iniciatyva, jeigu šalys susitaria ir įtraukia šį teisės aktą ne kaip informacinę priemonę, o kaip prievolinę darbo sutarties sąlygą, šios sąlygos keitimui bus reikalingas rašytinis darbuotojo sutikimas⁷⁴. Taipogi, pabrėžtina, kad senojo DK 189 straipsnyje buvo įtvirtinta, kad iš valstybės, savivaldybių ir valstybinio socialinio draudimo biudžetų bei kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamų įstaigų, įmonių, organizacijų bei Lietuvos banko darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos nustatomos įstatymų nustatyta tvarka. Paprastai specialiais įstatymais visiems atitinkamos kategorijos darbuotojams nustatomos vienodos darbo apmokėjimo sąlygos, apmokėjimo dydžių nustatymo tvarka, o konkretūs darbo užmokesčio dydžiai priklauso nuo įstaigos grupės, lygmens, pareigybės ir jos kategorijos. Darbdavio diskrecija pagal šiuos įstatymus ribota, jis turi laikytis specialiais teisės aktais nustatytų darbo apmokėjimo sąlygų ir paprastai gali spręsti tik dėl tos darbo užmokesčio dalies, kuri susijusi su individualiais darbuotojo darbo rezultatais, nustatymo⁷⁵.

Masinis darbo užmokesčio keitimas didelei grupei asmenų sukelia darbdaviui papildomų pareigų. Europos Žmogaus Teisių Teismas (toliau – EŽTT) 2017 metais teikė prejudicinį sprendimą klausimu – ar Lenkijoje veikianti ligoninė, kaip darbdavys, turi vykdyti konsultacijas masiškai atleidžiant pagal Direktyvą 98/59, kai atleidimas yra dėl to, kad darbdavys vienašališkai laikinai mažina visų darbuotojų darbo užmokesį dėl ekonominių priežasčių ir jie nesutinka su tokiu darbo užmokesčio mažinimu. EŽTT šiame sprendime nurodė, kad vienašalis darbdavio pranešimas apie darbo užmokesčio sąlygų darbuotojų nenaudai pakeitimą, dėl kurio, darbuotojui su tuo nesutikus, nutraukiama darbo sutartis, turi būti laikomas „atleidimu iš darbo“, kaip tai suprantama pagal direktyvos nuostatą, ir kad Direktyvos 98/59 2 straipsnis⁷⁶ aiškintinas taip, kad darbdavys privalo vykdyti tame straipsnyje numatytas konsultacijas, kai ketina taip vienašališkai pakeisti

⁷⁴ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 180.

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus. 2017 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje *Vyriausybės atstovas v. Utenos rajono savivaldybė ir Utenos rajono savivaldybės taryba Nr. 3K-3-227-248/2017*.

⁷⁶ 2 straipsnis 1. Jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas. 2. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.

darbo užmokesčio sąlygas⁷⁷. Taigi, darbdavys turi pagrįstai tikėtis, kad tam tikras darbuotojų skaičius nesutiks su darbo sąlygų pakeitimais ir dėl to jų darbo sutartys bus nutrauktos, todėl turi vykdyti išankstinį darbuotojų konsultavimą (kai prima strateginį ar verslo sprendimą, dėl kurio jis priverstas numatyti ar planuoti kolektyvinį atleidimą). Darbdavys taip pat turi pareigą, nustatyta DK 148 straipsnio 1 dalyje, ne rečiau kaip kartą per mėnesį raštu ar elektroniniu būdu pateikti darbuotojui informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nuroydamas viršvalandinių darbų trukmę.

Darbo laiko normos kitimas turi įtakos darbo užmokesčio dydžiui. Teisingumo Teismas teikė sprendimus dėl šių klausimų: „1. Ar Direktyva 97/81 <...> įgyvendinamo Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalis turi būti aiškinama taip, kad valstybių narių teisės aktuose negali būti numatyta, kad darbdavys gali pakeisti darbo ne visą darbo laiką sutartį į darbo visą darbo laiką sutartį net ir prieš darbuotojo valią? 2. Ar ta pačia Direktyva 97/81 <...> draudžiama tai, kad nacionalinės teisės normoje (kaip Italijoje priimto įstatymo) būtų numatyta, kad darbdavys gali pakeisti darbo ne visą darbo laiką sutartį į darbo visą darbo laiką sutartį net ir prieš darbuotojo valią?“ Teisingumo teismas išaiškino, jog Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalis⁷⁸ reiškia tai, kad valstybės narės yra nėra įpareigojamos įtvirtinti tokio reglamentavimo, pagal kurį, keičiant darbo ne visą darbo laiką sutartį į darbo visą darbo laiką sutartį, būtų reikalingas darbuotojo sutikimas. Iš tikrųjų minėta nuostata tik siekiama, kad, nesant objektyvių priežasčių, darbuotojo nesutikimas, jog būtų atliktas toks jo darbo sutarties pakeitimas, nebūtų vienintelė jo atleidimo iš darbo priežastis. Argumentas, kad tokiu reguliavimu bus diskriminuojami asmenys, kurie dirba visą darbo laiką, prieš tuos asmenis, kurie dirba ne visą darbo laiką (darbdavys galės savavališkai reguliuoti darbo laiką), buvo atmestas dėl situacijos skirtingumo. Darbo laiko sutrumpinimas ir jo prailginimas sukelia skirtingas pasekmes dėl darbo užmokesčio, kurį darbuotojas gauna už atliktą darbą. Taigi, įstatymai, pagal kuriuos darbdavys gali nurodyti pakeisti darbo ne visą darbo laiką sutartį į darbo visą darbo laiką sutartį be atitinkamo darbuotojo sutikimo, yra nedraudžiami⁷⁹.

⁷⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2017 m. rugsėjo 21 d. sprendimas *Ciupa and Others C-429/16*, EU:C:2017:711.

⁷⁸ Bendrojo susitarimo 5 straipsnio 2 dalis „darbuotojo atsisakymas būti perkeltam iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo dieną arba atvirkščiai neturėtų savaime būti pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį, tačiau nepažeidžiant darbo sutarties nutraukimo [tačiau tai neturi įtakos galimybei nutraukti darbo sutartį] <...> dėl kitų priežasčių, [tokių kaip priežastys,] kurios gali būti susijusios su atitinkamos įmonės veiklos reikalavimais“.

⁷⁹ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. spalio 15 d. sprendimas *Teresa Mascellani v. Ministero della Giustizia C-221/13*, EU:C:2014:2286.

Analizuojant darbo užmokesčio sąlygos keitimą išsiskiria įstatymų leidėjo sukurta apsauga, kuri galioja tik darbo užmokesčio sąlygai. Apsauga netaikoma kitoms darbo sutarties sąlygoms nepriklausomai nuo to, ar tų sąlygų keitimas įtakos darbo užmokesčio dydį. Pagal Europos Sąjungos teisę, šalims nacionalinėje teisėje galima nusimatyti reguliavimą, kuris leistų darbdaviui be darbuotojo sutikimo perkelti darbuotoją iš ne viso darbo laiko į visą darbo laiko sutartį. Taipogi, darbdavys, siūlydamas keisti darbo apmokėjimo sąlygas dideliame darbuotojų skaičiui, turi numatyti atsisakymo galimybę ir imtis pasiruošiamųjų veikslių dėl šių darbuotojų atleidimo. Darbo užmokesčio sąlygos priskyrimas būtinoms darbo sutarties sąlygoms įnešė teisinio aiškumo keičiant šias sąlygas.

2.2. Kitų darbo sąlygų keitimas

Senajame darbo kodekse nebuvo įtvirtinta kitų darbo sąlygų keitimo tvarka⁸⁰. Darbdavys turėjo pilną diskreciją keičiant šias sąlygas, tačiau naujojo darbo kodekso 45 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, kad darbo sąlygos, kurios neįeina į 45 straipsnio 1, 2 ir 3 dalyse pateiktą reguliavimą, gali būti keičiamos pasikeitus jas reglamentuojančioms taisyklėms ar ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo atvejais. Tokiais atvejais nereikia darbuotojo rašytinio sutikimo sąlygų keitimui, tačiau darbdavys turi aiškiai pagrįsti dėl kokių ekonominių, organizacinių ar gamybinių aplinkybių keičia darbo sąlygas⁸¹.

Darbdavys, visų pirma, turi informuoti darbuotoją apie sąlygų keitimą prieš protingą terminą⁸². Sąvoka „protingas terminas“ buvo pasirinkta vietoje 3 darbo dienų ir vieno mėnesio termino, nes vieno mėnesio terminas būtų per sunkiai įgyvendinamas. Keičiamos sąlygos dažniausiai būna tokios, kaip darbo priemonė ar įrankis, darbo patalpa, nurodymas dirbti su nauju klientu ir panašiai. Daugumą tokių kasdieninių darbo sąlygų darbdavys keisdavo anksčiau visai neįspėjęs darbuotojo. Šio straipsnio dalies tikslas – protingai apsaugoti darbuotojo interesus įtvirtinant naują darbuotojo teisę būti iš anksto informuotam prieš sąlygų keitimą. Keičiant šias sąlygas nebuvo įtvirtintas vieno mėnesio terminas, nes smulkesniems pokyčiams, tokiems kaip naujos darbo priemonės davimas ar inventoriaus, pavyzdžiui, stalo, kėdės ir pan., pakeitimas. Net ir žymiai sudėtingesniems pakeitimams (tokiems kaip programų, klientų bazių keitimas) nereikalingas toks ilgas įspėjimo terminas. Vieno mėnesio terminas būtų per didelis „stabdys“ paprasčiausiems įmonės apsikaitimams, kurie nesusiję su būtinosiomis ar papildomomis darbo sąlygomis bei nesusiję su darbo laiko

⁸⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 178.

