

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

VAIDA KAŠIUBAITĖ
(DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS NUOLATINIŲ STUDIJŲ PROGRAMA
Valstybinis kodas 62401S106)

DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMAS DARBUOTOJO INICIATYVA EUROPOS
SAJUNGOJE IR LIETUVOJE: LYGINAMOJI ANALIZĖ

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas-
Daktaras
Docentas
Tomas Bagdanskis

Vilnius
2010

TURINYS

ĮVADAS	3
I. DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMO PAGRINDAI IR JŲ REIKŠMĖ	7
1.1 Darbo santykių pasibaigimas pagal subjektus	8
1.2. Darbo santykių pasibaigimas darbuotojo iniciatyva.....	9
II. DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMAS DARBUOTOJO INICIATYVA NESANT SVARBIŲ PRIEŽASČIŲ	10
2.1. Įspėjimo terminai	10
2.2. Įforminimas	18
III. DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMAS DARBUOTOJO INICIATYVA DĖL SVARBIŲ PRIEŽASČIŲ	28
3.1. Svarbios priežastys	28
3.2. Įspėjimo terminai ir įforminimas	40
3.3. Garantijos	44
IŠVADOS	51
PASIŪLYMAI	53
LITERATŪROS SĄRAŠAS	54
SANTRAUKA	60
SUMMARY.....	61
ANNOTATION.....	62

IVADAS

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta teisė į darbą, kuriame numatyta, jog: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“¹. Asmuo šią savo teisę realizuoja sudarydamas darbo sutartis. Taigi, darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą įgyvendinimo forma. Būtent nuo darbo sutarties sudarymo darbo sutarties šalys tampa darbdaviu ir darbuotoju, o tarp jų susiklostantys santykiai pradedami reguliuoti darbo įstatymais. Kadangi darbo sutartis sudaroma laisva valia ir darbo sutarties šalių susitarimu, tai šios sutarties galiojimo laikotarpiu darbuotojas ir darbdavys gali keisti jos sąlygas, taip pat nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu ar kurios nors iš šalių valia. Darbo sutartis tiek socialine, tiek ekonomine reikšme yra labai svarbi. Žmogus, netekęs darbo, tampa psichologiškai labiau pažeidžiamas, jį tokia situacija veikia neigiamai, nes asmuo nėra tikras, ar susiras naują darbą ir ar jis užtikrins jo ankstesnį pragyvenimo lygį. Tuo tikslu, Darbo kodekse numatyti teisiniai saugikliai, kad darbo sutartis būtų nutraukiama tik įstatymų numatytais atvejais ir tvarka.

Darbo sutarties pasibaigimą reglamentuoja Darbo kodekso XII skyriaus ketvirtas skirsnis „Darbo sutarties pasibaigimas“. Pagal Darbo kodekso 124 straipsnį, darbo sutarties pasibaigimo pagrindai gali būti skirstomi į tris grupes: 1) apima visus atvejus, kai darbo sutartis baigiasi ją nutraukus Darbo kodekso ir kitų įstatymų numatytais pagrindais; 2) priklauso atvejai, kuomet darbo sutartis baigiasi likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo (DK 136 str. 1 d. 6 p.); 3) priskiriamas paties darbuotojo mirties faktas (DK 124 str. 3p.). Rengiant Darbo kodeksą, buvo remiamasi daugelio Europos Sąjungos valstybių patirtimi ir praktika, todėl atsisakyta baigtinio darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašo. Tradiciniai sutarties nutraukimo pagrindai: sutarties nutraukimas šalių susitarimu (125 str.), pasibaigus darbo sutarties galiojimo terminui (126 str.), darbuotojo pareiškimu (127 str.), dėl aplinkybių nepriklausančių nuo darbuotojo (128 str.), darbdavio iniciatyva (129 str.).

Svarbu paminėti, kad literatūroje vartojamos kelios sąvokos, susijusios su darbo santykių pasibaigimu. Šios sąvokos yra tarpusavy panašios, bet ne tapačios. „Darbo sutarties pasibaigimas“, „darbo sutarties nutraukimas“ ir „atleidimas iš darbo“ – visos jos reiškia darbo santykių pasibaigimą, tačiau aktualu paminėti jų skirtumus, juolab kad tiek teorijoje, tiek praktikoje šios sąvokos ne visada taikomos tiksliai. Kaip rašo prof. Nekrošius², *darbo sutarties pasibaigimas* -

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

² Nekrošius I., Bužinskas G., Dambrauskienė G. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai – Vilnius : Justitia, 2003. P. 121.

plačiausia sąvoka, kuri apima visus darbo santykių pasibaigimo atvejus, nesvarbu kienu iniciatyva ir koku būdu tai įvyko. Sąvoka *darbo sutarties nutraukimas* apibūdina vieną iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis baigiasi dėl valinių abiejų šalių arba bent vienos šalies veiksmų. *Atleidimas iš darbo* reiškia tam tikrą procedūrą, darbo sutarties pasibaigimo rezultatą, bei, žinoma, suprantama, jog tai yra ir teisinis darbo sutarties pasibaigimo padarinys, kuomet baigiasi teisės ir pareigos – darbo sutarties pasibaigimo pasekmė.

Taigi, darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima skirstyti pagal tai, kieno noru ar valia ji pasibaigia: šalių susitarimu, darbuotojo pareiškimu, darbdavio iniciatyva ar įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu.

Temos aktualumas. Nežiūrint to, kad Lietuvoje yra didelis nedarbo lygis, darbo sutarties nutraukimas darbuotojų prašymu vis tiek yra aktualus. Darbo kodeksas, įtvirtindamas asmens konstitucinę teisę laisvai pasirinkti darbą, taip pat suteikia darbuotojams teisę savo valia ir nustatyta tvarka nutraukti darbo sutartį. Vienas svarbiausių darbo sutarties instituto darbo teisėje klausimų yra darbo sutarčių su darbuotojais nutraukimo tvarka. Tai rodo ir teisminė praktika: daugiausia darbo bylų teismuose nagrinėjama dėl neteisėto darbuotojų atleidimo iš darbo.

Nors ir atrodo, kad Darbo kodeksas pakankamai aiškiai ir detalai reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą darbuotojo prašymu, tačiau atidžiau peržvelgus Darbo kodekso normas ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką, tampa akivaizdu, kad darbuotojui pateikus prašymą atleisti jį iš darbo gali kilti įvairiausių neaiškumų. Todėl kalbant apie šį darbo sutarties nutraukimo pagrindą, būtina atkreipti dėmesį į terminų laikymąsi, darbuotojo teisę atšaukti prašymą atleisti iš darbo bei pagrįsti tokį prašymą svarbiomis aplinkybėmis, jei sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, kurių buvimas trukdo atlikti darbo funkcijas, taip pat atkreiptinas dėmesys ir į išeitinių išmokų mokėjimą bei darbuotojo įsipareigojimą atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas darbuotojo mokymams, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms.

