

DARBUOTOJŲ INFORMAVIMAS APIE JŲ DARBO SĄLYGAS EUROPOS BENDRIJOS IR LIETUVOS DARBO TEISĖJE

Dr. Tomas Davulis

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedra
Saulėtekio al. 9, 2054 Vilnius
Telefonas 236 61 65
Elektroninis paštas tomas.davulis@tf.vu.lt

Pateikta 2003 m. kovo 7 d.

Parengta spausdinti 2003 m. rugsėjo 2 d.

Recenzavo Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros docentas dr. Gintautas Bužinskas ir šios katedros docentas dr. Petras Čiočys

S a n t r a u k a

Šiame straipsnyje nagrinėjami Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų informavimą apie jų darbo sąlygas. Ištyrus, kokie yra konkretūs Europos Sąjungos valstybių narių nacionalinės darbo teisės reikalavimai, vėliau nagrinėjama, kiek šiuos reikalavimus atitinka Lietuvos darbo teisės normos. Autorius laikosi nuomonės, kad siekiant visiškos atitikties darbuotojų informavimo apie jų darbo sąlygas reglamentavimas naujajame Darbo kodekse turėtų būti keičiamas, ir siūlo, kaip modifikuoti atskiras normas.

I v a d a s

Individualių darbo santykių reguliavimas Europos Sąjungoje yra ne tik jos valstybių narių, tačiau ir pačios Europos Sąjungos, tiksliau Europos Sąjungos, kompetencija. Jau daug metų Europos Bendrija (anksčiau Europos Ekonominė Bendrija) vykdo tam tikrą ekonominę ir socialinę politiką, kuri pasireiškia supranacionalinės teisės normų, vienokiu ar kitokiu būdu reglamentuojančių darbo santykius valstybėse narėse, gausa. Tai reiškia, kad tiek derindama savo nacionalinę teisę su Europos Bendrijos (toliau ir Bendrija) teisės aktais pagal Europos sutarties, steigiančios asociaciją tarp Europos Bendrijų ir jų valstybių narių, ir Lietuvos Respublikos [1] 69 straipsnį¹, tiek ir perimdama Europos Sąjungos *acquis* (teisinę įgytį)², Lietuva turi įvertinti, ar nacionalinė darbo teisė atitinka valstybių narių teisei keliamus reikalavimus. Viena iš tokių atitikties reikalaujančių sričių – darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie jų darbo sąlygas teisinis reguliavimas. Pirmiausia autorius siekia iširti reikšmingų Europos Bendrijos teisės normų turinį. Lyginant su jomis Lietuvos įstatymų teisinės nuostatos nustatomos egzistuojančios Lietuvos darbo teisės atitikties problemos ir siūlomi šių problemų sprendimo būdai. Tyrimo metu buvo taikomi loginės ir sisteminės analizės, lyginamasis, lingvistinis (gramatinis), istorinis ir kiti metodai.

¹ Pažymėtina, kad pagal sutarties 70 straipsnį darbuotojų apsauga buvo priskirta prioritetinėms teisės derinimo sritims, kuriose būtina ypač sparti pažanga.

² Dėl termino *acquis* plačiau žr.: Vitkus G. (sud.). Europos Sąjunga: enciklopedinis žinynas. – Vilnius: Eugrimas, 2002. P. 22–23.

I. Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos Bendrijos teisėje

Daug metų individualieji darbo santykiai Europos Bendrijų (vėliau Europos Sąjungos) valstybėse narėse buvo reglamentuojami gana skirtingai. Atsiradus naujoms sutartinėms darbo formoms, kaip antai ne visa darbo diena, sezoninis arba agentūrinis darbas, kiekviena valstybė narė ėmėsi savaip reguliuoti šiuos naujoviškus darbo santykius siekdama apsaugoti lengvai pažeidžiamus darbuotojų, dirbančių tokį darbą, interesus. Todėl daugelis individualių darbo santykių reguliavimo aspektų visos Bendrijos mastu ėmė labai skirtis. Didžiuliai skirtumai išryškėjo reglamentuojant darbdavio pareigą informuoti darbuotojus apie pagrindines jų darbo sąlygas. Anot Bendrijos institucijų, inicijavusių direktyvos priėmimą, tai gali paveikti bendrosios rinkos funkcionavimą. Kita vertus, derinti tam tikrus darbo sutarties formas reikalavimus buvo būtina ir vienos iš bendrosios rinkos laisvių – darbuotojų judėjimo laisvės – požiūriu. 1980 m. Romos konvencijos dėl prievolinių santykiams taikytinos teisės [2, p. 810] 9 straipsnis numato, kad darbo sutartis tenkina jos formai keliamus reikalavimus, jei ji juos tenkina pagal *lex loci contractus* arba *lex causa* valstybės teisę. Kadangi tokie reikalavimai ganėtinai skyrėsi kontinentinei ir anglosaksų teisinei tradicijoms priklausiusiose valstybėse narėse, atsirado būtinybė derinti su tuo susijusias valstybių narių darbo teisės normas. Savotišku „tiltu“ tarp dviejų sistemų tapo Didžiojoje Britanijoje ir Šiaurės Airijoje, kuriose darbo santykiai iš esmės reguliuojami ne įstatymais, o teisiškai neprivalomais kolektyviniais susitarimais, egzistavęs modelis, pagal kurį darbdavys neprivalėjo sudaryti individualios raštiškos darbo sutarties (iš kurios darbuotojai ir sužinotų pagrindinius duomenis apie savo darbą), o tik įpareigodavo darbdavį atskiru dokumentu pranešti darbuotojams raštu apie pagrindines jų darbo sąlygas [3, p. 128–129]. Be to, Bendrijos teisės akto šioje srityje išleidimas buvo grindžiamas ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos [4] 9 punktu, pagal kurį kiekvieno darbuotojo Bendrijoje darbo sąlygos, atsižvelgiant į valstybių narių nacionalinius ypatumus, yra nustatomos įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse arba darbo sutartyse. Taigi remiantis Europos Bendrijos sutarties buvusiu 100 (dabar 94) straipsniu, t. y. būtent ekonominio politinio, o ne socialinio politinio pobūdžio kompetencijos norma [5, p. 80–81], 1991 m. spalio 14 d. buvo priimta Tarybos direktyva Nr. 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas [6, p. 32].