⁸¹ BAGDANSIS, T.; MACIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Rito Projects, 2018, p. 101.

⁸² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p.182

režimo keitimu ar perkėlimu dirbti į kitą vietovę⁸³. Įstatymų leidėjas norėjo pabrėžti, kad „protingas terminas“ apima ir ilgesnius, nei trys darbo dienos, ir trumpesnius, nei trys darbo dienos, terminus, kurie gali būti reikalingi keičiant kitas, o ne būtinąsias, darbo sąlygas⁸⁴. Taigi, buvo pateiktas ne vienas siūlymas keisti šį terminą, todėl galima sakyti, kad net pats įstatymų leidėjas kvestionavo šio termino subjektiškumą⁸⁵. Pasak T. Bagdanskio (ir kitų DK komentaro autorių), protingu terminu turi būti laikomas toks terminas, per kurį darbuotojas gali pasirengti būsiniams darbo sąlygų pakeitimams, jeigu tokio pasirengimo reiktų⁸⁶, tačiau buvo nuspręsta patiems darbdaviams palikti apsispręsti, kiek vis dėl to trunka protingas terminas.

Kitas darbdavio įpareigojimas – sudaryti pakankamas sąlygas pasirengti būsiniams pakeitimams⁸⁷. Nors įstatymas nepateikia apibrėžimo, ką konkrečiai reiškia „pakankamos sąlygos“, T. Bagdanskis (ir kiti DK komentaro autoriai) mano, jog darbdavys, vykstant pokyčiams, turi aktyviai bendradarbiauti su darbuotojais, kad jie galėtų per kiek įmanoma trumpiausią laiką prisitaikyti prie jų⁸⁸. Rašto darbo autorius mano, kad toks neapibrėžtumas ir konkrečių sąvokų nenustatymas įstatyme padarytas, nes keičiamos sąlygos yra tokios įvairiapusės ir skirtingos, kad būtų buvę neįmanoma nubrėžti tinkamų termino ribų kiekvienam atvejui, tad atsisakyta konkretizuoti terminus.

Darbdavys turi pareigą inicijuoti darbo sąlygų keitimą savo nuožiūra arba imtis iniciatyvos keičiantis teisės aktams, kuriais buvo nustatyti minimalūs tokių sąlygų reikalavimai. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 25 straipsnyje 2 dalyje, numatyta daugybė pareigų, kurias turi atlikti darbdavys norėdamas sudaryti nekenksmingas darbo sąlygas. Tokiems veiksams nereikalingas darbuotojo sutikimas. DK 158 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Pagal šį įstatymą, norint užtikrinti

⁸³ Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetas. 2016 m. birželio 17 d. posėdžio protokolo išrašas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/30053080348511e6a222b0cd86c2adfc?jfwid=1c1atzcwg2>>

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetas. 2017 m. gegužės 18 d. pagrindinio komiteto išvada nr. 103-P-25 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/b35524103c9311e79f4996496b137f39?positionInSearchResults=7&searchModelUUID=9a2c0c8a-d1e9-485c-b4ae-a0d13c0d6261>>.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetas. 2017 m. birželio 06 d. pagrindinio komiteto išvada: papildoma išvada (2) nr. 103-P-29 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 kovo 22 d.]. Prieiga per internetą:

<<https://e.seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/7d74a1a04a8911e78869ae36ddd5784f?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=9a2c0c8a-d1e9-485c-b4ae-a0d13c0d6261>>.

⁸⁶ BAGDANSIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Rito Projects, 2018, p. 101.

⁸⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 182

⁸⁸ BAGDANSIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Rito Projects, 2018, p. 101.

darbo saugą tam tikroms grupėms, darbdavys privalo sudaryti tinkamas darbo sąlygas. Nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų darbo sąlygas darbdavys privalo pakeisti atsižvelgiant į jų būklę. 37 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad jeigu pavojingų ar kenksmingų veiksnių neįmanoma pašalinti, darbdavys įgyvendina tokias darbo sąlygų gerinimo priemones, kad nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja nebepatirtų tokių veiksnių poveikio. Jeigu pakeitus darbo sąlygas tokio poveikio neįmanoma pašalinti, darbdavys privalo perkelti tokią darbuotoją (jos sutikimu) į kitą darbą (darbo vietą) toje pačioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje⁸⁹. Taigi, perkėlimui į kitą darbą sutikimas būtinas, tačiau bandant sukurti saugias darbo sąlygas užtenka informuoti nėščiąją apie jas.

Kaip numato to paties įstatymo 38 straipsnio 2 dalis, darbo sąlygas neįgaliesiems darbuotojams darbdavys turi sudaryti pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadas dėl neįgaliojo galimybės dirbti konkretų darbą. 3 dalis nustato, kad neįgaliesiems su jų sutikimu gali būti skiriama dirbti viršvalandinius darbus, dirbti naktį ir budėti, jeigu to jiems nedraudžia sveikatos priežiūros įstaigos išvada. Pavyzdžiui, LAT praktikoje buvo byla, kai ieškovei nustačius 55 proc. darbingumo lygį, profesinę ligą bei med. komisijai rekomendavus dirbti lengvesnį darbą, darbdavys pasiūlė ieškovės sveikatos būklę atitinkantį darbą, o jai nesutikus – atleido iš darbo. LAT 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 darbo 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 ir, 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 su jo sutikimu perkelti į kitą darbą, tačiau realiai tai padaryti nebuvo galimybės, darbuotojo atleidimas iš darbo pagal DK 136 str. 1 d. 4 p. gali būti pripažįstamas teisėtu.⁹⁰

⁸⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 469 „Dėl Nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų darbo sąlygų aprašo patvirtinimo“ TAR, 2017-06-22, Nr. 2017-10532, 2 skyrius.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje T. G v AB „Šilutės baldai“, Nr. 3K-3-79/2011.

Lenkijoje, kaip ir Lietuvoje, darbdavys, turėdamas pareigą užtikrinti darbuotojui tinkamas sąlygas, gali vienašališkai keisti darbo sąlygas. Darbuotojas, pavyzdžiui nėščiosios arba maitinančios vaiką moterys, jaunas darbuotojas, darbuotojas, kuris rodo besivystančios profesinės ligos simptomus arba tas, kuris tapo neveiksnius atlikti esamą darbą dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės veiklos ligos, tačiau netapo nedarbingu, privalo paklusti tokiam įsakymui. Tokio sąlygų keitimo pagrindas dažniausiai būna medicininė pažyma⁹¹.

Išanalizavus neįtvirtintų darbo sutartyje darbo sąlygų keitimo tvarką, galima teigti, kad darbdavys, atsižvelgdamas į keičiamas darbo sąlygas, gali savo nuožiūra nustatyti terminą, kuris reikalingas pokyčiams atlikti. Sudarant pakankamas darbo sąlygas šiems pakeitimams įgyvendinti, darbdaviui rekomenduojama pasitarti su darbuotojais. Pareiga darbdaviui inicijuoti darbo sąlygų keitimą kyla iš įvairių teisės aktų, darbdaviui būtinas darbuotojo sutikimas būtinoms darbo sutarties sąlygoms keisti (pavyzdžiui perkeliant į kitą darbą), o keičiant darbo sąlygas, kurios užtikrintų saugias darbo sąlygas, darbuotojo sutikimo nereikia, užtenka jį informuoti.

2.3. Darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva esant ekstremaliai ar karantino situacijai

Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime dėl karantino Lietuvos Respublikos Teritorijoje paskelbimo 3.2.1 punkte nustatyta, kad darbas valstybės ir savivaldybių institucijose, įstaigose, valstybės ir savivaldybių valdomose įmonėse organizuojamas ir klientai aptarnaujami nuotoliniu būdu, išskyrus atvejus, kai būtina atitinkamas funkcijas atlikti darbo vietoje. Privaloma užtikrinti būtinųjų neatidėliotinių funkcijų atlikimą. Privačiajam sektoriui rekomenduojama dirbti tokia pat darbo organizavimo forma, kaip ir viešajame sektoriuje⁹². Taigi, iš nutarimo matome, kad darbdaviams, dirbantiems privačiame sektoriuje, buvo palikta diskrecija pasirinkti, kaip organizuoti darbą karantino sąlygomis.

Dauguma darbdavių pasirinko pakeisti darbuotojų darbo vietą, t.y. leisti darbuotojams dirbti iš namų, žinoma, toks keitimas turėjo vykti su darbuotojo sutikimu pagal DK 45 straipsnio 1 dalį, tačiau, T. Davulis darbdavių pareigą nustatyti darbuotojo darbo funkcijos atlikimo vietą, kuri nesutampa su įprastine darbo vieta, kildina iš DK 32

⁹¹ HAJN, Z; MITRUS, L. Poland. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2018, p. 150.