Darbe kalbama ir gilnamasi ne tik į Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau LR DK) normas, reglamentuojančias darbo santykių pasibaigimą darbuotojo iniciatyva, bet tai atliekama lyginant su Europos Sąjungos valstybių-narių teisės normomis. Lyginamoji analizė atskleis senbuvių ir naujokių Europos Sąjungos valstybių teisės aktuose įtvirtintas darbuotojų teises nutraukti darbo sutartį, šio nutraukimo pagrindų svarbą bei garantijas. Šių valstybių praktika nagrinėjamu klausimu yra labai naudinga, Lietuva gali semtis patirties tobulinant darbo įstatymą, norint užtikrinti darbo santykių šalių interesus. Siekiant atskleisti Europos Sąjungos šalių darbo santykių pasibaigimą darbuotojo iniciatyva, svarbu ne tik žinoti teisės normas, bet ir įsisavinti tų valstybių praktiką bei galbūt panaudoti ją ir Lietuvoje.

Tyrimo objektas. Šiame darbe yra analizuojamas darbo santykių darbuotojo iniciatyva pasibaigimo institutas Europos Sąjungos valstybėse narėse, atliekant lyginamąją analizę su jo reglamentavimu Lietuvoje. Pasirinktos ne tik senbuvės Europos Sąjungos valstybės-narės – Prancūzija, Jungtinė Karalystė, Švedija, bet ir naujos – Slovėnija bei Latvija. Šios valstybės buvo pasirinktos siekiant, kuo aiškiau aptarti darbo santykių pasibaigimo darbuotojo iniciatyva probleminius klausimus, juos apibendrinti, sulygtinti ir pateikti išvadas.

Dalykas. Europos Sąjungos valstybių-narių bei nacionalinės teisės normos, reglamentuojančios darbo santykių pasibaigimą darbuotojo iniciatyva, Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo (toliau LR LAT) praktika bei mokslinė literatūra.

Tyrimo tikslas. Šio darbo tikslas išanalizuoti ir palyginti darbo santykių pasibaigimo reglamentavimą darbuotojo iniciatyva penkiose Europos Sąjungos valstybėse-narėse ir Lietuvoje. Taip pat pateikiant ne tik tų valstybių, susijusių su šio darbo tema teisės normų aiškinimą, bet ir LR LAT teismų praktikos bylų apibendrinimus.

Tyrimo uždaviniai. Darbo tikslui pasiekti iškeliami tokie uždaviniai:

1. aptarti darbo santykių pasibaigimo pagrindus;
2. išanalizuoti darbo santykių pasibaigimo darbuotojo iniciatyva pagrindus ir procedūras – nesant/esant svarbioms priežastims;
3. apžvelgti ir išnagrinėti garantijas, kurios taikomos nutrūkus darbo santykiams darbuotojų iniciatyva;
4. pateikti išvadas ir pasiūlymus.

Hipotezė. Darbo santykių pasibaigimo darbuotojo iniciatyva reglamentavimas Lietuvoje panašus į lyginamųjų Europos Sąjungos valstybių, tačiau tobulintinas, siekiant labiau užtikrinti darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą.

Tyrimo metodai. Vienas pagrindinių – *lyginamosios analizės metodas*. Jį taikant palyginamas ir įvertinamas Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos (toliau ES) valstybių darbo santykių pasibaigimo darbuotojo iniciatyva reglamentavimas. *Apibendrinimo metodas* pasitelkiamas apibendrinti naudotai literatūrai, atliktam tyrimui, kad darbo pabaigoje būtų galima suformuoti išvadas. Darbe naudojamas ir *dokumentų analizės metodas*, kuris taikomas analizuojant nacionalinius ir ES teisės norminius aktus, reglamentuojančius darbo santykių pasibaigimą darbuotojo iniciatyva. Taip pat naudojami ir kiti metodai – tokie kaip lingvistinis, sisteminis.

Visi šie metodai taikomi siekiant išsamiai ištirti pagrindinius nagrinėjamo objekto aspektus.

Šaltiniai. Darbe naudojamos įvairiais šaltiniais: teisės aktais, teismų praktika ir teisės mokslininkų darbais. Darbo santykių pasibaigimo darbuotojo iniciatyva klausimai nagrinėti tiek

užsienio, tiek Lietuvos darbo teisės mokslininkų: G. Dambrauskienės, R. Macijauskienės, T. Bagdanskio, H. Davidavičiaus, N. Selwyn, J. Sprack, S. Hardy ir kt. Darbe remtasi minėtų autorių darbais, Europos Sąjungos valstybių teisės aktais, reglamentuojančiais darbo santykių pasibaigimą darbuotojo iniciatyva, Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo praktika.

Darbo struktūra. Darbas susideda iš įvado, trijų dalių, išvadų bei pasiūlymų. Pirmoje dalyje aptariami darbo santykių pasibaigimo pagrindai ir jų reikšmė. Antroje dalyje analizuojamas darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva nesant svarbių priežasčių – tikrosios darbuotojo valios nustatymas, įspėjimo terminų svarba. Trečioje dalyje išnagrinėjamos ir analizuojamos svarbios priežastys nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, įspėjimo terminai bei garantijos darbuotojams nutraukus darbo sutartį dėl svarbių priežasčių. Atliekama analizė lyginant LR DK nuostatas su pasirinktų ES valstybių – Latvijos Respublikos, Slovėnijos Respublikos, Jungtinės Karalystės, Prancūzijos Respublikos ir Švedijos Karalystės - teisės aktų nuostatomis bei vadovaujantis LR LAT formuojama teismų praktika. Darbo pabaigoje, atlikus lyginamąją analizę, pateikiamos išvados bei pasiūlymai.

I. DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMO PAGRINDAI IR JŲ REIKŠMĖ

Darbo sutartis sudaroma piliečio ir darbdavio susitarimu darbo įstatymų nustatyta tvarka. Joje nustatomos susitariančių šalių (darbuotojo ir darbdavio) darbo sąlygos, teisės bei įsipareigojimai, socialinės garantijos. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 93 straipsnyje³ nurodyta, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

Taigi, darbo sutartis yra vienas iš svarbiausių darbo teisės institutų. Ji yra ekonominio ir socialinio žmonių jungimosi forma ir efektyvi gali būti tik tuo atveju, jei yra stabili. Juolab kad sutartinių darbo santykių stabilumas atitinka tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesus. Svarbu suteikti kuo daugiau dėmesio darbo sutarties institutui, tačiau šio darbo apimtimi išanalizuosime darbo santykių pasibaigimo institutą, o būtent darbuotojo iniciatyva. Pažymėtina, kad vienašališkas darbo santykių nutraukimas, jei kita šalis apie tai iš anksto neinformuojama, sugriauna stabilius sutartinius santykius. Tuo remiantis įstatymų leidėjas siekia užtikrinti visuomeninių santykių stabilumą, darbo proceso nenutrūkstumą ir nustatė, kad vienašališkai šalys darbo sutartį gali nutraukti tik laikydamosi įstatymo numatytos procedūros. Be abejo, lygiateisiškumo principas darbo teisiniuose santykiuose reikalauja, kad asmuo, naudodamasis savo teisėmis įstatymo nustatyta tvarka, neignoruočių bei nepažeistų ir kitų asmenų teisėtų interesų. Nesilaikydamas įstatymo nurodytų reikalavimų ir pažeisdamas kitų asmenų interesus, toks asmuo turi patirti tam tikrus neigiamus padarinius – praranda teisę reikalauti, kad kiti gerbtų jo teises, taip pat nesilaikydamas įstatyme nustatytos tvarkos, taip atsisako jam įstatymo suteikiamų garantijų.