Direktyvos 1 straipsnio pirmoji dalis, apibrėžianti direktyvos galiojimo sritį, numato, kad jos nuostatos taikomos pagal darbo sutartį dirbančiam arba darbo santykiais susijusiam mokamam darbuotojui. Kitaip nei darbuotojų laisvo judėjimo reglamentavimas, „darbuotojo“, „darbdavio“ ir „darbo sutarties“ sąvokos nėra autonominės Europos Bendrijos teisės definicijos, kurioms Europos Bendrijos Teisingumo Teismas (toliau ETT) suteikia savarakišką, nuo valstybių narių nacionalinių teisinių sistemų nepriklausančią reikšmę¹. Pati direktyva tiesiogiai nurodo, kad ji taikoma santykiams, kuriuos kaip darbo santykius įvardija valstybių narių teisė. Taigi direktyvos taikymo sritį iš esmės lemia nacionalinės teisės normos – jei tam tikras visuomeninis santykis pagal valstybės vidaus teisę laikomas darbo santykiu, tuomet jis patenka į direktyvos veikimo sritį. Suprantama, kad tokia nuostata labai susiaurina direktyvos taikymo sritį asmenų atžvilgiu. Direktyvos 1 straipsnio antroji dalis taip pat numato ir kitą valstybės narės galimybę apriboti direktyvos taikymo sritį: valstybė narė gali nuspręsti direktyvos nuostatų netaikyti darbuotojams, kurių darbo sutartis arba darbo santykiai trunka ne ilgiau kaip vieną mėnesį arba darbo savaitė trunka ne ilgiau kaip 8 valandas, taip pat tais atvejais, kai direktyvos netaikymą atsitiktinio ar specifinio pobūdžio darbams pateisina objektyvios aplinkybės.

Pagal direktyvos 2 straipsnį darbdavys įpareigojamas supažindinti savo darbuotojus su pagrindinėmis jų darbo sutarčių arba darbo santykių sąlygomis. Šios sąlygos yra:

– abiejų šalių tapatybė;

¹ Plačiau žr., pavyzdžiui, ETT 1986 m. liepos 3 d. sprendimą byloje Nr. 66/85 „Lawrie-Blum“ // Slg. 1986. P. 2121, para 22; ETT 1982 m. kovo 23 d. sprendimas byloje Nr. 53/81 „Levin“ // Slg. 1982. P. 1035, para 18.

- darbo vieta (jei nėra nuolatinės arba pagrindinės darbo vietos – nurodoma, kad darbuotojas įdarbinamas keliose darbo vietose, ir pažymima registruota darbdavio veiklos vieta arba reikiamais atvejais – darbdavio buveinės adresas);
- darbo, kurį dirba darbuotojas, pavadinimas, lygis, pobūdis ar kategorija arba trumpas darbuotojo atliekamo darbo apibūdinimas ar aprašymas;
- darbo sutarties arba darbo santykių pradžios data, numatoma darbo santykių trukmė arba darbo sutarties trukmė;
- mokamų atostogų trukmė arba kai teikiant informaciją to negalima pažymėti – atostogų nustatymo ir leidimo atostogauti tvarka;
- darbo sutarties nutraukimo įspėjimo terminų trukmė, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas, o jei teikiant informaciją to negalima numatyti – nuoroda, kaip nustatomi tokie įspėjimo terminai;
- darbuotojo darbo užmokesčio pradinė pagrindinė suma, kitos jo sudedamosios dalys ir mokėjimo terminai;
- normalios darbo dienos arba darbo savaitės trukmė¹;
- reikiamais atvejais – darbo sąlygas nustatančios kolektyvinės sutartys arba jei sutartys sudaromos ne įmonėje – šias sutartis sudarančių institucijų duomenys.

Direktyvos 2 straipsnis pateikia nebaigtinį darbo sąlygų sąrašą suteikdamas valstybėms narėms teisę šį sąrašą savo nuožiūra išplėsti papildomomis sąlygomis. Tačiau numatyti papildomas sąlygas valstybės narės privalo, kai darbuotoją darbdavys ilgiau negu mėnesį komandiruoja už valstybės, kurios nacionalinė teisė reglamentuoja jo darbo santykį, ribų (į užsienį). Šiuo atveju papildomai būtina informuoti apie darbo užsienyje trukmę, valiutą, kuria bus mokamas darbo užmokestis, bei tam tikrais atvejais – išmokas pinigais arba natūra už darbą užsienyje, taip pat darbuotojo grįžimo į šalį tvarką ir sąlygas.

Kai kuriais atvejais (atostogų, atleidimo įspėjimo terminų, darbo užmokesčio arba jo mokėjimo valiutos, normalios darbo dienos arba savaitės trukmės sąlygų atžvilgiu) direktyva atleidžia darbdavį nuo pareigos pačiam pateikti konkrečią informaciją apie darbuotojų darbo sąlygas, jei jas nustato ne individualioji darbo sutartis ir ne darbdavys vienašališkai, o įstatymai arba kiti norminiai teisės aktai. Tuomet darbdavys privalo tik pateikti nuorodas į informavimo metu galiojančius ir šiuos klausimus reglamentuojančius įstatymus, kitus teisės aktus, administracines nuostatas arba kolektyvines sutartis (direktyvos 2 str. 3 d.).