⁹² Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ TAR, 2020-03-14, Nr. 5466.

straipsnio 2 dalies (darbuotojo pavaldumo prievolės ir darbdavio teisės organizuoti darbo procesą) bei pareigos tai daryti saugiai (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnio 1 dalis). Teisės mokslininkas teigia, kad šiuo atveju darbdavys dėl tokios pavojingos situacijos savo iniciatyva nustatęs, kad darbuotojai privalo dirbti namie, neturi tam gauti darbuotojo sutikimo, tačiau turi aprūpinti darbuotoją darbo priemonėmis ir mokėti visą priklausantį darbo užmokestį⁹³.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pasiūlė įstatymų pakeitimus (nuo 2020 m. balandžio 1 d.), kurie sudarytų sąlygas darbdaviams skelbti prastovą ar nustatyti dalinį darbą, kai valstybėje paskelbiama ekstremali situacija. Šiuo metu darbdaviai gali taikyti abi šias priemones, tačiau dėl kitokių pagrindų. Prastova, pagal DK 47 straipsnį, skelbiama, kai darbdavys negali darbuotojui duoti darbo sutartyje numatyto darbo ir darbuotojas nesutinka imtis kito, o dalinis darbas – pagal DK 49 straipsnį (esant tam tikroms Vyriausybės nustatytoms ekonominėms sąlygoms)⁹⁴. DK 49 straipsnio pakeitimo projekte siūloma nustatyti, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybei paskelbus ekstremaliają situaciją ar karantiną, siekiant užtikrinti darbuotojų ir trečiųjų asmenų sveikatos apsaugą, darbdavys privalo darbuotojui, kurio sveikatos būklė kelia grėsmę kitų darbuotojų sveikatos saugumui, motyvuotu raštu pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu. Darbdavio pasiūlyme darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu turi būti nurodyta siūlymo dirbti nuotoliniu būdu priežastis, terminas ir teisinis pagrindas. Darbuotojas per vieną darbo dieną privalo raštu informuoti darbdavį apie sutikimą dirbti nuotoliniu būdu. Darbuotojui nesutikus dirbti nuotoliniu būdu ar nepateikus darbdaviui atsakymo į darbdavio pasiūlymą dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys, ne vėliau kaip per vieną darbo dieną nuo darbuotojo atsakymui raštu į darbdavio pasiūlymą skirto termino pabaigos, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo, neleisdamas jam dirbti ir nemokėdamas darbo užmokesčio. Darbdavio sprendime nušalinti darbuotoją nuo darbo turi būti nurodyta, kuriam laikui darbuotojas nušalinamas, nušalinimo priežastis ir teisinis pagrindas. DK 47 straipsnyje siūloma numatyti dar vieną atvejį, kai galima darbuotojui skelbti prastovą – Lietuvos Respublikos Vyriausybei paskelbus ekstremaliają situaciją ar karantiną ir darbdaviui dėl to negalint suteikti darbuotojui darbo

⁹³ DAVULIS, T. *Korona virusas ir darbo teisė*. Teise.Pro, 2020-03-12 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/>>.

⁹⁴ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Pasiūlytos priemonės kaip organizuoti darbą ekstremalios situacijos metu*: naujienos [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/pasiulytos-priemones-kaip-organizuoti-darba-ekstremalios-situacijos-metu>>.

sutartyje sulygto darbo⁹⁵. Toks DK kodekso pakeitimas leistų darbdaviui greičiau ir užtikrinčiau reaguoti į šalyje esančią situaciją, taip pat padėtų kruopščiau vykdyti darbdavio pareigą sudaryti tinkamas, nekenksmingas darbo sąlygas darbuotojams bei įneštų aiškumo į darbo sąlygų keitimą darbdavio iniciatyva. Įstatymo pakeitimas buvo priimtas skubos tvarka 2020 m. kovo 18 d.⁹⁶.

Taigi, Lietuvoje iškilus būtinybei buvo priimtas DK pakeitimas, kuris leidžia vienašališkai pakeisti darbo funkcijos atlikimo vietą, jeigu toks pakeitimas būtinas apsaugoti darbuotojo sveikatą. Darbdaviui suteikiama galimybė greitai (per 1 dieną) reaguoti į susidariusią situaciją ir darbuotojui atsisakius arba neatsakius į darbdavio rašytinį pasiūlymą, nušalinti jį nuo darbo, taip apsaugant kitų darbuotojų sveikatą. Pažymėtina, kad toks darbdavio elgesys yra grynai pasirinktis, jis turi teisę savo nuožiūra nuspręsti, ar imtis sąlygų pakeitimo, ar ne.

⁹⁵ Darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas. Nr. XIIIIP-4617(2), 2020-03-17 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3a520a40685711eaa02cacf2a861120c>>.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2020-03-18, nr. 5702.

3. IŠ DARBO SĄLYGŲ KEITIMO KYLANTYS GINČAI

Pagrindinės Lietuvos piliečio teisės įtvirtintos Konstitucijoje. Konstitucijos 30 straipsnis įtvirtina asmens teisę kreiptis į teismą, jeigu jo konstitucinės teisės ar laisvės yra pažeidžiamos. Konstitucijos 48 straipsnis nustato, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Kaip buvo minėta anksčiau, darbdavys su darbuotoju sudaro darbo sutartį, t.y. darbuotojas įgyvendina savo konstitucinę teisę ir pasirenka darbą, o darbo sutartimi įtvirtina savo valią dirbti tam tikram darbdaviui, atlikti tam tikras funkcijas ir dirbti tam tikromis sąlygomis. Taigi, jeigu darbdavys nori pakeisti abiejų šalių konsensusu suldytas darbo sutarties sąlygas ir darbuotojui toks sąlygų pakeitimas atrodo netinkamas, kyla ginčai, kuriuos darbuotojas pagal Konstituciją turi teisę spręsti teisme.

Darbo teisę tyrinėjančiuose teisiniuose šaltiniuose ir LAT praktikoje darbuotojas yra laikomas silpnąja teisinių darbo santykių šalimi⁹⁷, kuri dėl įvairių priežasčių (ekonominių, socialinių ir pan.) turi mažiau galimybių įgyvendinti ir užtikrinti teisingą savo pažeistų teisių gynimą, todėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) 20 skyriuje yra įtvirtinti išskirtiniai darbo bylų nagrinėjimo ypatumai. Išskirtinį „vaidmenį“ ginčo sprendimo procese atlieka teismas, nes jis gali būti aktyvus. Pagal CPK 414 straipsnio 1 dalį, bylą nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu jis mano, jog tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą. Tokiomis teisės normomis yra ribojamas rungimosi principas⁹⁸ darbdavio atžvilgiu.

LAT praktikoje pripažįstama, kad darbo bylos priskiriamos prie bylų, kurių nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, nes jos kyla iš materialiojių teisinių santykių, kurių subjektų galimybės laisvai disponuoti savo materialiosiomis teisėmis ir pareigomis yra ribotos. Šalių padėtis darbo ginče nelygiavertė – darbdavys socialiniu ir ekonominiu aspektu yra nepalyginamai stipresnė šalis, o ginčo baigtis dažniausiai susijusi su darbuotojo ir (ar) jo šeimos pragyvenimo šaltiniu, todėl sukelia socialinę įtampą, o tai turi įtakos visuomenės interesams⁹⁹. Tokie proceso apribojimai yra pateisinami ir būtini norint greičiau išspręsti ginčą, nes teismui pačiam renkant įrodymus procesas vyksta

⁹⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 178; NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 237; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje G. A v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-353/2004.

⁹⁸ 12 straipsnis. Rungimosi principas:

Civilinės bylos visuose teismuose nagrinėjamos laikantis rungimosi principo. Kiekviena šalis privalo įrodyti tas aplinkybes, kuriomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu, išskyrus atvejus, kai yra remiamasi aplinkybėmis, kurių nereikia įrodinėti.

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. J. v. UAB „Liutgaras“, Nr. 3K-3-541/2011.

sklandžiau, tačiau tai nereiškia, kad darbuotojas neturi rinkti įrodymų. Darbuotojas, kaip ir darbdavys, turi aktyviai dalyvauti procese.

Socialinio konflikto¹⁰⁰ pasekoje darbo santykių sferoje kyla darbo ginčas, kuris pagal darbo ginčo pobūdį gali būti skirstomas į dvi rūšis:

- 1) interesų darbo ginčai – kyla dėl besiskiriančių darbo santykių šalių interesų nustatant naujas ar keičiant jau esamas darbo sąlygas;
- 2) teisiniai darbo ginčai – kyla, dėl nevienodo teisės aiškinimo ir taikymo, darbo teisių pažeidimo ar pareigų neatlikimo¹⁰¹.

DK 213 straipsnio 2 dalyje pagal ginčo objektą ir subjektus, dalyvaujančius darbo ginče, darbo ginčai skirstomi į:

- 1) darbo ginčus dėl teisės (individualūs darbo ginčai dėl teisės ir kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės);
- 2) kolektyvinius darbo ginčus dėl interesų.

DK 213 straipsnio 3 dalis apibrėžia šio rašto darbo temą atitinkantį ginčą, t.y. individualų darbo ginčą dėl teisės. Tai – nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kuris kyla sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo ginčo šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, taip pat asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas.