Darbuotojui, kuris darbo santykiuose yra laikomas silpnąją šalimi, aktualus yra darbo santykių pasibaigimo klausimas. Darbo santykių pasibaigimo pagrindai yra griežtai numatyti įstatyme ir tai susiję su konstitucinio principo apsauga siekiant laisvai pasirinkti darbą. Nors darbo rinkos klausimams svarbūs ne tik darbuotojo, kaip silpnesniosios šalies, bet ir darbdavio interesai. Taigi, darbo sutartis gali būti nutraukiama tik remiantis įstatymų numatytais pagrindais. Juolab kad pažeidus įstatymuose nustatytą darbo santykių pasibaigimo ir nutraukimo tvarką, nukentėjusioji šalis

³ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr.64-2569.

gali juos apginti. Norint išvengti tokių teisinių ginčų, svarbu teisingai taikyti įstatymus, kurie reguliuoja darbo sutarties pasibaigimą.

1.1 Darbo santykių pasibaigimas pagal subjektus

Pasak V. Tiažkijaus⁴, darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima skirstyti į grupes pagal išreikštą šalių valią:

1. pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą dėl tam tikrų valingų darbo sutarties šalių poelgių arba veiksmų ar aplinkybių, kurių atsiradimas priklauso nuo šalių valios;
2. pagrindai (juridiniai faktai), numatyti arba darbo įstatymuose, arba kolektyvinėse ar darbo sutartyse, jeigu tik šios nepablogina darbuotojo padėties, kai darbo sutarties pasibaigimas nepriklauso nuo šalių valios.

Pirmoji nurodytų pagrindų grupė apima darbo sutarties pasibaigimą remiantis tuo, kurio darbo teisinių santykių subjekto valia yra išreikšta, t.y. šalių susitarimu, darbuotojo prašymu ir darbdavio iniciatyva. O antroji grupė apima tokius pagrindus, kurie numato darbo santykių pasibaigimą dėl tam tikrų aplinkybių, kurių atsiradimas nepriklauso nuo darbo sutarties šalių valios - įsiteisėjęs teismo sprendimas, įstatymo įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimas, kai darbuotojas negali eiti pareigų ar dirbti darbo pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos priimtą išvadą, likvidavus darbdavį, mirus darbuotojui ir kt..

Lyginamųjų Europos Sąjungos valstybių teisės aktuose taip pat griežtai nustatyti darbo santykių pasibaigimo pagrindai. Tokie pagrindai yra šalių susitarimas, darbuotojo atsistatydinimas, atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, teismo sprendimas ir kt.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindų klasifikacija tiek pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą, tiek pagal pasirinktų Europos Sąjungos valstybių teisės aktus turi tam tikrą teisinę reikšmę, nes atsižvelgiant į tai, kokių pagrindų pasibaigė darbo sutartis, jos padariniai bus skirtingi (skirsis įspėjimo terminai, taip pat išėtinės išmokos dydis ir kt.). Doc. R.Macijauskienės⁵ teigimu, darbo sutarties nutraukimo pagrindai darbuotojui gana reikšmingi ir praktiniu požiūriu, neretai jie gali lemti ir tolesnes darbuotojo įsidarbinimo galimybes (pvz. svarbu, ar darbuotojas atleistas savo pareiškimu, ar už darbo drausmės pažeidimą).

⁴ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius : Justitia. 2005. P.413

⁵ Macijauskienė R. Darbo santykių nutraukimas ir pasibaigimas. Jurisprudencija. 2006, Nr. 10 (88). P. 72.

1.2. Darbo santykių pasibaigimas darbuotojo iniciatyva

LR DK 2 straipsnyje įteisinti darbo santykių teisinio reglamentavimo principai skatina darbo santykių stabilumą, bet kartu pripažįsta asmens laisvę pasirinkti darbą bei draudžia visų formų priverstinį ir privalomąjį darbą; taip pat, kaip jau minėjome, LR Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta kiekvieno asmens individuali teisė į pasirinktą darbą bei priverstinio darbo draudimas. Šių įtvirtintų principų pagrindu Darbo kodekso 127 ir 128 straipsniai suteikia darbuotojams teisę savo valia ir nustatyta tvarka nutraukti darbo sutartį. Autorės nuomone, šis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas yra itin aktualus ir svarbus. Keičiantis rinkos situacijai bei vis dar esant nemažam nedarbui valstybėje, darbuotojai vis tiek siekia nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, jei jiems pasiūlomas geresnis darbas ar atsiranda objektyvios priežastys, numatytos LR DK, nutraukti darbo sutartį. Tačiau darbo teisiniuose santykiuose egzistuoja dvi šalys - darbdavys ir darbuotojas, todėl, manytume, kad kai darbuotojas nutraukia darbo sutartį savo iniciatyva, yra svarbu apsaugoti ir darbdavio interesus.

Remiantis LR Darbo kodekso normomis, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį tik įstatymo nustatyta tvarka, t.y. apie tokį savo sprendimą raštu bei iš anksto įspėjęs darbdavį. Būtent darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, susiję su darbuotojo noru nutraukti darbo santykius, pagal LR Darbo kodeksą yra tokie:

- Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu nesant svarbių priežasčių (DK 127 str. 1d.)
- Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu esant svarbioms priežastims (DK 127 str. 2d.)
- Darbo sutarties nutraukimas dėl aplinkybių, nepriklausančių nuo darbuotojo (DK 128 str.).

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojų iniciatyva, tai dažniausiai pasitaikantis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas (remiantis tuo, kad Lietuvos Respublikos Aukščiausiajam Teisme yra pakankamai didelis skaičius nagrinėjamų bylų vadovaujantis šiuo pagrindu). Nors iš pirmo žvilgsnio ir gali atrodyti, kad šis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas paprastas ir nekelia jokių teisinių bei praktinių problemų, tačiau atidžiau peržvelgus Darbo kodekso normas ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką, tampa akivaizdu, kad kyla įvairių neaiškumų, susijusių su terminų laikymuisi, darbuotojo valios išreiškimu, svarbių priežasčių nustatymu.

Darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, turi darbdaviui pateikti rašytinį prašymą, kuriame būtų išreikštas darbuotojo tikrasis noras palikti darbą. Tai yra pagrindinis

dokumentas, kurio pagrindu nutraukiama darbo sutartis darbuotojo iniciatyva. Tačiau sprendžiant ginčus, kilusius dėl neteisėto atleidimo iš darbo darbuotojo iniciatyva, LAT praktika rodo, kad dažnai darbuotojo rašytiniai prašymai, išreiškiant norą išeiti iš darbo savo valia, yra išgaunami neleistiniais būdais, pvz. grasinant, apgaulės būdu, priimant į darbą iš anksto pasirašomas prašymas atleisti ir pan. Taigi, svarbu yra tai, jog, jei nėra darbuotojo prašymo – objektyvizuotos darbuotojo valios - atleisti iš darbo, darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva negali būti pripažintas teisėtu.

II. DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMAS DARBUOTOJO INICIATYVA NESANT SVARBIŲ PRIEŽASČIŲ

LR DK 127 str. 1 d. nustato, kad darbuotojas turi teisę savo valia nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš keturiolika darbo dienų. Kaip buvo minėta anksčiau, šis DK straipsnis įgyvendina konstitucinį principą – teisę į pasirinktą darbą. Darbuotojas, kaip silpnoji darbo santykių šalis, turi teisę ne tik pasirinkti, kokio darbo jis nori, bet ir teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, tačiau tai jis turi daryti nepažeisdamas darbdavio interesų ir laikydamasis įstatyme nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu, darbuotojas nėra įpareigotas nurodyti priežastis ar motyvus, kodėl nori išeiti iš darbo. Jis tiesiog turi laikytis įstatyme (LR DK 127 str. 1 d.) nurodytos darbo sutarties nutraukimo procedūros.

Pasak V. Tiažkijaus⁶, nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva dažniausiai neaiškumų kyla dėl dviejų dalykų: 1) ar darbuotojo pareiškimas iš tikrųjų atitiko jo valią; 2) dėl įspėjimo terminų.

2.1. Įspėjimo terminai

LR Darbo kodekse yra nustatyti terminai, per kuriuos darbuotojas turi įspėti darbdavį apie savo ketinimą nutraukti tiek neterminuotą, tiek terminuotą darbo sutartį. Bendrasis įspėjimo terminas - ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų. Šis terminas yra minimalus. Kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytas ir kitoks įspėjimo terminas, neturintis viršyti vieno mėnesio.

Tačiau DK 127 straipsnis nedraudžia darbuotojui pranešti darbdaviui apie ketinimą nutraukti darbo sutartį anksčiau negu prieš keturiolika darbo dienų ar anksčiau negu prieš vieną

⁶ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. - Vilnius : Justitia, 2005. P. 416.

mėnesį, bet tokiu atveju darbuotojas savo prašyme turi nurodyti konkrečią datą, nuo kada nori būti atleidžiamas. LAT byloje *E. A. Švitinskienė v. VšĮ „Šou lyga“*⁷ nustatyta, kad darbuotojos prašymas atleisti ją iš darbo įmonėje buvo gautas 2004 m. kovo 25 d., ji buvo atleista iš darbo nuo prašyme nurodytos dienos, t. y. 2004 m. balandžio 30 d. Nors darbuotojas gali pranešti apie darbo sutarties nutraukimą ir anksčiau negu prieš Darbo kodekse nustatytą išpėjimo terminą (14 darbo dienų arba vieną mėnesį, jei toks išpėjimo terminas numatytas kolektyvinėje sutartyje), tačiau toks prašymas darbdavio neįpareigoja. Tokiu atveju rekomenduojama nurodyti datą, nuo kurios pageidaujama nutraukti darbo sutartį, priešingu atveju, jei tokia data nenurodoma, darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju pasibaigus DK nustatytam išpėjimo terminui.

Šių darbuotojo išpėjimo terminų darbdaviui tikslas yra suteikti darbdaviui galimybę surasti naują darbuotoją ir išlaikyti besitęsiantį darbo procesą. Išpėjimo terminai - tai darbdavio interesų apsauga. Išankstinio išpėjimo apie numatomą darbo sutarties nutraukimą terminai yra nustatomi būtent tos šalies naudai, kuri neinicijuoja darbo sutarties nutraukimo – šiuo atveju, t.y. darbdavio interesams apsaugoti. Kaip ir minėjome, jo paskirtis – leisti darbdaviui surasti kitą darbuotoją į darbo santykius nutraukiančio darbuotojo vietą, užtikrinti darbo proceso nepertraukiamumą bei suteikti laiko įforminti darbo sutarties nutraukimą su darbuotoju.

Atkreipiant dėmesį į Europos Sąjungos valstybių teisės aktus, LR Darbo kodekse nustatytas 14 darbo dienų išpėjimo terminas yra vienas iš trumpiausių. Latvijos Darbo įstatymo 100 str. 1 d.⁸ numato bendrą vieno mėnesio išpėjimo terminą (trumpesnis išpėjimo terminas gali būti nustatytas darbo arba kolektyvinėje sutartyje), Slovėnijos Respublikos Darbo Santykių įstatymo 92 str. 1d.⁹ taip pat nustatytas bendrasis vieno mėnesio išpėjimo terminas darbdaviui (tuo tarpu darbo arba kolektyvinėje sutartyje gali būti sulygtas ilgesnis terminas, bet jis neturi viršyti 3 mėnesių). Be abejo, Švedijos Darbo Apsaugos įstatymo 11 str. 1 d.¹⁰ nurodytas minimalus išpėjimo terminas taip pat yra vienas mėnuo. Kai kuriose kolektyvinėse sutartyse (pvz., „baltos apykaklės“ darbuotojų) nustatomas ilgesnis išpėjimo terminas, bet retai kada ilgesnis nei 3 mėnesiai. Manytume, kad tai būtų protinga sieti su šių darbuotojų pareigomis ir jų pobūdžiu.

⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-493/2005.

⁸ Latvijos Darbo įstatymas //

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas 2010 06 07.

⁹ Slovėnijos Darbo Santykių įstatymas

http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act/#c16932; prisijungimo laikas 2010 11 13.

¹⁰ Švedijos Darbo Apsaugos įstatymas //

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>; prisijungimo laikas 2010 06 08.

Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymo 1 dalies 1 straipsnio 4 poskyrio e) punkte¹¹ nurodyta, kad darbo sutartyje gali būti sulygta dėl išėjimo termino, kurį darbuotojas turi duoti darbdaviui norėdamas nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva. Pažymėtina, jei darbo sutartyje nėra numatytas išėjimo terminas, tuomet darbuotojas darbdaviui turėtų duoti protingą išėjimo terminą, kurio trukmė priklauso nuo darbuotojo užimamų pareigų, darbo trukmės įmonėje ir kt.¹² Jei darbo sutartyje nėra nustatytas išėjimo terminas ir darbuotojas darbdavio neįspėja per protingą terminą, tuomet reikėtų vadovautis įstatyme nustatytu darbdaviui išėjimo terminu, kuris pagal Darbo Teisių įstatymo 86 straipsnio 2 poskyrį¹³ yra ne mažiau kaip savaitė, jei darbuotojas pas darbdavį dirbo vieną mėnesį ir ilgiau.