Direktyva taip pat numato būdus ir terminus, kuriais darbdavys privalo informuoti darbuotojus apie jų darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas. Pagal direktyvos 3 straipsnio pirmąją dalį tokia informacija turi būti suteikta ne vėliau kaip per du mėnesius (į užsienį siunčiamiems darbuotojams – prieš išsiuntimą) nuo darbo pradžios. Informacija turi būti pateikiama rašytinėje darbo sutartyje ir (arba) paskyrimo į darbą rašte, ir (arba) viename ar keliuose kituose dokumentuose, jei bent viename iš jų yra nurodytos darbo sutarties šalys, darbo vieta, darbo pobūdis, darbo sutarties vieta, darbo sutarties pradžia ir normali darbo trukmė. Jei nustatytuju terminu tokie dokumentai darbuotojui neįteikiami arba duomenys juose nėra išsamūs, ne vėliau kaip per du mėnesius nuo darbo pradžios jam turi būti įteikta darbdavio pasirašyta rašytinė deklaracija su reikalaujamais duomenimis (direktyvos 3 str. 2 d.). Įdomu tai, kad direktyvos 3 straipsnio trečioji dalis numato, jog darbo santykiams pasibaigus anksčiau nei suėjo dviejų mėnesių terminas darbdavys vis tiek privalo informuoti darbuotoją apie jo darbo sąlygas. Šia nuostata siekiama suteikti galimybę darbuotojui sužinoti apie savo darbo sąlygas ir ginčo atveju įrodinėti jas teisme. Jei darbdavio pateikti duomenys apie darbo sąlygas pasikeitė, darbdavys kiek galima anksčiau, tačiau ne vėliau kaip per mėnesį nuo pakeitimų įsigaliojimo privalo pranešti apie tai kiekvienam darbuotojui rašytiniu dokumentu (direktyvos 5 str.). Tiesa, pranešime apie darbo sąlygas nurodytų įstatymų, poįstatyminių aktų arba kolektyvinių sutarčių pasikeitimų darbdavys pranešti nebeprivalo.

¹ ETT savo praktikoje yra pažymėjęs, kad ši nuostata neapima darbdavio pareigos informuoti apie darbuotojo dirbamus viršvalandžius. Tačiau sutartinė sąlyga dirbti viršvalandžius darbdavio paliepimu laikytina esmine darbo sąlyga, apie kurią darbdavys privalo raštu informuoti darbuotoją nepaisydamas to, kad ji direktyvos 2 straipsnyje nėra paminėta. Žr. ETT 2001 m. vasario 8 d. sprendimą byloje Nr. C-350/99 „Lange“ // Slg. 2001. P. I-1061, para 18, 23.

Taigi priimant direktyvą iš esmės buvo siekiama formalizuoti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius ir padidinti darbuotojų galimybes sužinoti apie savo darbo teises ir pareigas. Tačiau direktyva nėra tiesiogiai skirta palengvinti procesinių darbuotojų įrodinėjimo galimybių – kaip nurodo direktyvos 6 straipsnis, direktyva nesiekia keisti valstybių narių nacionalinių įstatymų ar praktikos, susijusių su darbo sutarties ar darbo santykių egzistavimo ar jų turinio įrodinėjimu. Vis dėlto, ETT nuomone, net ir tokias nacionalines teisės normas teismai turėtų aiškinti atsižvelgdami į direktyvos nuostatas¹.

Kaip vienas iš direktyvos efektyvumo trūkumų vertintina ir tai, kad pati direktyva nesureguliuoja darbdavio atsakomybės jam pažeidus informavimo pareigą klausimų. ETT yra tik pabrėžęs, kad tai jokia būdu nereiškia darbo sutarties sąlygos, apie kurią nepranešta, negaliojimo². Direktyvos 8 straipsnis tik įtvirtina valstybių narių pareigą užtikrinti darbuotojų teisę kreiptis į teismą, jei tik valstybės narės nenumato darbuotojo pareigos prieš tai su reikalamumu kreiptis į darbdavį. Tad dauguma mokslininkų teigia, kad teisinių sankcijų darbdaviui klausimas yra paliktas valstybių narių kompetencijai [7, p. 89; 8, p. 71]. Vis dėlto tokios nuomonės galima laikyti tik su tam tikra išlyga. Nuolatinėje ETT praktikoje yra ne kartą pabrėžta, kad nacionalinė teisė turi numatyti gana efektyvias, proporcingas ir griežtas sankcijas direktyvų pažeidimo atveju³. Taigi nors direktyva sankcijų nenumato ir tiesiogiai neįpareigoja tokias sankcijas nustatyti, valstybės narės, siekdamos efektyviai įgyvendinti direktyvos tikslus nacionalinėje teisėje ir praktikoje, kaip sankciją gali numatyti įrodinėjimo naštos perdavimą darbdaviui⁴.

II. Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Lietuvoje

Darbdavio pareigą supažindinti savo darbuotojus su jų darbo sąlygomis numatė 1991 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas Nr. I–2048 (toliau DSĮ) [9], įtvirtinantis pagrindines darbo sutarties sudarymo taisykles. DSĮ darbdaviui nustatė dviejų pakopų informacijos pateikimo pareigą, kuri su tam tikrais pakeitimais išliko iki šių dienų, – sudarant darbo sutartį ir papildomai informuojant apie būsimo darbo sąlygas (DSĮ 17 str. 2, 4 d.). Skiriamasis šios koncepcijos bruožas – darbuotojai supažindinami darbo sutarties sudarymo metu.

Taigi pirmiausia apie savo darbo sąlygas darbuotojai buvo informuojami sudarant darbo sutartį. Ilgą laiką sudaryti darbo sutartį raštu dar nebuvo privaloma, tačiau 1996 m. balandžio 14 d. DSĮ pakeitimais ir papildymais [9] buvo įvesta privaloma rašytinė forma pagal tipinį darbo sutarties pavyzdį. Pagal DSĮ 17 straipsnio antrąją dalį su kiekvienu darbuotoju raštu privalėjo būti sudaryta darbo sutartis, kurios vienas egzempliorius įteikiamas darbuotojui. Pagal įstatymu patvirtintos tipinės (vėliau pavadintos pavyzdine) darbo sutarties formą sutartyje turėjo būti nurodyta darbuotojo darbo vieta (t. y. įmonė, įstaiga arba organizacija, jos struktūrinis padalinys, į kurį darbuotojas priimamas dirbti), darbo funkcija, konkretus jo darbo užmokestis litais, darbo užmokesčio mokėjimo terminai, darbo pradžios terminas ir reikiamais atvejais – darbo sutarties terminas, išbandymo ar sutrumpinto darbo laiko sąlygos. Vėliau visas darbo sutartis darbdaviui pavesta registruoti įmonės darbo sutarčių registravimo žurnale. Priėmus DSĮ 17–1 straipsnį [10] sutarties rašytinės formos nesilaikymas buvo imtas laikyti nelegaliu darbu, už kurį buvo numatytos administracinės baudos.