T. Davulis teigia, kad darbuotojo nesutikimas dirbti darbdavio pasiūlytomis darbo sąlygomis dar nelemia individualiojo ginčo pradžios. Darbuotojas gali išnaudoti savo teisę kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančią organą su tikslu inicijuoti darbo ginčą tik nesutikdamas su vienašališku darbo sąlygų keitimu (DK 216 straipsnis). Jis prašyme išnagrinėti ginčą turi nurodyti tas darbo sutarties sąlygas, kurios yra keičiamos negavus jo sutikimo¹⁰².

Darbuotojui nesutikus dirbti pakeistomis darbo sąlygomis galimi du veiksmų variantai – toliau dirbti nepakeistomis darbo sąlygomis arba būti atleistas pagal DK 57 straipsnio 6 dalį. Jeigu darbuotojas nesutinka su atleidimu, prasideda individualus darbo ginčas. T. Davulis DK komentare pabrėžia, kad darbuotojas turi atkreipti dėmesį į sąlygas, kurių pakeitimu jis yra nepatenkintas, nes jeigu darbdavys pakeitė sąlygas, kurių keitimui

¹⁰⁰ Socialinis konfliktas – priešingų pozicijų, nuomonių, vertybių ir idėjų susidūrimas, kurį žmonės stengiasi išspręsti įtikinėjimu arba ima elgtis valdomi emocijų.; NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 460.

¹⁰¹ NEKROŠIUS, I. *et al. Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 464.

¹⁰² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 182.

reikalingas rašytinis darbuotojo sutikimas, darbuotojas gali skųsti šių darbo sąlygų pakeitimą. Tačiau jeigu darbuotojas nepatenkintas tomis sąlygomis, kurioms nebuvo reikalingas jo rašytinis sutikimas pakeitimu, jis gali skųsti darbdavio suteikto termino neatitiktį protingumo principui ir tinkamų sąlygų nesudarymą¹⁰³.

Ilgametėje teismų praktikoje yra nusistovėjusios tam tikros ginčų sprendimo gairės, susijusios su darbo sąlygų keitimu, kai tokį keitimą inicijuoja darbdavys. Pavyzdžiui, Teismas nagrinėdamas ginčą dėl to ar darbdavio darbuotojo naudai atliekami veiksmai, kurie nėra apibrėžti darbo sutartyje, vertintini kaip sutarties sąlyga, būtinai nustato, ar darbo sutarties šalių elgesys, atliekamų veiksmų pobūdis ir kitos reikšmingos aplinkybės sudaro pagrindą spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas šiuos veiksmus vertinti kaip vieną sutarties sąlygų, kuri yra darbdaviui privaloma ir turi būti jo vykdoma¹⁰⁴.

LAT aiškinant darbo sutartyje išreikštą šalių valią, vadovujamasi 2002 m. DK 9 straipsnio antrąja dalimi, reglamentuojančia kitų teisės šakų normų taikymą pagal analogiją, atsižvelgia į CK 6.193 straipsnyje nustatytas sutarčių aiškinimo taisykles, t.y. įvertinami tikrieji šalių ketinimai, sutarties esmė, tikslas, jos sudarymo aplinkybės, šalių tarpusavio santykių praktika, šalių elgesys po sutarties sudarymo, papročiai ir kt.¹⁰⁵. Taip pat, LAT pabrėžia, kad esant ginčui teisme, susijusiam su senojo DK 120 straipsnio taikymu, svarbu tinkamai kvalifikuoti atitinkamą sąlygą, įvertinti, ar ji yra darbo sutarties sąlyga. Darbo sutarties sąlygos gali būti nustatytos rašytinėje darbo sutartyje, norminiuose teisės aktuose, taip pat gali būti nustatytos teismo iš darbo sutarties šalių elgesio, atliekamų veiksmų, kitų reikšmingų aplinkybių apie faktinį sutarties vykdymą, kurie sudaro pagrindą spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas atitinkamą elgesį, veiksmus ir kt. vertinti kaip vieną sutarties sąlygų. Darbo sąlygų, kurios nėra darbo sutarties sąlygos, pakeitimui senojo DK 120 straipsnis netaikytinas¹⁰⁶. Darbo autorius nori pabrėžti, kad šiuo metu galiojant naujam reguliavimui, senojo DK 120 straipsnio atitikmuo yra DK 45 straipsnis, kuris pradeda reguliuoti ir neįrašytas į darbo sutartį sąlygas. Teisme esant ginčui, susijusiam su atitinkamos sąlygos teisine reikšme, vykdymu, pakeitimu ar pan., teismui svarbu tinkamai kvalifikuoti tą sąlygą, įvertinti, ar ji yra darbo sutarties sąlyga ir būtent kuri, nes tai lemia ginčo sprendimui taikytinų materialiosios teisės normų parinkimą. Ginčo

¹⁰³ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018, p. 182.

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje E. N. v. UAB „Vičiūnai ir partneriai“, Nr. 3K-3-598/2012.

¹⁰⁵ Klaipėdos miesto apylinkės teismo. 2012 m. balandžio 26 d. sprendimas civilinėje byloje L. P. v. UAB „Klaipėdos technikos mokykla“, Nr. 2-2186-730/2012.

¹⁰⁶ 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.

(reikalavimo) kvalifikavimo tikslas – jam išspręsti taikytinų materialiosios teisės normų nustatymas¹⁰⁷.

LAT praktikoje pasitaiko ginčų, kuriuose darbuotojai būdami ieškovais bando užginčyti kitų to paties darbdavio darbuotojų parodymus. Toks užginčijimas grindžiamas pavaldumu. LAT mano, kad ta aplinkybė, kuomet asmuo, apklausiamas kaip liudytojas, gali būti suinteresuotas duoti vienam asmeniui palankius parodymus, nes yra susijęs tarnybos, darbo, asmeniniais, draugystės, verslo ar kitokiais ryšiais, nėra pagrindas atsisakyti apklausti asmenį kaip liudytoją, o jo duotų parodymų nevertinti kaip įrodinėjimo priemonės, o joje esančių faktinių duomenų – kaip įrodymų, jos yra svarbios vertinant įrodymus – asmens pateiktus faktinius duomenis¹⁰⁸. Teismas pagal liudytojų parodymų turinį ir visų byloje esančių įrodymų visumą (CPK 185 straipsnis) nusprendžia remtis ar nesiremti įrodymais. Teismui padeda apsispręsti tokie faktai: ne visi liudytojai parodymų teikimo metu yra tos pačios įmonės darbuotojai, tarpusavyje tarp liudytojų parodymų nėra prieštaravimų, iš esmės visi liudytojai nurodo tapačias aplinkybes¹⁰⁹.

Ginčai kyla ir dėl sumaišyto darbo sutarties nutraukimo ir darbo sąlygų pakeitimų įspėjimo atšaukimo. Darbdavys išbraukė darbuotoją iš atleidžiamų darbuotojų sąrašo ir atšaukė įspėjimą dėl būsimo darbo sutarties nutraukimo nepasibaigus įspėjimo terminui. Darbdavys, atšaukdamas įspėjimą ir palikdamas darbuotoją toliau dirbti įmonėje, nekeitė darbo sutartyje nustatytų darbo sąlygų. Kadangi darbdavys nepakeitė darbo sąlygų, teismas sprendė, jog darbuotojo sutikimas atšaukti įspėjimą yra nebūtinasis. Teismas pažymi, kad įspėjimas apie būsimą atleidimą iš darbo senojo DK 129 straipsnyje nustatytais pagrindais nėra ir darbo sutarties sąlygų keitimas senojo DK 120 straipsnio 2 dalies prasme, todėl atšaukti įspėjimą apie būsimą atleidimą darbuotojo sutikimo nereikia. Įspėjimas apie būsimą atleidimą yra vienašalis darbdavio pareiškimas, neturintis nieko bendro su darbuotojo valios išraiška¹¹⁰.

Darbdaviui pasinaudojus savo teise atleisti darbuotoją dėl to, kad šis nesutiko su pakeistomis darbo sąlygomis, darbuotojas dažnai ginčija tokį atleidimą kaip neteisėtą, pagrindžiant tuo, kad darbo sąlygos buvo pakeistos be svarbios priežasties, t.y. neteisėtai ir (ar) nesilaikant darbo sąlygų keitimo procedūros. Kai darbuotojas ginčija atleidimą, jis tam

¹⁰⁷ 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.

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje L.G. v. AB „Vilniaus pergalė“, Nr. 3K-3-158/2008.

¹⁰⁹ Klaipėdos miesto apylinkės teismas. 2012 m. balandžio 26 d. sprendimas civilinėje byloje L. P. v. UAB „Klaipėdos technikos mokykla“, Nr. 2-2186-730/2012.

¹¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 04 d. nutartis civilinėje byloje A.K. v. VĮ „Ignalinos AE“, Nr. 3K-3-352/2012.

tikrais atvejais taip pat siekia ir darbo sutarties sąlygų pakeitimo pripažinimo neteisėtu bei drausminių nuobaudų pakeitimo ir neturtinės žalos atlyginimo¹¹¹.