Prancūzijos Darbo kodekso L. 1237-1 straipsnis¹⁴ nurodo, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį savo iniciatyva per įstatymuose, susitarimuose ar kolektyvinėje sutartyje sulygtus išėjimo terminus. Šiame straipsnyje taip pat numatyta, jei nėra teisės normų, susitarimų ar kolektyvinės sutarties, tuomet išėjimo terminų trukmė nustatoma pagal tam tikros šakos praktiką tam tikrose profesijų srityse. Tarkim, Darbo kodekso L. 7112-2 straipsnyje yra nustatyta, jei neterminuota darbo sutartis nutraukiama žurnalisto iniciatyva, tuomet išėjimo terminai darbdaviui bus:

- Vienas mėnuo, jei darbo stažas mažesnis nei trys metai;
- Du mėnesiai, jei žurnalistas savo pareigas vykdė ilgiau nei tris metus.

Ilgesnį neterminuotų darbo sutarčių nutraukimo terminai - nustatyti apsaugoti darbdavio interesus, suteikti darbdaviui daugiau laiko susirasti naują darbuotoją, kad nebūtų pertraukiamas darbo procesas. Nors 2010 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo nauji LR Darbo kodekso pakeitimai ir DK 127 straipsnio 1 dalis buvo pakeista nustatant šiek tiek ilgesnį išėjimo terminą (buvo 14 kalendorinių dienų, šiuo metu 14 darbo dienų), tačiau, manytume, net ir toks išėjimo terminas yra per trumpas, siekiant apsaugoti darbdavio interesus, lyginant su išėjimo terminu nustatytu Europos Sąjungos valstybėse. Pažymėtina, kad LR Darbo kodekse nenumatyta teisė darbuotojui ir darbdaviui sudarant darbo sutartį iš karto sulygti dėl išėjimo terminų (nors tai ir nėra uždrausta), kaip tai galima padaryti Jungtinėje Karalystėje ar Prancūzijoje. Taip pat svarbus dėmesys skiriamas

¹¹ Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymas // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/I>; prisijungimo laikas 2010 11 22.

¹² Selwyn N.. Law of Employment. - United Kingdom : LexisNexis, 2004. P. 364.

¹³ Jungtinės Karalystės Darbo teisių įstatymas // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/IX>; prisijungimo laikas 2010 11 22.

¹⁴ Prancūzijos Darbo kodeksas // <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006901174&idSectionTA=LEGISCTA000006195634&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101128>; prisijungimo laikas 2010 11 28.

kolektyvinėms sutartims bei įspėjimo terminų (kaip ir kitų darbo sąlygų) jose nustatymui. Kolektyvinėse sutartyse paprastai šis įspėjimo terminas būna ilgesnis nei numatytas teisės aktuose, išskyrus Latvijos Respublikos Darbo įstatymą, kuriame kolektyvinėje sutartyje gali būti trumpesnis nei vieno mėnesio įspėjimo terminas. Sudarant tokias sutartis yra skatinamas socialinis dialogas tarp darbdavių ir darbuotojų. Svarbu paminėti, kad būtent socialinio dialogo trūkumas ir turi didelės įtakos, jog taip dažnai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva.

Siūlytume, atsižvelgiant į ES valstybių praktiką, Lietuvoje dar pailginti įspėjimo terminą, siekiant apsaugoti darbdavio interesus, iki vieno mėnesio ir numatyti, kad sudarant darbo sutartį, darbdavys ir darbuotojas iš karto sulygtų dėl įspėjimo termino, nurodant jo trukmę, kaip tokia teisė įtvirtinta Jungtinės Karalystės ir Prancūzijos teisės aktuose.

Terminuotos darbo sutarties nutraukimas. Be abejo, LR DK 127 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbuotojo teisė nutraukti tiek neterminuotą, tiek terminuotą darbo sutartį iš anksto įspėjus darbdavį prieš keturiolika darbo dienų. Darbuotojas savo iniciatyva turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį prieš tai laiku (keturiolika darbo dienų) įspėjęs darbdavį ir savo rašytiniame prašyme atleisti jį iš darbo nenurodęs tokio nutraukimo priežasčių. Tačiau atkreipiant dėmesį į terminuotos darbo sutarties paskirtį, kad ji sudaroma tik tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimui, toks lankstus terminuotos darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva suteikia galimybę pažeisti darbdavio interesus. Tai gali sukelti darbdaviui nemažą žalą – sunku surasti kitą darbuotoją per tokį trumpą laikotarpį, kad jis tinkamai atliktų jam pavestas darbo funkcijas ir darbdavys nepatirtų materialinės žalos. Juolabiau kad terminuota darbo sutartis ir sudaroma tik įstatymo numatytais atvejais.

Tuo tarpu kitose ES valstybėse terminuota darbo sutartį prieš sueinant jos terminui nutraukti galima tik išimtiniais atvejais. Slovėnijos Respublikos Darbo Santykių įstatymo 77 str. 2 d.¹⁵ nurodoma, kad terminuota darbo sutartis gali būti nutraukta anksčiau nei pasibaigia terminas, kuriam ji buvo sudaryta, arba anksčiau prieš sutarto darbo atlikimą jei:

- taip susitaria sutarties šalys;
- atsirado kitos priežastys nutraukti darbo sutartį vadovaujantis šiuo Įstatymu.

Pagal šį įstatymą tiek darbdavys, tiek darbuotojas, norėdami anksčiau laiko nutraukti terminuotą darbo sutartį savo iniciatyva, turi nurodyti papildomas priežastis, tačiau jie privalo vadovautis bendrosiomis darbo sutarties nutraukimo nuostatomis – įspėti darbdavį iš anksto. Darbo

¹⁵ Slovėnijos Darbo Santykių įstatymas // http://www.mdds.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act/#c16932; prisijungimo laikas 2010 06 10.

Santykių įstatymo 92 str. 1 d. nurodytas vieno mėnesio įspėjimo terminas, ilgesnis įspėjimo terminas gali būti numatytas darbo arba kolektyvinėje sutartyje, tačiau jis neturi viršyti 3 mėnesių. Išankstinis terminuotos darbo sutarties nutraukimas turėtų būti leidžiamas tik išimtiniais atvejais.