Tuo tarpu antrojoje pakopoje pagal DSĮ 17 straipsnio ketvirtąją dalį darbuotojas darbo sutarties sudarymo metu pasirašytinai supažindinamas su jo būsimojo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis ir kitais vietiniais norminiais aktais, reglamentuojančiais jo darbo sąlygas. Tokiam pranešimui patvirtinti DSĮ numatė būtinybę gauti darbuotojo parašą, kuriuo jis patvirtintų, kad yra supažindintas su šiomis darbo sąlygomis.

¹ ETT 1997 gruodžio 4 d. sprendimas jungtinėse bylose Nr. C–253–258/96 „Kampelmann ir kt.“ // Slg. 1997. P. I–6907, para 33.

² ETT 2001 m. vasario 8 d. sprendimas byloje Nr. C–350/99 „Lange“ // Slg. 2001. P. I–1061, para 28.

³ ETT 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje Nr. C–382/92 „Komisija / Jungtinė Karalystė“ // Slg. 1994. P. I–2469, para 55.

⁴ ETT 2001 m. vasario 8 d. sprendimas byloje Nr. C–350/99 „Lange“ // Slg. 2001. P. I–1061, para 34.

Teismų praktikoje buvo pripažinta, kad darbuotojui nevykdant arba netinkamai vykdant darbo pareigas drausminė atsakomybė negali kilti, jei darbuotojas šia nustatyta tvarka nebuvo supažindintas su jo darbo sąlygomis¹. Tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad toks pranešimo būdas apsiribojo tik įmonėje veikiančiais vietiniais aktais, o ne įstatymais ar valstybės institucijų išleistais poįstatyminiais aktais, reguliuojančias jo darbo sąlygas.

Svarstant naujojo DK projektą buvo pateikta daug siūlymų liberalizuoti darbo sutarties sudarymo reglamentavimą ir atsisakyti privalomos darbo sutarties rašytinės formos [12]. Tačiau Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX–926 patvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau DK) [13] šioje srityje iš esmės atkartoja pagrindines DSĮ nuostatas. Pagal DK 99 straipsnio antrąją dalį darbo sutartis turi būti sudaroma raštu jau pagal Vyriausybės patvirtintą pavyzdinę formą, kurios vienas pasirašytas egzempliorius darbuotojui turi būti išduodamas ne vėliau kaip prieš darbo pradžią. Tuo tarpu DK 99 straipsnio ketvirtoji dalis, nustatanti darbuotojo supažindinimo pasirašytinai su jo būsimo darbo sąlygomis ir jam taikomais vietiniais norminiais aktais (kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą) pareigą, yra identiška DSĮ 17 straipsnio trečiajai daliai su viena išlyga. DK 99 straipsnio ketvirtoji dalis nenumato reikalavimo supažindinti darbuotoją pasirašytinai. Tai reiškia, kad DK neeliminuoja darbdavio pareigos supažindinti darbuotoją su jo darbo sąlygomis, tačiau praplečia leistinų įrodinėjimo apie supažindinimo faktą priemonių sąrašą – supažindinimas galės būti įrodytas ne tik darbuotojo parašu, tačiau, pavyzdžiui, ir liudininkų parodymais arba kitomis leistinomis įrodinėjimo priemonėmis.

Vertinant Lietuvos darbo teisės normų atitikimą Europos Sąjungos teisei būtina atsakyti į klausimą, ar naujojo DK teisinės nuostatos atitinka direktyvos Nr. 91/533/EEB reikalavimus? Europos Sąjungos teisės ekspertų dr. J. Galianos ir dr. I. J. Molto, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu pagal SEIL projektą atlikusių DK projekto analizę, nuomone, direktyva Nr. 91/533/EEB (išimtis – perkelti darbuotojai ir į užsienį komandiruojami darbuotojai) „yra adekvačiai ir tinkamai inkorporuota į kodekso teisinės normas“. Ar reikėtų sutikti su šiomis ekspertų išvadomis?

Lyginant DK ir direktyvos Nr. 91/533/EEB normas matyti, kad kai kuriais atvejais DK numato darbuotojui palankesnes sąlygas. Štai pagal DK 99 straipsnio 2–3 dalis apie kai kurias darbo sąlygas jam pranešama jau sudarant darbo sutartį, o ne per du mėnesius po darbo pradžios, kaip tai numato direktyvos 3 straipsnio pirmoji dalis. Be to, Lietuvos teisė nedaro išlygų atskiroms darbuotojų kategorijoms, tuo tarpu pagal direktyvos 1 straipsnio antrąją dalį valstybėms narėms suteikiama galimybė numatyti, kad ši direktyva nebus taikoma iki vieno mėnesio dirbantiems darbuotojams ir darbuotojams, kurių darbo savaitė neviršija aštuonių valandų, arba paprastiesiems ar specifiniams darbams, kai toks netaikymas gali būti objektyviai pateisinamas.

Lietuvoje egzistuojančios darbuotojų informavimo apie jų darbo sąlygas sistemos pakopos dėl jų atitikties direktyvos nuostatomis nagrinėtinos atskirai. Kalbant apie pirmąją pakopą (DK 99 str. 2 d.) reikia atkreipti dėmesį į kelis galimus probleminius aspektus – informavimo pareigos turinio ir formos aspektus. Pirmia, DK smulkiai nereguliuoja darbo sutarties formos turinio, todėl direktyvos perkėlimo efektyvumas tiesiogiai priklauso ne nuo paties DK normų, o nuo to, kiek detalčiai Vyriausybė reikalauja formalizuoti darbo sąlygas savo nutarimu patvirtintoje pavyzdinėje sutarties formoje. Antra, jei šia pavyzdine sutarties forma ir būtų informuojama apie visas direktyvos reikalaujamas darbo sąlygas, kyla klausimas, ar ši „pavyzdinė“ sutarties forma bus privaloma sutarties šalims?