Pabrėžtina, kad darbdavys, prieš naudodamas DK 45 straipsnyje įtvirtintą teisę atleisti darbuotoją, visų pirma turi nepamiršti, kad jeigu teismas nagrinėdamas tarp šalių kilusį ginčą nustatys, kad darbdavys, atleisdamas darbuotoją iš darbo pagal (senojo DK 129 straipsnį, naujojo DK 57 straipsnį) turėjo galimybę jį perkelti į kitą darbą, bet jam to darbo nepasiūlė, tokį atleidimą iš darbo pripažins neteisėtu su visomis iš to galimomis pasekmėmis. Darbdavio galimybė perkelti darbuotoją į kitą darbą yra sąlygojama dvejomis aplinkybėmis: kito atitinkamo darbo buvimo ir darbuotojo sutikimu būti perkeltu į kitą darbą¹¹².

Analizuojant LAT teismų praktiką galima išskirti tam tikrų ginčų aplinkybes, susijusias su darbo sąlygų keitimu darbdavio iniciatyva: ginčai, kai asmenys sumaišo darbo funkcijos, kaip būtinosios darbo sutarties sąlygos su kitų, darbo sutartyje nenumatytų, sąlygų keitimu. Pavyzdžiui, kilo ginčas, kai darbuotojas buvo išmestas iš darbo dėl šiurkštaus darbo tvarkos pažeidimo. Darbuotojas ginčijo tokį atleidimą, nes mano, kad iš darbo yra atleistas iš darbo neteisėtai, nes šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo nepadarė, dėl neteisėto atleidimo jam buvo padaryta neturtinės žalos, be to, darbdavys neteisėtai patvirtino naują keleivių įlaipinimo pro priekines duris tvarką, o tokia tvarka jam pridėjo naują darbo funkciją – keleivių tikrinimą. Darbuotojas manė, kad darbdavys neturi teisės patvirtinti naujos keleivių įlaipinimo tvarkos ir taip pakeisti būtinųjų jo darbo sąlygų. Šiuo atžvilgiu jis buvo teisus, nes be darbuotojo išankstinio rašytinio sutikimo negalima keisti būtinųjų darbo sąlygų. Teismas išaiškino, kad darbuotojui buvo perduota papildoma darbo funkcija – keleivių kontrolieriaus funkcija, kuri nebuvo nustatyta darbo sutartyje, tačiau, kaip buvo matyti iš byloje pateiktų dokumentų, darbuotojo šiurkštus darbo tvarkos pažeidimas buvo padarytas ne dėl to, kad šis netikrino bilietų, t.y. neatliko kontrolieriaus funkcijos, o todėl, kad nesilaikė darbo tvarkos. Pažeidimu įvardijama tai, kad sustojus autobusui darbuotojas atidarydavo visas autobuso duris, įlaipindavo ir išlaipindavo keleivius pro priekines ir galines duris. Šie, darbuotojui privalomi atlikti vykdant savo tiesiogines pareigas, veiksmai nesusiję su naujų darbo funkcijų ieškovui suteikimu ir neišeina už ieškovo sudarytos darbo sutarties būtinųjų darbo sutarties sąlygų ribų¹¹³. Taigi,

¹¹¹ 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.

¹¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. kovo 18 d. nutartis civilinėje byloje S.Š. v. ŽŪB „Delikatesas“, Nr. 3k-3-462/2001. Iš DANAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006, p. 111–110.

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje V.B. v. KB „Gintarinis vairas“, Nr. 3K-3-296/2011.

išanalizavus ginčą matoma, kad darbuotojai gali nesuvokti, kas konkrečiai yra darbo būtinosios sąlygos ir kas yra kitos sąlygos, kuriomis reikia darbuotojui dirbti. Šio ginčo būtų buvę galima išvengti, jeigu darbuotojas būtų iš karto ginčijęs su nauja darbo tvarka nustatytą darbo funkciją, užuot savavališkai nesilaikęs darbo tvarkoje numatytų taisyklių.

Kitas pavyzdys – darbuotoja gauna drausminę nuobaudą dėl klaidingai suprastų savo darbo sąlygų ir tų sąlygų privalomo vykdymo. Ginčas kyla ir dėl to, ar direktoriaus įsakymas, kuriuo deleguojamos tam tikros funkcijos darbuotojai privalomas bei vykdytinas. Pažymėtina, kad darbuotoja buvo pasirašytinai supažindinta su naujomis darbo funkcijomis, raštu ir konkludentiniais veiksmais su jomis sutiko po įsakymo priėmimo, jų neginčijo įstatymų nustatyta tvarka ir jas vykdė. Vadovaujantis senojo DK 35 straipsnyje įtvirtintais teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, toks darbuotojos elgesys reiškia, kad darbuotoja sutiko su jai paskirtomis naujomis darbo funkcijomis. Teismas pabrėžė tai, kad darbdavys nesilaikė būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo procedūrinių reikalavimų, t.y. negavo išankstinio rašytinio darbuotojo sutikimo, tai šiuo konkrečiu bylos nagrinėjimo atveju yra formalus pažeidimas, kurį nukonkuruoja nepiktnaudžiavimo teise principas (senojo DK 35 straipsnis). Teismas nusprendė, kad pakeitimas padarytas teisingai, dėl to ir pažeidimas yra įvykdytas šiuo atveju¹¹⁴. Taigi, ne visais atvejais rašytinio sutikimo nebuvimas yra pagrindas laikyti netinkamai pakeistą darbo sutartį, teismas visada atsižvelgia ir į šalių veiksmus bei tolesnę darbo santykių eigą.

Ginčai gali kilti, kai darbuotojas mano, kad norima jį atleisti prisidengus darbo sąlygų keitimu darbdavio iniciatyva. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius pateikė sprendimą situacijoje, kurioje galimai buvo diskriminuojamas darbuotojas. Darbuotojas teigė, kad prisidengiant jo sumažėjusiu darbingumu, darbdavys norėjo atleisti darbuotoją iš darbo. Pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą darbuotojui buvo nustatytas 45 proc. nedarbingumas. Kartu su išvada darbdaviui buvo pateikta ir rekomenduojamos darbo sąlygos bei darbo pobūdis. Darbdavys, atsižvelgęs į rekomendacijas, pateikė pasiūlymą nuo 2018 m. birželio 1 d. sumažinti darbo trukmę per pusę (nuo 40 iki 20 valandų) ir nurodė, kad darbuotojui nesutikus jis pasinaudos DK 57 straipsnyje 6 dalyje numatyta tvarka atleisti darbuotoją. Toks darbo laiko sumažinimas darbdavio iniciatyva neturėjo jokio medicininio pagrindimo. Darbuotojas su pakeistomis sąlygomis nesutiko. Tačiau darbdavys nei atšaukė tokį pasiūlymą, nei atleido darbuotoją, todėl Kontrolierė laikė tokius veiksmus priekabiavimu dėl negalios. Taip pat Kontrolierė pabrėžė, kad nors darbdavys turi pareigą

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 01 d. nutartis civilinėje byloje D.B v. VBI „Ventos socialinės globos namai“, Nr. 3K-3-115/2013.

užtikrinti darbuotojui tinkamas darbo sąlygas, darbdavys visų pirma turi išsiaiškinti kokios konkrečiai darbo sąlygos rekomenduotinos darbuotojui (pavyzdžiui pasikonsultavus su šeimos gydytoju), o tik po to imtis veiksmų¹¹⁵. Išanalizavus šią situaciją matoma, kad iš darbo sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva kyla ne tik ginčai dėl sąlygų netinkamo keitimo, bet ir dėl darbdavio bandymų pasinaudoti DK 45 straipsnio suteikta teise atleisti darbuotoją.

Dar viena ginčų rūšis – ginčai, kai keičiamas darbo užmokestis be darbuotojo sutikimo. Pavyzdžiui, darbuotoja kreipėsi teisma, nes buvo pakeisti nuostatai, kurie reguliavo jos darbo užmokesčio kintamąją dalį ir taip sumažėja jos alga. Teismas pažymėjo, kad šioje situacijoje sutarties šalys darbo sutartyje susitarė dėl kintamosios dalies dydžio, o ne jos nustatymo pagrindų. Teismas laikė, kad nuostatų pakeitimas yra galimas, nes, visų pirma, nuostatai nėra sudedamoji darbo sutarties dalis, kadangi tai nėra įtvirtina sutartyje, todėl jų keitimo tvarka neturi būti tokia pat, kaip senojo DK 120 straipsnio 3 dalyje. Antra, toks pakeitimas neatima darbuotojos galimybės gauti tokią kintamąją darbo užmokesčio dalį, kaip numatyta sutartyje, o tik pakeičia kintamosios dalies nustatymo kriterijus. Teismas pabrėžia, kad tokių nuostatų negalima prilyginti kolektyvinei sutarčiai ir nesvarbu, kad visi kiti darbuotojai pasirašė šiuos nuostatus ir sutiko su tokiu darbo užmokesčio skaičiavimu¹¹⁶.