Tuo tarpu Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymo nuostatose nėra įtvirtinta, kada terminuota darbo sutartis gali būti nutraukiama prieš sueinant jos terminui. Šio įstatymo 235 str. 2A d.¹⁶ nustatyta, kad terminuota darbo sutartis sudaroma, jei darbas pagal sutartį nėra nuolatinis ir nuostatos, kada darbo sutartis baigsis, yra įtrauktos į darbo sutartį pagal tam tikrus apribojančius atvejus. Svarbu atkreipti dėmesį, kad Jungtinėje Karalystėje (kaip ir kitose valstybėse) sudarant terminuotą darbo sutartį, joje turi būti nurodytas laikotarpis, kuriam ši sutartis sudaroma arba data, kada sutartis pasibaigs. Užsienio literatūroje minima, kad terminuotos darbo sutarties nutraukimas nepasibaigus jos terminui traktuojamas kaip darbo sutarties pažeidimas. Tačiau, siekiant to išvengti, tokios rūšies darbo sutartyje turi būti susitarta dėl aplinkybių ir sąlygų („*break clause*“), kurioms esant tiek darbuotojas, tiek darbdavys gali anksčiau, negu suejo sutarties terminas, nutraukti darbo sutartį. Jei tokios sąlygos yra, darbo sutartis gali būti nutraukiama bendrais pagrindais – įspėjant darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą per darbo sutartyje numatytą įspėjimo terminą arba, jei tokio įspėjimo termino nėra, tuomet per įstatyme nurodytą terminą. Pažymima, kad darbuotojas ir darbdavys gali tarpusavyje susitarti dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo.¹⁷

Kalbant apie terminuotų darbo sutarčių pasibaigimą Prancūzijoje anksčiau negu baigiasi terminas, kuriam jos sudarytos, būtina paminėti tai, kad tokia sutartis bendrais pagrindais negali būti nutraukiama pirma laiko. Darbo kodekso L. 1243-1 str.¹⁸ nurodyta, kad išskyrus atvejus, kai darbo sutarties šalys tarpusavyje susitaria dėl išankstinio sutarties nutraukimo, terminuota darbo sutartis gali būti nutraukta anksčiau laikotarpio, kuriam ji sudaroma, pabaigos, jei padaromas svarbus nusizengimas ar įvyksta *force majeure*. Taip pat pagal Darbo Kodekso L. 1243-2 straipsnį terminuota darbo sutartis gali būti nutraukta prieš sueinant jos terminui darbuotojo iniciatyva, jei jis savo tokį apsisprendimą pagrindžia tuo, kad sudaro kitą neterminuotą darbo sutartį. Išskyrus atvejus, kai abi šalys susitaria, darbuotojas turi laikytis išankstinio prašymo terminų, kurio terminas gali būti nuo vienos dienos iki savaitės. Išankstinis prašymo įspėjimo terminas negali būti ilgesnis nei dvi savaitės.

¹⁶ Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymas //

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/XIV/chapter/III>; prisijungimo laikas 2010 11 24.

¹⁷ Selwyn N. Law of Employment. - United Kingdom : LexisNexis, 2004. P. 67.

¹⁸ Prancūzijos Darbo kodeksas //

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=B685C75E3F61554CA875BA4211247FC9.tpdjo12v_1?idSecti onTA=LEGISCTA000006189458&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101110; prisijungimo laikas 2010 11 29.

Remiantis tuo, kas anksčiau išdėstyta, LR DK numatyta galimybė darbuotojui nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva nenurodant svarbių priežasčių ir įspėjus darbdavį prieš keturiolika darbo dienų galėtų būti suteikta tik tuo atveju, jei nutraukiama neterminuota darbo sutartis. Tuo tarpu terminuota darbo sutartis, manytume, turėtų būti nutraukiama (atsižvelgiant į ES valstybių teisės aktus) tik esant svarbioms priežastims arba jei šalys pačios tarpusavyje susitarė dėl įspėjimo termino. Toks reglamentavimas neturėtų būti laikomas Konstitucijoje įtvirtintos teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimu, nes turi būti ginamas ir teisėtų lūkesčių principas, taip pat atsižvelgiama į tai, kad darbo sutarties šalys privalo sąžiningai naudotis savo teisėmis, jomis nepiktnaudžiauti.

Darbo sutarties nutraukimas bandomuoju laikotarpiu. LR DK 107 straipsnio 2 dalyje numatytas trumpesnis įspėjimo terminas nutraukiant darbo sutartį bandomuoju laikotarpiu. Tai taikoma tuo atveju, jei bandomasis laikotarpis sulygtas darbuotojo iniciatyva, norint patikrinti, ar siūlomas darbas jam bus tinkamas. Per išbandymo terminą darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas.

Latvijos Respublikos Darbo įstatymo 47 straipsnyje¹⁹ nurodyta, kad darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį bandomojo laikotarpio metu, darbdavį turi įspėti prieš tris kalendorines dienas. Slovėnijos Respublikos Darbo Santykių įstatymo 125 str. 3 d. numatytas ilgesnis įspėjimo terminas – 7 dienos. Švedijos Darbo Apsaugos Įstatymo 6A straipsnyje numatyta teisė nutraukti darbo sutartį nepasibaigus bandomajam laikotarpiui, tačiau nenurodytas įspėjimo terminas. Tik šio įstatymo 31 straipsnyje²⁰ teigiama, kad darbdavys turi įspėti darbuotoją mažiausiai prieš dvi savaites. Taigi, manytina, kad tokio ilgio įspėjimo terminas taikomas ir darbuotojui, kuris nori nutraukti darbo sutartį bandomuoju laikotarpiu. Tuo tarpu Prancūzijos Darbo kodekso L. 1221-26 straipsnyje²¹ numatyta, jei darbuotojas nori nutraukti darbo sutartį nepasibaigus bandomajam laikotarpiui, jis turi laikytis 48 val. įspėjimo termino. Nors šis laikotarpis gali būti sutrumpintas iki 24 val., jei įmonėje darbuotojas išdirbo mažiau nei aštuonias dienas.

Trumpesni įspėjimo terminai taikomi nutraukiant ir kitų rūšių darbo sutartis. Pagal LR Vyriausybės nutarimą „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ darbuotojo iniciatyva nutraukiant laikinąją darbo sutartį prieš jos terminą, darbuotojas įspėja darbdavį prieš penkias darbo

¹⁹ Latvijos Darbo įstatymas // <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas 2010 12 04.

²⁰ Švedijos Darbo Apsaugos įstatymas // <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>; prisijungimo laikas 2010 06 11.

²¹ Prancūzijos Darbo kodeksas // http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=804F3F766DE2527EBFEBEFF51B0DB9DD.tpdjo09v_3?idSectionTA=LEGISCTA000019071115&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101110; prisijungimo laikas 2010 11 28.

dienas²². Panašios nuostatos taikomos ir LR Vyriausybės nutarimo „Dėl sezoninio darbo“ 6.1. straipsnyje²³, kuriama teigiama, kad sezoninio darbo sutartis gali būti nutraukta nepasibaigus terminui, kuriam ji sudaryta, darbuotojui išpėjus darbdavį prieš penkias kalendorines dienas.