Darbo sutarties pavyzdinę formą privalo nustatyti Vyriausybė (DK 99 str. 2 d.), taigi nuo šio poįstatyminio akto tiesiogiai priklauso, kokias konkrečias darbo sąlygas sužinos darbuotojas, sudarydamas darbo sutartį. 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115 [14] Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino tokią pavyzdinę darbo sutarties formą. Ši forma nustato keletą sutartyje formalizuotinių darbo sąlygų (darbovietę, darbo funkcijas, kitas būtinąsias

¹ Žr., pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. birželio 6 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K–3–694/2001 // Teismų praktika. 2002. Nr. 16; 1996 m. birželio 21 d. apžvalgą „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtose per 1995 metus“ // Teismų praktika. 1996. Nr. 3–4.

darbo sutarties sąlygas, sutarties rūšį, darbo apmokėjimo sąlygas ir kt.) ir savo „platesniu“ turiniu šiek tiek skiriasi nuo DSĮ patvirtintos tipinės (pavyzdinės) darbo sutarties formos. Vis dėlto ar jų yra užtektinai ir ar jos yra pakankamai tiksliai suformuluotos, kad atitiktų direktyvos keliamus reikalavimus informavimo pareigos turiniui? Visų pirma, reikalavimas – nurodyti pavyzdinėje formoje „tikslią darbo funkciją, t. y. profesiją, specialybę, pareigų pavadinimą, kvalifikaciją“ (pavyzdinės sutarties formos 1.2 punktas) ETT – gali būti pripažintas ir ne visiškai atitinkančiu direktyvos 2 straipsnio antrosios dalies c punkto i papunkčio reikalavimą pranešti „darbo, kurį dirbs darbuotojas, pavadinimą, lygį, pobūdį ar kategoriją arba pateikti trumpą darbuotojo atliekamo darbo apibūdinimą“. Štai ETT jungtinėse bylose Nr. C–253–258/96 „Kampelmann ir kt.“ nagrinėjo Vokietijos Federacinės Respublikos 1995 m. liepos 20 d. įstatymo „Dėl darbo santykiui galiojančių esminių sąlygų įrodymo“ (*Nachweisgesetz*) [15, p. 946] 2 straipsnio pirmosios dalies 5 punkto nuostata, pagal kurią darbdavys privalėjo pranešti darbuotojui vien „darbuotojo atliekamos veiklos pavadinimą arba (!) bendro pobūdžio aprašymą“. Šią nacionalinę teisės nuostata, kiek tai susiję su įpareigojimu pranešti tik veiklos pavadinimą (angl. *designation*, vok. *Bezeichnung*, pranc. *dénomination*) pripažino „ne visais atvejais pakankamu“¹. Nors ETT savo sprendime iš esmės nepateikė jokių motyvų ir argumentų, pagrindžiančių šią išvadą, tokį sprendimą dėl per didelio griežtumo pelnytai kritikuojantys autoriai pripažįsta, kad direktyva reikalauja darbuotojui pranešti tiek darbuotojo hierarchinę padėtį įmonėje, tiek ir jo atliekamos funkcijos turinį [16, p. 299]. Tuo tarpu Vyriausybės nutarimu patvirtintoje pavyzdinėje darbo sutarties formoje numatyta sąlyga, reikalaujanti darbo sutartyje nurodyti vien profesiją, specialybę, pareigų pavadinimą ar kvalifikaciją, griežtai nereikalauja darbdavio pateikti visus duomenis apie darbuotojo padėtį įmonėje arba jos struktūriniame padalinyje.

Abejonių dėl atitikties direktyvai kelia darbo sutarties pavyzdinės formos 1.1 punktas, reikalaujantis nurodyti tik darbdavį, kaip struktūrinį padalinį, į kurį darbuotojas priimamas dirbti. Tai neatitinka direktyvos 2 straipsnio antrosios dalies b punkto reikalavimo nurodyti darbuotojo darbo vietą geografinė prasme turinio. Apie tai, kad direktyva reikalauja nurodyti būtent darbo vietą geografinėje erdvėje, galima spręsti iš šio reikalavimo išlygos, kad kai neįmanoma nurodyti nuolatinės arba pagrindinės darbo vietos, reikia nurodyti, jog darbuotojas įdarbinamas keliose darbo vietose ir pranešti darbdavio veiklos registracijos vietą ar reikiama atvejais – darbdavio buveinės adresą.

Atkreiptinas dėmesys, kad DSĮ patvirtintoje tipinėje (vėliau – pavyzdinėje) darbo sutarties formoje nebuvo užsimenama apie darbuotojų atostogų trukmę ir jos suteikimo sąlygas, įspėjimo dėl atleidimo iš darbo terminus, normalią darbo dienos arba savaitės trukmę, tuo tarpu direktyvos 2 straipsnis numato, kad jei šiuos klausimus reguliuoja įstatymai ar kolektyvinės sutartys, pranešant apie darbuotojo darbo sąlygas turi būti įvardijamos šios darbuotojo sąlygos nustatančios kolektyvinės sutartys arba įstatymai. Tuo tarpu 2003 m. sausio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu patvirtintoje pavyzdinėje darbo sutarties formoje nurodytos visiškai naujos sutarties sąlygos. Tai reikalavimas nustatyti darbo laiko trukmę (formos 5 punktas)², taip pat nuorodos, kad kasmetinių atostogų suteikimo tvarką, trukmę ir mokėjimo sąlygas (formos 8 punktas), įspėjimo terminus, kai sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, nustato atitinkami DK straipsniai (formos 11 punktas). Šios sąlygos, kaip ir formoje įtvirtintas reikalavimas sutartyje nurodyti įmonėje galiojančią kolektyvinę sutartį (formos 12 punktas)³, yra grynai informacinio

¹ ETT 1997 m. gruodžio 4 d. sprendimas jungtinėse bylose Nr. C–253–258/96 „Kampelmann ir kt.“ // Slg. 1997. P. I–6907. Nr. 44.

² Tačiau lieka neaišku, kodėl sutarties formos 6 punktas reikalauja papildomai apibrėžti ne visą darbo laiką, jei darbo laiko trukmė nustatoma sutarties formos 5 punkte. Darbo laiko trukmė ir jo režimas, jei dėl jo susitariama, galėtų būti aptarti viename punkte.