Kitas pavyzdys – apeliacinės instancijos teisme buvo nagrinėjamas ginčas, nes darbuotoja atsisakė dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis ir dėl to buvo atleista iš darbo (galiojančio DK 57 straipsnio 1 dalies 3 punktas). Darbdavys inicijavo darbo funkcijų bei darbo apmokėjimo tvarkos keitimą. Darbdavė, suteikė buvusiai darbuotojai ne vieną galimybę ir itin ilgą laiko tarpą išreikšti rašytinį sutikimą dirbti pagal nurodytu pareigybės aprašymu keičiamą jos darbo funkciją, tačiau tokio sutikimo negavo, priešingai, buvusi darbuotoja raštu pareiškė nesutikimą dirbti pagal pakeistas jos darbo funkcijas, todėl darbdavė įgijo įstatyme įtvirtintą teisę inicijuoti darbo sutarties su darbuotoja nutraukimą. Teismas nusprendė, kad Centro poliklinika dėjo įmanomas pastangas tam, jog darbuotoja būtų supažindinta ir, atitinkamai, sutiktų dirbti pagal keičiamas jos darbo sutarties sąlygas (darbo funkcijas pagal naują pareigybės aprašymą, naują darbo apmokėjimo sistemą), taip pat, kad pasirašytinai susipažintų bei išpareigotų dirbti pagal Centro poliklinikos darbo

¹¹⁵ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. 2018 m. liepos 13 d. sprendimas „Dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu darbo santykių srityje BĮ Nacionaliniame Kauno dramos teatre tyrimo“ Nr. (18)SN-110)SP-60.

¹¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-300/2007.

tvarką, užduotis reglamentuojančius lokalinius teisės aktus, tačiau darbuotojai kiekvieną kartą atsisakant įgijo teisę į darbuotojos atleidimą¹¹⁷.

Kitas pavyzdys – ginčas irgi susijęs su darbuotoju, dirbančiu sveikatos apsaugoje. Darbdavys priėmė įsakymą, kuriuo sumažinta darbuotojo pastovioji ir kintamoji darbo užmokesčio dalis. Darbuotojas apskundė tokį sumažinimą kaip neteisėtą, tačiau, kadangi darbdavys yra Viešoji įstaiga, kurios darbuotojams kintamuosius ir pastovius mėnesinės algos dydžius nustato įstaigų vadovai (šiuos įgaliojimus vadovams suteikė steigėjas), toks darbo užmokesčio keitimas yra teisėtas, nes jis atliekamas steigėjo išleistu teisės aktu. Taipogi, šioje byloje darbuotojas ginčijo ir neteisėtą atleidimą. Teismas argumentavo tokį atleidimą kaip teisėtą, nes egzistavo ekonominės priežastys bei ypatingas atvejis – prasti poliklinikos veiklos ir finansiniai rezultatai, lemiantys darbdavės pareigą imtis tam tikrų (organizacinių, finansinių) priemonių, kad poliklinikos veikla taptų efektyvesnė, o finansinė padėtis pagerėtų, taip pat lemiantys jos teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį DK 129 straipsnio 5 dalies pagrindu, darbuotojui nesutikus dirbti pakeitus jo darbo užmokestį¹¹⁸.

Ginčas kilo dėl darbo sutartimi sulygtų darbo apmokėjimo sąlygų turinio, taip pat dėl jų pakeitimo. Teismas nustatė, kad darbdavys sulygtą kintamą darbo užmokesčio dalį nepagrįstai traktuoja kaip premiją. Pagal tokias darbo sutartyje sulygtas darbo apmokėjimo sąlygas, kurios yra vienodai privalomos darbo sutarties šalims, darbdavys turėjo pareigą ieškovui už kiekvieną dirbtą mėnesį mokėti 2020 Lt bazinį atlygį ir atitinkamą tam tikro pelno dalį, o darbuotojas turėjo teisę reikalauti, kad jam būtų išmokėtas nurodytas bazinis atlygis ir atitinkama tam tikro pelno dalis. Taipogi, darbdavys įsakymais nustatė priemonių prie atlyginimo mokėjimą bei atitinkamą jų skaičiavimo tvarką darbuotojui, dėl to faktiškai gaunamas darbuotojo darbo užmokestis sumažėjo. Tokį įsakymą teismas laikė neteisėtu, nes darbdavys turėjo gauti raštišką darbuotojo sutikimą dėl darbo užmokesčio sumažinimo. Be kita ko, teismas pabrėžė, kad tik išskirtiniais atvejais tokie darbuotojo veiksmai, kaip toliau dirbimas už sumažintą darbo užmokestį ir darbo ginčų neinicijavimas, gali būti laikomas sutikimu dirbti pakeistomis sąlygomis. Visos abejonės vertinamos darbdavio nenaudai, nes šis nesilaikė privalomosios darbo sąlygų keitimo tvarkos¹¹⁹.

Ginčo dėl darbdavio darbo užmokesčio sąlygos pakeitimo metu darbuotojai reikalavo išmokėti vidutinį darbo užmokestį už uždelstą laiką bei darbo užmokestį. Teismas

¹¹⁷ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. vasario 7 d. sprendimas civilinėje byloje S.L v. Centro poliklinika, Nr. 2A-135-910/2019.

¹¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje M.O v. Šeškinės poliklinika, Nr. e3K-3-197-378/2018.

¹¹⁹ 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.

išaiškino, kad pagal sudarytas darbo sutartis darbuotojai dirbo AB „Iglus“ statybos objektuose, mokant darbuotojams mėnesinį atlyginimą, skaičiuojamą pagal UAB „Sistela“ parengtus ir Aplinkos ministerijos priimtus Statinių statybos skaičiuojamųjų kainų normatyvus. Tam tikru laikotarpiu ieškovai dirbo viename statybos objekte ir atliko ažūrinių ir betoninių trinkelį dangos įrengimo darbus žemės ūkio technikos ir aptarnavimo centre „Dojus Agro“ ir jiems buvo išmokėtas darbo sutartyse nustatytas darbo užmokestis. Darbuotojai savo reikalavimus priteisti iš atsakovo neišmokėtą darbo užmokestį grindė į bylą pateiktu darbdavio BAB „Iglus“ dokumentu, įvardytu „Statybos objektas: DOJUS AGRO, Šiaulių raj. UŽMOKESTIS UŽ DARBUS“, kurį prašė teismo pripažinti darbo sutarčių dėl darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimu, neatsiejamu jų darbo sutarčių priedu. Teismas išaiškino, kad šio dokumento sąlygas dėl darbo apmokėjimo reikia laikyti ne ieškovų darbo sutarčių pakeitimu, o sudėtine dalimi, ir jo pagrindu priteisti neišmokėtą darbo užmokestį. Teismas tai gali nustatyti remiantis tokiomis aplinkybėmis: ar ieškovų darbo sutartyse nėra nuorodų į šį dokumentą, ar šis dokumentas laikytinas darbuotojų darbo sutarčių dalimi, o tai teismas gali nustatyti iš sutarties šalių elgesio, atliekamų veiksmų, kitų reikšmingų aplinkybių apie faktinį sutarties vykdymą¹²⁰.

Ginčai, kylantys darbuotojui manant, kad sutarties sąlyga pakeista tik laikinai: darbuotojas įrodinėjo, kad darbo sutartyje, pakeičiant darbo sutarties sąlygas, įformintas kitoks šalių susitarimas, nei šalys faktiškai susitarė. Ieškovas įrodinėjo, kad su atsakovu buvo susitarta, jog ieškovas tik laikinai vienam mėnesiui bus perkeltas iš vairavimo instruktoriaus pareigų dirbti budinčiuoju, tačiau darbo sutartyje buvo įformintas kitoks darbo sutarties pakeitimas, tai yra, jog ieškovas pervedamas dirbti budinčiuoju, mokant budinčiojo atlyginimą, nenurodant sąlygos, jog pervedamas dirbti budinčiuoju laikinai¹²¹.

Išanalizavus, tai kas, pateikta aukščiau, galima teigti, kad ilgametė LAT praktika suformulavo taisykles, kuriomis vadovaujantis sprendžiami ginčai, susiję su darbo sąlygų keitimu: darbuotojų įrodymai yra tinkami, kai byloje esančių duomenų visuma pagrindžia jų tikrumą; įspėjimas apie darbo sąlygų keitimą nėra identiškas įspėjimui apie keičiamas darbo sąlygas, nes jo atšaukimui nereikalingas darbuotojo sutikimas; jeigu yra realios galimybės, darbdavys turi pasiūlyti kitą darbą prieš atleisdamas darbuotoją; darbdavio ir darbuotojo tolimesnių santykių eiga įtakoja darbo sąlygų keitimo pripažinimo teisėtumą. Darbuotojo ir darbdavio ginčai kyla iš nesupratimo kokios darbo sąlygos yra keičiamos ir kokią teisę darbdavys turi ją keisti. Daugiausiai pasikartojantys ginčai susiję su darbo

¹²⁰ Lietuvos Aukščiausio Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. spalio 02 d. nutartis civilinėje byloje E. B., K. P., S. U., E. Č., A. M., R. G., D. K., T. S v. BAB „Iglus“, Nr. 3K-3-459/2013.

¹²¹ Klaipėdos miesto apylinkė teismas. 2012 m. balandžio 26 d. sprendimas civilinėje byloje L. P. v. UAB „Klaipėdos technikos mokykla“, Nr. 2-2186-730/2012.

užmokesčio sąlygų keitimu, kai darbuotojas jau būna atleistas. Darbdavys, įgyvendindamas savo teisę atleisti darbuotoją, kai šis nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, turėtų suprantamai išaiškinti kaip ir kokias sąlygas jis keičia ir kad tokią teisę jis turi. Taipogi darbdavys neturėtų piktnaudžiauti savo teisėmis ir prisidengti darbo sąlygų keitimu kaip dingstimi atleisti darbuotoją.