Nors, kaip buvo minėta anksčiau, išpėjimo terminas, pirmiausia yra nustatytas darbdavio naudai, tačiau jis kartu atitinka ir darbuotojo interesus – darbuotojas darbdavio vienašališka valia negali būti atleidžiamas anksčiau numatyto išpėjimo termino bei, remiantis LR Darbo kodekso 127 str. 4 d., jis turi teisę pakeisti savo nuomonę atšaukdamas parašytą prašymą išeiti iš darbo savo iniciatyva per trijų darbo dienų terminą nuo prašymo padavimo dienos. Pažymėtina, kad darbuotojas, norėdamas pasinaudoti šia savo teise, tai gali padaryti tik tuo atveju, jeigu jis laikėsi DK 127 straipsnio 1 dalyje nustatytos išankstinio išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą tvarkos.

Darbuotojas ir darbdavys gali susitarti, kad darbo sutartis bus nutraukta ir nepraėjus nustatytam išpėjimo terminui. Atsižvelgiama į tai, kad išpėjimo terminas nustatytas darbdavio naudai, nors įstatymas nedraudžia darbdaviui visai ar iš dalies atsisakyti jo naudai LR DK 127 straipsnio 1 dalyje nustatyto minimalaus išpėjimo termino bei sutikti su darbuotojo prašymu nutraukti darbo sutartį ir nepraėjus įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje nustatytam minimaliam išpėjimo terminui. Neretai pasitaiko atveju, kai darbuotojai nesilaiko darbdavio interesams apsaugoti įstatymo nustatyto išpėjimo termino ir pageidauja nutraukti darbo sutartis anksčiau nei po keturiolikos darbo dienų. LR LAT byloje *B.J. v. UAB „Zepter International“*²⁴ išaiškino, kad išankstinio išpėjimo terminas nustatytas darbdavio interesais, todėl nutraukti darbo santykius, nepraėjus nustatytam išpėjimo terminui galima tik darbuotojui ir darbdaviui susitarus. Darbdavys turi teisę, bet neprivalo, atsisakyti nuo šio termino jam suteiktos lengvatos. Tai reiškia, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį darbuotojo nurodytu laiku (t. y. anksčiau nei po keturiolikos darbo dienų) arba po keturiolikos darbo dienų nuo pareiškimo gavimo dienos.

Lyginant su ES valstybėmis, tiek Latvijos Darbo įstatymo 100 str. 4 d.²⁵ numatyta, kad darbuotojas ir darbdavys gali tarpusavyje susitarti, jog darbo sutartis gali būti nutraukta prieš pasibaigiant išpėjimo terminui, tiek Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymo 86 straipsnio 3 dalyje²⁶ teigiama, kad darbuotojas ir darbdavys gali atsisakyti jų naudai nustatyto išpėjimo termino

²² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

²³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“// Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313.

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-646/2004.

²⁵ Latvijos Darbo įstatymas //

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas 2010 06 07.

²⁶ Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymas //

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/IX>; prisijungimo laikas 2010 11 23.

bei sutikus nutraukti darbo sutartį anksčiau įspėjimo termino. Taigi darbo sutartis gali būti nutraukta nepaėjus įspėjimo terminui, tiesiog darbuotojas ir darbdavys turi tarpusavyje dėl to susitarti. Ypač pabrėžiama tai, jog šie įspėjimo terminai numatyti siekiant apginti darbdavio interesus ir tuo atveju, jei darbuotojas pasiūlo sutrumpinti įspėjimo terminą, darbdavys turi teisę sutikti su tokiu terminu arba ne. Jei nesusitaria, darbo santykiai tęsiasi iki įspėjimo termino pabaigos.

Tuo atveju, kai darbdavys neatsisako jo naudai LR DK 127 straipsnio 1 dalyje nustatyto minimalaus įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino ir neįformina darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškime nurodytą dieną, kuri yra ankstesnė nei įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje nustatytas minimalus įspėjimo terminas, darbo santykiai tęsiasi. LAT byloje *I. O. v. Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka*²⁷ konstatavo, kad darbuotojui neatlikus tam tikrų veiksmų, galima teigti, jog jis atliko kitus veiksmus, kurie suteikia pagrindą spręsti, kad, žinodamas apie darbdavio valią nenutraukti darbo sutarties nuo jo pareiškime nurodytos datos, o darbo sutartį nutraukti pasibaigus DK 127 straipsnio 1 dalyje nustatytam minimaliam įspėjimo terminui, sutiko su vėlesne, nei nurodyta jo pareiškime, darbo sutarties nutraukimo data, t. y. pakeitė savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo datos, nekeisdamas savo valios dėl darbo sutarties nutraukimo apskritai. Darbuotojas šiuo atveju, žinodamas apie darbdavio siekį nenutraukti darbo sutarties pareiškime nurodytą dieną, turi teisę DK 127 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta tvarka atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį per tris darbo dienas nuo jo pateikimo darbdaviui, arba savo neveikimu sutinka su vėlesne darbo sutarties nutraukimo data.

Pasibaigus įspėjimo terminui, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Būtent tada, kai darbuotojas išreiškia savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo ir darbdavys sutinka atleisti darbuotoją, darbo sutartis laikoma nutraukta DK 127 straipsnio 1 dalies pagrindu. Dėl to darbdaviui atsiranda minėtame DK straipsnyje įtvirtinta pareiga įforminti darbo sutarties nutraukimą bei atsiskaityti su darbuotoju. Pažymėtina, kad nutraukus darbo sutartį pasibaigia ir darbo įstatymuose, darbo sutartyje ir (arba) vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose teisės aktuose įtvirtintos darbuotojo darbo pareigos (vykdyti darbo funkcijas, laikytis darbo drausmės ir kt.), taip pat pasibaigia ir atitinkama darbdavio teisė reikalauti iš darbuotojo pareigų vykdymo. LAT byloje *M. P. v. UAB „Vevira“*²⁸ nustatė, kad darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį DK 127 straipsnio 1 dalies pagrindu, vien tik darbdavio uždelsimas įforminti darbo sutarties nutraukimą savaime nepratęsia darbo sutarties galiojimo, nes priešingu atveju būtų paneigtas darbo santykių sutartinis pobūdis. Darbdavio

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-551/2009.

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-464/2009.

neįforminimas arba netinkamas darbo sutarties nutraukimo DK 127 straipsnio 1 dalies pagrindu įforminimas savaime nepaneigia įvykusio darbo sutarties nutraukimo fakto, jos nutraukimo teisinio pagrindo ir momento.

Tuo atveju, jeigu įspėjimo terminas pasibaigė, o darbo sutartis nebuvo nutraukta ir darbuotojas toliau tęsia darbą nebereikalaudamas nutraukti darbo sutartį, laikoma, kad darbo sutarties galiojimas pratęstas ir darbdavys negali atleisti darbuotojo iš darbo pagal DK 127 straipsnį, o darbuotojo atleidimas galimas tik esant kitam jo prašymui atleisti iš darbo.