³ Be to, sutarties formos 13 punkte įtvirtintas reikalavimas pasirašytinai supažindinti darbuotoją su įmonėje galiojančia kolektyvine sutartimi. Formos 12 punkto reikalavimas pranešti apie kolektyvinę sutartį yra grynai informacinio pobūdžio, o 13 punkto tikslas jau kitas – pateikti įrodymus, kad darbdavys pasirašytinai supažindino darbuotoją su jo darbo sąlygomis. Taigi poįstatyminiu norminiu teisės aktu yra keičiamas supažindinimą su kolektyvine sutartimi reglamentuojančio DK 99 straipsnio 4 dalies turinys. Kita vertus, toks punktas sudaro fiktyvaus su-

pobūdžio, tiesiogiai įrodo, kad šitaip bandoma visiškai perkelti direktyvos Nr. 91/533/EEB nuostatas į Lietuvos Respublikos teisę. Patvirtintoje pavyzdinėje darbo sutarties formoje jau yra beveik visi reikalaujami informacijos apie darbo sąlygas punktai, išskyrus reikalavimą informuoti užsienyje dirbančius darbuotojus apie jų darbo sąlygas (direktyvos 4 str.).

Tačiau panagrinėtinas ir probleminis aspektas, susijęs su informacijos pateikimo forma: kiek pavyzdinė darbo sutarties forma, kurioje bus numatytos ir minėtos informacinės sąlygos, yra privaloma darbuotojui ir darbdaviui? Viena vertus, DK jokia būdu tiesiogiai nenumato reikalavimo tokias informacines sąlygas numatyti darbo sutartyje – juk beveik visos tokios darbo sąlygos yra ne derybų rezultatas, t. y. ne būtinosios ar esminės darbo sutarties sąlygos, o grynai informacinio pobūdžio sąlygos. Kita vertus, jau pati DK formuluotė „pavyzdinė sutarties forma“ suponuoja šalių galimybę individualiai nustatyti savo teises ir pareigas ir jas formalizuoti nesilaikant visų patvirtintos pavyzdinės sutarties formos sąlygų. Taigi „informacinės“ sutarties sąlygos gali būti tiesiog neįtrauktos į sutartį. Tuomet darbuotojas apie jas neinformuojamas. Juk DK taip pat nenumato, kokie padariniai gali kilti darbdaviui už pavyzdinės formos nesilaikymą. Vis dėlto lingvistiniškai aiškindamiesi žodžių derinį „pavyzdinė darbo sutarties forma“¹ prieitume prie išvados, kad tai forma, kuri nustato minimalius privalomus darbo sutarties formos reikalavimus, tačiau neapriboja šalių galimybės susitarti ir numatyti kitas, papildomas sąlygas ir jas įforminti sudaromoje darbo sutartyje. Tai atitiktų ir DK 95 straipsnio 4 dalyje konkretizuotą darbo santykių teisinio reguliavimo principą – galimybę darbo sutarties šalims susitarti dėl kitų, imperatyvioms normoms neprieštarujančių, sutarties sąlygų.

Taigi galima teigti, kad darbuotojų informavimo apie jų darbo sąlygas pirmosios pakopos taisyklės (DK 99 str. 2 d.) atitiktų direktyvos reikalavimus, keliamus informacijos pateikimo formai, nors informacijos turinio reikalavimai dar nėra visiškai patenkinti.

Kalbant apie antrosios pakopos darbuotojų informavimo pareigą reikia pažymėti, kad DK 99 straipsnio ketvirtojoje dalyje numatyta darbdavio pareiga informuoti darbuotojus apie jų darbo sąlygas ir vietinius norminius aktus netenkina direktyvos reikalavimų ne tik būtinų pranešti darbuotojui jo darbo sutarties sąlygų, bet ir informacijos pateikimo formos požiūriu. Papildžius DK 99 straipsnio ketvirtąją dalį papildomomis praneštinomis sąlygomis (pvz., dėl atostogų trukmės ar tvarkos, dėl atleidimo įspėjimo terminų ar juos reglamentuojančių įstatymų, dėl informavimo apie pasikeitusias darbo sąlygas tvarkos ir kt.) darbdavio pateikiamos darbuotojui susipažinti informacijos turinys jau atitiktų direktyvos reikalaujamą. Tačiau šiuo atveju susidurtume su pranešimo formos problema – darbdavys neprivalo darbuotojui išduoti jokio rašytinio dokumento, kuriame išvardijamos jo darbo sąlygos. Problemos neišspręstų ir darbuotojo supažindinimas pasirašytinai, kaip numato DSĮ 17 straipsnio trečioji dalis, nes darbuotojas šiuo atveju parašu ant darbdavio dokumento tik patvirtintų, kad jis su darbo sąlygomis buvo susipažinęs. Kadangi įstatymas nekonkretina šios nuostatos, dažniausiai informuojama labai formaliai arba visai neinformuojama². Be to, darbuotojas negauna jokio darbdavio pasirašyto oficialaus rašytinio dokumento, kuriame būtų nurodytos jo darbo sąlygos. Taigi darbuotojų informavimo apie jų darbo sąlygas antrosios pakopos taisyklės (DK 99 str. 4 d.) neatitinka direktyvos reikalavimų, keliamų informacijos pateikimo turiniui ir formai.

Minėta analizė leidžia daryti išvadą, kad direktyvą Nr. 91/533/EEB į Lietuvos teisę bandoma perkelti „sustiprinant“ pirmąją darbuotojų informavimo apie jų darbo sąlygas pakopą – Vyriausybės nutarimu patvirtintoje pavyzdinėje darbo sutartyje reikalaujant nustatyti ne tik būtinausias ir esmines darbo sutarties sąlygas, tačiau ir „grynai“ informacines sąlygas, o ne darbuotojo ir darbdavio derybų rezultata. Manychiau, kad toks direktyvos perkėlimo būdas tik iš pirmo žvilgsnio yra paprasčiausias. Kaip privalomai aptartinas darbo sąlygas pavyzdinėje

pažindinimo prielaidas. Pasirašydamas darbo sutartį darbuotojas bus verčiamas pasirašyti ir formos 12 punkta, kad jis supažindintas ir su kolektyvine sutartimi.