IŠVADOS

1. Darbo sąlygos aprėpia darbo sutarties sąlygų sąvoką. Visos darbo sąlygos, kurios numatytos darbo sutartyje yra privalomos šalims. Darbo sąlygas galima apibrėžti kaip aplinkybių visumą, kuriomis dirba darbuotojas.
 - 1.1. Darbo užmokesčio sąlygos priskyrimas prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų buvo sugražintas į įstatyminių reguliavimą, taip įtvirtinant dar didesnę apsaugą šiai konstitucinei teisei.
 - 1.2. Atskirų darbo sutarčių rūšis, be būtinųjų darbo sutarties sąlygų – darbo funkcija, darbovietė bei darbo užmokestis, turi imperatyvių sąlygų, be kurių nebūtų laikoma, kad ji sudaryta.
 - 1.3. Darbo kodeksas įtvirtina šešis susitarimus kaip papildomas darbo sąlygas, tačiau darbo sutarties šalims nebūtina jomis apsiriboti, galima susitarti dėl bet kokių sąlygų, kurios nėra draudžiamos teisės normų. Laikui bėgant įstatymų leidėjas sureguliuoja vis daugiau papildomų darbo sąlygų darbo teisės normomis.
2. Darbo sąlygos turi dvi skirtingas keitimo tvarkas. Keitimo tvarka priklauso nuo to, kur ta darbo sąlyga įtvirtinta.
 - 2.1. Pagrindiniai darbo sąlygų keitimo principai aiškinant darbo sąlygų keitimo tvarką yra stabilumo, sutarčių laikymosi, teisėtų lūkesčių bei nepiktnaudžiavimo teise principai. Darbo sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva metu, darbdavys turi atlikti informavimo pareigas, kurios kildinamos iš Europos Sąjungos direktyvų. Norint nesukelti darbo sąlygų keitimo reguliavimo tvarkos problemų, informacinės sąlygos gali būti įtvirtinamos darbo sutartyje, tačiau šalys turi aiškiai išreikšti informacinį šių sąlygų pobūdį.
 - 2.2. Įstatymų leidėjas atsisakė laikinosios būtinųjų darbo sutarties sąlygų keitimo tvarkos. Keisdamas darbo sąlygas darbdavys turi įsigilinti, kur įtvirtintas sąlygas jis ruošiasi keisti ir išsirinkti jų keitimo tvarką. Darbdavys turi teikti pasiūlymą raštu, kuriame turi nurodyti kokias sąlygas norima keisti bei numatyti ne mažesnę nei 5 darbo dienų terminą atsakymui pateikti. Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis veda prie dviejų galimų variantų: atleidimo arba tolimesnio darbo nepakeistomis sąlygomis. Visos neigiamos pasekmės, kylančios iš darbo sąlygų keitimo tvarkos nesilaikymo, aiškinamos darbdavio nenaudai.
 - 2.3. Darbo užmokesčio sąlygos apsaugos įtvirtinimas sukuria teisinį neaiškumą kitų darbo užmokesčio dydžių galinčių pakeisti darbo sąlygų keitimo metu. Įstatymų leidėjas bei teisės mokslininkai vieningai sutinka, kad draudimas atleisti dėl

nesutikimo keisti darbo užmokesčių galioja tik darbo užmokesčio sąlygoms. Darbdavio teisė vienašališkai pakeisti ne visą darbo dieną dirbančio darbuotojo darbo sutarties sąlygą gali būti įtvirtinta nacionalinės teisės aktais. Toks reguliavimas nėra ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminacija prieš visą darbo dieną dirbančius darbuotojus. Naudodamas teisę atleisti darbuotoją dėl nesutikimo dirbti pakeistomis darbo užmokesčio sąlygomis, darbdavys turi atkreipti dėmesį į galimą informavimo bei konsultavimo reikmę tokioje situacijoje.

2.4. Nutarimas skelbiantis taisykles, kurių reikia laikytis per karantiną, privataus sektoriaus darbdaviams palieka diskreciją sudaryti reikiamas darbo sąlygas darbuotojui karantino laikotarpiu. Tokia situacija išryškino darbo santykių įstatyminio reguliavimo trūkumus Lietuvoje. Pakeistas reguliavimas leidžia darbdaviui efektyviau įgyvendinti savo pareigą užtikrinti saugias darbo sąlygas darbuotojams.

2.5. Kitų darbo sąlygų keitimo tvarka pirmą kartą įtvirtinta darbo teisės įstatyminėmis normomis. Apie šių sąlygų pakeitimą darbdavys turi informuoti prieš protingą terminą ir suteikti protingas sąlygas pasikeitimams. Įstatymų leidėjas atsisakė apibrėžti protingą terminą tam tikru konkrečiu laiko tarpu dėl per didelės keičiamų sąlygų įvairovės

3. Darbdavio darbuotojų parodymus galima naudoti kaip įrodymus, kai byloje esančių įrodymų visuma pagrindžia jų tikrumą. Įspėjimas apie darbuotojo atleidimą nėra tapatus įspėjimui apie keičiamas darbo sąlygas, todėl jam nereikia darbuotojo sutikimo jo atšaukimui. Prieš naudojantis DK 57 straipsnio teise atleisti darbuotoją, darbdavys privalo pasiūlyti darbuotoją į kitą darbą, jeigu tam yra realios galimybės. Darbdavio nesilaikymas darbo sąlygų keitimo taisyklėmis ne visada sukuria pagrindą teismui spręsti, kad darbo sąlygos pakeistos neteisėtai, visada atsižvelgiama į šalių veiksmus bei tolimesnę darbo santykių eigą. LAT bylose pasitaikančios aplinkybės, dėl kurių kyla ginčai: sumaišomos būtiniosios darbo sutarties sąlygos ir kitos darbo sutartyje nenumatytos sąlygos; darbdavys nesilaiko darbo sąlygų keitimo tvarkos; darbdavys piktnaudžiauja atleidimo iš darbo teise pagal DK 57 straipsnį; piktnaudžiauja teise vienašališkai pakeisti darbo užmokesčių; nesuvokimas, kad darbuotojas laikinai perkeltas į kitas pareigas.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, nr. 2016-23709.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymas. *TAR*, 2020-03-18, nr. 5702.
4. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, nr. 36-973.
5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003-07-16, nr. 70-3170.
6. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. *TAR*, 2016-07-05, nr. 18825.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimas „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“ *TAR*, 2020-03-14, Nr. 5466.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 469 „Dėl Nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų darbo sąlygų aprašo patvirtinimo“ *TAR*, 2017-06-22, Nr. 2017-10532.
9. Pavyzdinė darbo sutarties forma, patvirtinta Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-343. *TAR*, 2017, nr. 11167.

Europos Sąjungos teisės aktai:

10. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. OL, 288, 18/10/1991 p. 0032 – 0035.
11. 2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. OJ L 186, 11.7.2019, p. 105–121.

Specialioji literatūra:

12. BAGDANSIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito Projects, 2018.
13. BALTRIMAS, J.; LANKAUSKAS, M. Argumentavimas remiantis teisės principais: atkuriamasis ir plėtojamasis būdai. *TEISĖS PROBLEMOS*, 2014, nr. 3 (85).

14. BENKINIENĖ, I.; PIPINIENĖ, V.; ŠALKAUSKIENĖ, L. Susitarimo dėl papildomų darbo sutarties sąlygų procesas: LAT praktika. Socialiniai mokslai (M220), *Vadyba Journal of Management*, 2009, Nr. 3(16).
15. BLANPAIN, R. Belgium. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2012.
16. CARTER, D.D.; ENGLAND, B.; ETHERINGTON, B.; TRUEDEAU, G. Canada. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2000.
17. DANAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2003.
18. DAVULIS, T. *Korona virusas ir darbo teisė*. Teise.Pro, 2020-03-12 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.teise.pro/index.php/2020/03/12/t-davulis-koronavirusas-ir-darbo-teise/>>.
19. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018.
20. DAVULIS, T. Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32); 14–24.
21. GRIGONIENĖ, R., et al. *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje*. Vilnius: Registrų centras, 2016.
22. HAJN, Z; MITRUS, L. Poland. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2018.
23. JACOBS, A. Netherlands. The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Woltes Kluwer, 2015.
24. MACIJAUŠKIENĖ, R. et al. *Darbo teisės vadovėlis*. Mykolo Romerio universitetas, 2008.
25. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. et. al. *Darbo teisės vadovėlis*. Mykolo Romerio universitetas, 2008.
26. MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 2012 (4.2):559-579.
27. MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 2012 (4.2):559-579.
28. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualus darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

29. PETRYLAITĖ, D.; ir PETRYLAITĖ, V. *Darbo teisė: Aktualūs atsakymai darbuotojams*. Vilnius: Registrų centras, 2010.
30. PICHRT, J.; ŠTEFKO, M. Czech Republic. *The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*. Woltes Kluwer, 2018.
31. REYNOLD, F.; HENDY, J. Reserving the Right to Change Terms and Conditions: How Far Can the Employer Go? *Industrial Law Journal*, Volume 41, Issue 1, March 2012.
32. USONIS, J.; ir BAGDANSKIS, T. *Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: *Mykolo Romerio universitetas*, 2011.