¹ Žodis „pavyzdinis“ lietuvių kalboje kildinamas iš žodžio „pavyzdys“, kuris pirmiausia reiškia sektiną dalyką, taip pat tai, kuo kas paaiškinama, nušviečiama. Trečioji žodžio „pavyzdys“ reikšmė – įtaisymo būdas, modelis. Žr.: Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. – Vilnius: Mintis, 1972. P. 539.

² Žr. taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1996 m. birželio 21 d. apžvalgą „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtose per 1995 metus“ // Teismų praktika. 1996. Nr. 3–4.

darbo sutarties formoje įtvirtinus direktyvos 2 straipsnio numatytas darbo sąlygas – geografinę darbo vietą, darbo (pareigų) pavadinimą, mokamų atostogų trukmę arba jų suteikimo tvarką ir pan., iškyla pavojus išderinti sutartinio darbo sutarties sąlygų nustatymo ir keitimo tvarką. Įtvirtinus reikalavimą šias sąlygas nurodyti formoje tampa nebeaišku, kurias iš jų darbdavys gali keisti pats vienašališkai, kurias – tik esant gamybinei būtinybei (DK 120 str. 1 d.), o kurias – tik raštu su darbuotoju keisdami darbo sutartį. Tam tikrų darbo sąlygų įtvirtinimas darbo sutarties pavyzdinėje formoje suvaržo vienos iš šalių teisę keisti šias sąlygas – nors DK 120 straipsnio pirmoji dalis leidžia darbdaviui be darbuotojo rašytinio sutikimo ir įspėjimo keisti nebūtinąsias ir neesmines darbo sutarties sąlygas, kyla didelė abejonė, ar darbdaviui galima būtų taip pakeiti ir kitas individualiai darbo sutartyje aptartas darbo sąlygas (pvz., darbo režimą, atostogų trukmę, kompensacijų arba garantijų dydį ir pan.). Taip siekiama ne informuoti apie darbo sąlygas, o visiškai kito dalyko – įpareigoti sutarties šalis dėl jų susitarti raštu – tai suponuoja prievolę jas pakeisti taip pat atskiru rašytiniu susitarimu. Užuo informavęs darbuotoją apie šiuos pasikeitimus darbdavys turėtų juos raštu suderinti su darbuotoju. Pavojų kelia tai, kad pagal DK 120 straipsnio pirmąją dalį kai kurių darbo sąlygų pakeitimus darbdavys turi įvesti vienašališkai be darbuotojo rašytinio ar kitokio sutikimo ir, kitaip nei pagal DSĮ 22 straipsnio antrąją dalį, be išankstinio darbuotojo įspėjimo. Galiausiai netikslinga kiekvieną kartą raštu keisti tokią darbo sutartį, kai laikinai keičiamos darbo sąlygos (pvz., darbuotojas komandiruojamas dirbti į užsienį (direktyvos 4 str.)). Taigi darbuotojo informavimas apie jo darbo sąlygas rašytine pavyzdine sutarties forma, kurioje reikalaujama išvardyti visas direktyvos 2 straipsnio antrojoje dalyje numatytas darbo sąlygas, slepia pavojų „ištrinti“ darbo sąlygų nustatymo arba keitimo kompetencijos ribas: raštu suderintas darbo sąlygas darbdavys galės keisti tik šalių susitarimu, kai įstatymai jam suteiks tam tikrą galimybę jas nustatyti vienašališkai.

Nors kai kurie autoriai teigia, kad direktyva Nr. 91/533/EEB siekiama netiesiogiai skatinti darbdavius sudarinėti rašytines darbo sutartis ir jose aptarti esmines darbo sąlygas [17, p. 267], tačiau direktyva nenumato, kad informuojama turi būti būtinai rašytine darbo sutartimi. Maža to – direktyvos 6 straipsnyje numatyta, kad ji neskatina derinti nacionalinių teisės normų dėl darbo sutarties formos. Todėl svarstytinas ir kitas direktyvos perkėlimo į Lietuvos teisę būdas - keisti ir plėsti darbdavio pareigą darbuotoją informuoti apie jo darbo sąlygas (DK 99 str. 4 d.). Tai leistų ne tik supaprastinti pavyzdinę darbo sutarties formą – numatyti joje tik pagrindines sutarties šalių teises ir pareigas, tačiau iš esmės leistų prireikus net ir atsisakyti rašytinės darbo sutarties formos ar privalomojo pavyzdžio. Šiuo atveju būtina ne tik išplėsti DK 99 straipsnio 4 dalies informacijos, su kuria darbdavys turi supažindinti darbuotojus, turinį, tačiau ir pakeisti numatytą informacijos pateikimo tvarką – darbuotojas bet koku atveju sutarties sudarymo metu (arba ne vėliau kaip praėjus dviem mėnesiams nuo darbo pradžios) turi gauti į rankas darbdavio pasirašytą rašytinį dokumentą su išvardytomis ar keičiamomis darbo sąlygomis ar nuorodomis į atitinkamus teisės aktus. Manoma, kad šis būdas labiau atitinka direktyvos tikslus ir nacionalines tradicijas, nes juo siekiama ne įpareigoti darbo sutarties šalis tam tikru būdu nustatyti arba keisti savo įsipareigojimus, o tik tinkamai informuoti apie jau esamas arba keičiamas darbo sąlygas. Galų gale tai atrodytų tinkamiausias būdas įpareigoti darbdavį informuoti jau dirbantį, tačiau į užsienį komandiruojamą darbuotoją apie jo darbo sąlygas užsienyje.

Išvados

Lietuvos darbo teisėje yra teisinių nuostatų, kuriomis remiantis darbuotojas informuojamas apie pagrindines jo darbo sąlygas. Apie jo darbo sąlygas darbuotojui pranešama privaloma rašytine darbo sutartimi pagal pavyzdinę formą arba darbdaviui vykdant numatytą pareigą informuoti darbuotoją apie būsimo darbo sąlygas. Pirmuoju atveju informacijos pateikimo būdas atitinka direktyvos Nr. 91/533/EEB reikalavimus valstybėms narėms, nors darbdavys dar neįpareigojamas darbuotojui suteikti visą direktyvoje numatytą informaciją apie jo darbo sąlygas, taip pat apie jo darbo sąlygas komandiruotės į užsienį atveju. Tuo

tarpu pranešimas apie darbuotojo darbą reglamentuojančius aktus pagal DK 99 straipsnio ketvirtąją dalį ne tik neatitinka informavimo pareigos turinio, tačiau ir informacijos pateikimo būdo. Vyriausybės nutarimu patvirtintoje pavyzdinėje darbo sutarties formoje reikalaujant aptarti visas direktyvos reikalaujamas darbo sąlygas kyla pavojus išderinti sutartinio darbo sutarties sąlygų nustatymo ir keitimo tvarką. Direktyvos reguliavimo tikslus ir nacionalinės teisės tradicijas labiau atitinka kitas būdas – išplėsti DK 99 straipsnio ketvirtosios dalies normos turinį įpareigojant darbdavį pranešti darbuotojui apie visas direktyvos 2 straipsnio antrojoje dalyje (komandiruotės į užsienį atveju – ir direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje) numatytas darbo sąlygas ir jų pasikeitimus atskiru rašytiniu dokumentu.



LITERATŪRA

1. **Europos** sutartis, steigianti asociaciją tarp Europos Bendrijų bei jų valstybių narių, iš vienos pusės, ir Lietuvos Respublikos, iš kitos pusės. 1995 m. birželio 12 d. // Valstybės žinios. 1998. Nr. 11–266.
2. **Romos** konvencija dėl sutartinės prievolės taikytinos teisės. 1980 m. birželio 19 d. // Bundesgesetzblatt. 1986.
3. **Szysczak E.** EC Labour Law. – Harlow [ir kt.]: – Longman, 2000.
4. **Bendrijos** darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. 1989 m. gruodžio 9 d.// ABI. EG 1989. Nr. C 120/51.
5. **Davulis T.** Die Kompetenz der Europäischen Gemeinschaften für Arbeitsrecht // Teisė. 2001. Nr. 40.
6. **Tarybos** direktyva Nr. 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas. 1991 m. spalio 14 d. // Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Nr. L 288.
7. **Świątkowski A. M.** Europejskie Prawo Socjalne. Tom II. Europejskie Prawo Pracy. – Warszawa: Dom Wydawniczy ABC, 1999.
8. **Fuchs M., Marhold F.** Europäisches Arbeitsrecht. – Wien [ir kt.] – Springer, 2001.
9. **Lietuvos Respublikos** darbo sutarties įstatymas Nr. I–2048. 1991 m. lapkričio 28 d. // Valstybės žinios. 1991. Nr. 36–973.
10. **Lietuvos Respublikos** darbo sutarties įstatymo 5, 12, 15, 17, 18, 24-1, 26, 29, 30, 32, 41 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas Nr. I–1285. 1996 m. balandžio 17 d. // Valstybės žinios. 1996. Nr. 41–983.
11. **Lietuvos Respublikos** darbo sutarties įstatymo papildymo 17–1, 17–2 straipsniais ir 3, 28-1 straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. VIII–363. 1997 m. liepos 1 d. // Valstybės žinios. 1997. Nr. 67–1653.
12. **Lietuvos** laisvosios rinkos institutas. Darbuotojų ir darbdavių santykiai // Laisvoji rinka. 2000. Nr. 6.
13. **Lietuvos Respublikos** darbo kodeksas. 2002 m. birželio 4 d. // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
14. **Lietuvos Respublikos** Vyriausybės nutarimas Nr. 115 „Dėl Darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. 2003 m. sausio 28 d. // Valstybės žinios. 2003. Nr. 11–412.
15. **Vokietijos** Federacinės Respublikos įstatymas „Dėl darbo santykiui galiojančių esminių sąlygų įrodymo“. 1995 m. liepos 20 d. [Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen] // Bundesgesetzblatt, 1995.
16. **Birk R.** Grundlagen des Europäischen Arbeitsrechts // Richardi R. (Hrsg.). Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Band 1. Individualarbeitsrecht. – München, 2000.
17. **Krimphove D.** Europäisches Arbeitsrecht. – München: Vahlen, 2001.



of European Communities and in Lithuanian Labour Law

Dr. Tomas Davulis

Vilnius University

SUMMARY

The article analyzes the problems of implementing in Lithuania the directive No. 91/533/EEC on employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. The directive tries essentially to formalize the interrelations of employees and employers and to increase the possibilities of the employees to learn about their rights and duties. The certain mechanism of employees' information exists in the Lithuania's labour law. An employee learns about main work conditions signing the individual labour contract according to the confirmed sample form, also when employer informs on the conditions of future work. Nevertheless the national law norms do not fully correspond to the requirements of the directive yet. Although the compulsory conclusion of the labour contract according to the sample form will correspond the way to present the information according to the directive requirements but the content of the presented information factually becomes depended upon how detailed it should be required to formalize the labour conditions in the compulsory labour contract form confirmed by the government. If to foresee the necessity to set forth all work conditions provided by article 2 of the directive in the individual labour contract form, there will be a danger to disorder the present mechanism of work conditions establishment and change - all work conditions confirmed by the written agreement of the parties will become the individual agreement term and it would not be allowed to change them by the unilateral decision of an employer. This problem can be solved partly by clearly separating obligatory agreement conditions from the informative conditions in the agreement form. However, the author draws the conclusion that another way of the implementation of the mentioned directive would be more corresponding to the directive goals and the national law traditions. Namely, he proposes to extend the duty of the employer according Article 99 Section 3 of the Lithuanian Labour Code to inform employee about the future work conditions corresponding to those enumerated in Article 2 of the directive. It is argued, that national legislation shall foresee that the employee should be informed about all labour conditions and their changes by the separate document in written form. Additionally the separate regulation should consolidate duties of the employer to inform employees in case of posting of workers abroad, as Article 4 of directive No. 91/533 requires it.