Teismų praktika:

33. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. *2017 m. rugsėjo 21 d. sprendimas Ciupa and Others C-429/16, EU:C:2017:711.*
34. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. *2014 m. spalio 15 d. sprendimas Teresa Mascellani v. Ministero della Giustizia C-221/13, EU:C:2014:2286.*
35. 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.*
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2013 m. spalio 02 d. nutartis civilinėje byloje E. B. , K. P. , S. U. , E. Č. , A. M. , R. G. , D. K. , T. S v. BAB „Iglus“, Nr. 3K-3-459/2013.*
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-300/2007.*
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2010 m. birželio 20 d. nutartis civilinėje byloje E.Ž. v. Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerija, Nr. 3K-3-329/2014.*
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos. *2013 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje A.S v. „Autoaljansas“, Nr. 3k-3-87/2013.*
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus *2008 m. vasario mėn. 4 d. nutartis civilinėje byloje V.K ir V.L.D v. UAB „JOFA“, Nr. 3k-3-53/2008.*
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje D.J.K v. „Autrolis“ Nr. 3k3-176/2011.*

42. 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.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *D.S ir J.P v. UAB „Danės perlas“*, Nr. 3K-3-299/2019.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus. 2017 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje *Vyriausybės atstovas v. Utenos rajono savivaldybė ir Utenos rajono savivaldybės taryba* Nr. 3K-3-227-248/2017.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *A. J. v. UAB „Liutgaras“*, Nr. 3K-3-541/2011.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje *G. A v. AB "Alytaus tekstilė"*, Nr. 3K-3-353/2004.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *E. N. v. UAB „Vičiūnai ir partneriai“*, Nr. 3K-3-598/2012.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje *L.G. v. AB „Vilniaus pergalė“*, Nr. 3K-3-158/2008.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 04 d. nutartis civilinėje byloje *A.K. v. VĮ „Ignalinos AE“*, Nr. 3K-3-352/2012.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2001 m. kovo 18 d. nutartis civilinėje byloje *S.Š v. ŽŪB „Delikatesas“*, Nr. 3k-3-462/2001.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje *V.B. v. KB „Gintarinis vairas“*, Nr. 3K-3-296/2011.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 01 d. nutartis civilinėje byloje *D.B v. VBI „Ventos socialinės globos namai“*, Nr. 3K-3-115/2013.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje *A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“*, Nr. 3K-3-300/2007.

54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2018 m. gegužės 11 d. nutartis civilinėje byloje *M.O v. Šeškinės poliklinika*, Nr. e3K-3-197-378/2018.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. spalio 02 d. nutartis civilinėje byloje *E. B. , K. P. , S. U. , E. Č. , A. M. , R. G. , D. K. , T. S v. BAB „Iglus“*, Nr. 3K-3-459/2013.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2009 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje *A.B v UAB „KRS“*, Nr. 3K-3-295/2009.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius. 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje *T. G v AB „Šilutės baldai“*, Nr. 3K-3-79/2011.
58. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2019 m. vasario 7 d. sprendimas civilinėje byloje *S.L v. Centro poliklinika*, Nr. 2A-135-910/2019.
59. Klaipėdos miesto apylinkė teismas. 2012 m. balandžio 26 d. sprendimas civilinėje byloje *L. P. v. UAB „Klaipėdos technikos mokykla“*, Nr. 2-2186-730/2012.

Kita praktinė medžiaga:

60. Darbo kodekso 47 ir 49 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas. Nr. XIIIIP-4617(2), 2020-03-17 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3a520a40685711eaa02cacf2a861120c>>.
61. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. 2018 m. liepos 13 d. sprendimas „Dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu darbo santykių srityje BĮ Nacionaliniame Kauno dramos teatre tyrimo“ Nr. (18)SN-110)SP-60.
62. Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetas. 2016 m. birželio 20 d. posėdžio protokolo išrašas, nr. 103-P-41 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/7521b3a036f111e6a222b0cd86c2adfc?jfwid=1c1atzcwg2>>.
63. Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetas. 2016 m. birželio 17 d. posėdžio protokolo išrašas [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/30053080348511e6a222b0cd86c2adfc?jfwid=1c1atzcwg2>>.

64. Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetas. 2017 m. gegužės 18 d. pagrindinio komiteto išvada nr. 103-P-25 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/b35524103c9311e79f4996496b137f39?positionInSearchResults=7&searchModelUUID=9a2c0c8a-d1e9-485c-b4ae-a0d13c0d6261>> .
65. Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetas. 2017 m. birželio 06 d. pagrindinio komiteto išvada: papildoma išvada (2) nr. 103-P-29 [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/7d74a1a04a8911e78869ae36ddd5784f?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=9a2c0c8a-d1e9-485c-b4ae-a0d13c0d6261>> .
66. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Darbuotojų sauga ir sveikata [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbuotoju-sauga-ir-sveikata>> .
67. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Pasiūlytos priemonės kaip organizuoti darbą ekstremalios situacijos metu: naujienos [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/pasiulytos-priemones-kaip-organizuoti-darba-ekstremalios-situacijos-metu>> .
68. Valstybinė darbo inspekcija. Konsultacija darbdaviams [interaktyvus]. [žiūrėta 2020 m. kovo 18 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1738> .

SANTRAUKA

Pirmoje magistro darbo dalyje nagrinėjama darbo sąlygų samprata. Išskiriamos darbo sąlygų bei darbo sutarties sąlygų sąvokos. Apžvelgiamas pasikeitęs būtinųjų darbo sutarties sąlygų turinys. Pateikiama skirtingų rūšių darbo sąlygų – būtinųjų darbo sąlygų, atskirų darbo sutarčių rūšių būtinųjų sąlygų, papildomų darbo sąlygų bei kitų darbo sąlygų, turinio analizė. Darbo sąlygos suskirstomos pagal jų svarbą darbo sutarties sudarymui bei rašytinio įtvirtinimo būtinumą.

Antroje dalyje nagrinėjama darbo sąlygų keitimo tvarka, kai sąlygų keitimą inicijuoja darbdavys. Taip pat aptariami principai, kuriais galima aiškinti darbo sąlygų keitimo tvarkos teisinį reguliavimą. Darbo sąlygų keitimo tvarka darbdavio iniciatyva analizuojama bei atskiriama pagal tai, kur darbo sąlygos yra įtvirtinamos. Dabartinis darbo sąlygų keitimo reguliavimas lyginamas su senuoju įstatyminiu reguliavimu. Pateikiami ir analizuojami tokie probleminiai aspektai, kaip: darbo sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva ekstremalioje ar karantino situacijoje; kai keičiama darbo užmokesčio sąlyga; niuansai, kaip turėtų būti keičiamos būtinosios ir joms prilygintos darbo sąlygos. Analizuojama darbo užmokesčio sąlygai įstatymo leidėjo suteikta apsauga. Būtinųjų ir joms prilygintų darbo sutarties sąlygų probleminiai aspektai lyginami su kitų šalių teisiniu reguliavimu bei teismų praktika.

Trečioje dalyje apžvelgiami ir susistemunami ginčai, kurie kyla iš darbo sąlygų keitimo darbdavio iniciatyva. Pateikiama darbo ginčų aplinkybių kvalifikacija. Išskiriami dažniausiai pasitaikantys ginčai. Pateikiamos LAT sukurtos taisyklės sprendžiant ginčus šioje srityje. Apžvelgiamos situacijos, kuriose kilo ginčas bei pateikiama nuomonė, kaip tokių ginčų ir neigiamų pasekmių būtų buvę galima išvengti.

SUMMARY

Changes in Working Conditions at the Initiative of the Employer

In the first part of the Master thesis, working conditions' conception is analysed. Working conditions' and work agreement terms are compared. The changed necessary work agreement conditions' content is overviewed. The content analysis of different types of working conditions', such as necessary work conditions, separate types of work agreements' necessary conditions, additional work conditions and other work conditions, is given. Work conditions are distributed according to their importance for the work agreement validity and the necessity of written consolidation.

In the second part of the Master thesis, the procedure of changing work conditions when the process is initiated by the employer is examined. Also, the principles which can be used to explain the legal regulation for the procedure of changing the working conditions are discussed. The procedure of employer initiating the change of work conditions is analysed and separated according to where the working conditions are consolidated. The current regulation for changing work conditions is compared to the older statutory one. Various problematic aspects are given and analysed, such as: employer changing work conditions in an extreme on quarantine situations; when the work payment condition is changed; how the necessary and other, equated to them, working conditions should be changed. It is analysed that the legislator has given a protection for the work payment condition. The problematic aspects of the necessary and other, equated to them, work agreement conditions' are compared to other countries' legal regulation and court practice.

In the third part of the Master thesis, disputes which come from the employer changing work conditions are overviewed and systemized. The qualification of the circumstances of work disputes' is given. The most common disputes are distinguished. The LAT made rules for tackling disputes in this area are given. Situations in which disputes have risen are overviewed and an opinion on how the disputes and negative consequences could have been avoided is given.