2.2. Įforminimas

Rašytinis pranešimas. Kaip jau buvo minėta, bet kuris darbuotojas turi absoliučią subjektinę teisę savo valia nutraukti darbo sutartį. Tai yra darbo laisvės principo, įtvirtinto LR Konstitucijos 48 ir LR DK 2 straipsniuose, garantija. Šia subjeketine teise darbuotojas disponuoja savarankiškai. Darbuotojas neprivalo nurodyti priežasčių, motyvų ar aplinkybių, dėl kurių jis nori nutraukti darbo santykius. Pagal įstatymus ir kitus norminius teisės aktus iš darbuotojo yra reikalaujama tik rašytinio prašymo, kuris ir yra objektyvizuota darbuotojo valios išreiškimo forma. Kadangi nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, svarbu yra darbuotojo valia, prašymas turi būti pasirašytas paties darbuotojo savanoriškai.

Pasitaiko atveju, kai darbdavys pasiūlo arba pareikalauja darbuotojo nutraukti darbo sutartį savo valia, parašant prašymą atleisti jį iš darbo. Pažymėtina, kad nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu, darbdaviui leidžiama atleisti darbuotoją neišmokant jam išeitinės išmokos bei nesilaikant įspėjimo terminų. Tačiau pats pasiūlymas ar reikalavimas dar nereiškia, kad darbuotojo atleidimas iš darbo visada bus neteisėtas. LAT byloje *I. A. v. VĮ Tarptautinis oro uostas*²⁹ yra konstatavęs, kad pareiškimas dėl atleidimo iš darbo pagal DK 127 straipsnio 1 dalį pripažįstamas savanorišku tik tada, jeigu darbdavys jokiais būdais (net ir siekdamas švelninti darbuotojo padėtį dėl atliktų kaltų veiksmų) neparodė atitinkamos iniciatyvos ir tuo neprivertė darbuotojo rašyti pareiškimą; nutraukti darbo sutartį DK 127 straipsnio pagrindu galima, kai noras ir iniciatyva nutraukti darbo sutartį buvo paties darbuotojo, o ne darbdavio. Svarbu nustatyti, ar toks darbdavio siūlymas nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva buvo išreikštas primetant psichologinį spaudimą ir jėgą. Būtent esant tokiems atvejams, ginčo nagrinėjimo metu, kai darbuotojas ginčija, jog buvo atleistas iš darbo darbdaviui privertus jį pasirašyti prašymą išeiti iš darbo, įrodinėjimo pareiga perkeliama darbdaviui,

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-297/2007.

kuris turi įrodyti, kad darbuotojo prašymas atleisti iš buvo pasirašytas savanoriškai, neprimetant jokio spaudimo. Juolab kad DK 127 straipsnio 1 dalyje nėra reikalaujama darbuotojo prašyme nurodyti sutarties nutraukimo priežastis. Vis dėlto paminėtina, kad teismas yra aktyvus nagrinėdamas darbo bylas ir įdėmiai vertina visas bylos aplinkybes. Todėl norint įrodyti, jog prašymą nutraukti darbo sutartį asmuo pateikė ne savo valia, reikia turėti pakankamai tai pagrindžiančių įrodymų.

Manytina, kad nustatant darbuotojo tikrąją valią nutraukti darbo sutartį, reikėtų atkreipti dėmesį ir į tai, kai darbdavys pasiūlo darbuotojui pačiam savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį parašant prašymą atleisti iš darbo pagal LR DK 127 str. 1d., vietoj to, kad būtų atleistas iš darbo už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. LR LAT byloje *V. K. v. UAB „Statva“*³⁰ pažymėjo, kad darbdaviui išreiškus valią nutraukti darbo sutartį, bet leidus darbuotojui pasirinkti atleidimo iš darbo pagrindą, darbuotojo prašymas atleisti jį iš darbo nėra jo laisvos valios išraiška, todėl neatitinka darbo sutarties nutraukimo darbuotojo prašymu sampratos. Tuo atveju, kai darbdavys darbuotojui pasiūlo nutraukti darbo sutartį, jau būtų galima kalbėti apie darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu (LR DK 125 str.), kuomet viena šalis (šiuo konkrečiu atveju darbdavys) pasiūlo kitai šaliai (darbuotojui) nutraukti darbo sutartį, o ta šalis, kuriai pasiūlyta nutraukti darbo sutartį, turi pranešti, ar sutinka (per 7 dienas). Susitarimas dėl sutarties nutraukimo sudaromas raštu, numatoma data, kada darbo sutartis bus nutraukta, bei galima susitarti dėl kitų sąlygų. Tačiau siekiant nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu (šalių susitarimu), taip pat turi būti išreikšta darbuotojo laisva valia. Atkaklus darbdavio siūlymas nutraukti darbo sutartį yra neteisėtas.

Manytume, kad kai darbdavys pasiūlo darbuotojui nutraukti darbo sutartį, vietoj to, kad atleistų jį iš darbo už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, tai toks pasiūlymas visgi turėtų būti laikomas darbdavio psichologiniu spaudimu, kadangi nutraukti darbo sutartį LR DK 127 str. 1 d. pagrindu galima tik tuomet, kai noras ir iniciatyva nutraukti darbo sutartį buvo paties darbuotojo, o ne darbdavio. Nors tik pats darbdavio ketinimas teisėtu pagrindu skirti darbuotojui drausminę nuobaudą atleisti iš darbo (dar neišreiškus pasiūlymo nutraukti darbo sutartį) už jo įvykdytus darbo drausmės pažeidimus neturėtų būti vertinamas kaip darbuotojui daroma psichologinė prievarta parašyti prašymą išeiti iš darbo savo noru. Taigi, darbuotojui pasiūloma nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 str. 1d. arba kitu atveju jis bus atleistas už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, tuomet jau galima kalbėti apie darbdavio daromą psichologinį spaudimą.

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-845/2002.

Darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, turi vadovautis LR DK nuostatomis. Pirmiausia, darbuotojas turi parašyti prašymą, kuriame išreiškia savo valią nutraukti darbo sutartį bei nurodo datą, kada nori būti atleistas iš darbo. Kaip minėjome, nutraukiant darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 1 dalį, lemiamą vaidmenį turi darbuotojo valia, kurios objektyvizuota išraiškos forma ir yra darbuotojo prašymas. Nei žodžiu, nei kitais konkludentiniais veiksmais remiantis LR DK darbuotojas negali išreikšti savo noro nutraukti darbo sutartį. Tai turi būti rašytinis pareiškimas. Rašytinė darbuotojo valios nutraukti darbo sutartį konkrečią dieną išreiškimo forma atitinka tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesus, užtikrina šio fakto patikimumą bei garantuoja jo pagrindu kylančių teisinių pasekmių stabilumą.

Nors LR DK 127 str. 1 d. nėra plačiau reglamentuota, koks turėtų būti rašytinio pareiškimo turinys, tačiau iš esamų LR DK nuostatų, kad prašymas pateikiamas raštu, jame turi būti įspėjimas apie darbuotojo pareikštą valią nutraukti darbo sutartį, nustatyti minimalūs darbdavio įspėjimo terminai, tampa akivaizdu, kad prašyme darbuotojas turėtų nurodyti jo pateikimo datą, pageidaujamą atleidimo datą (kuri kartu reiškia ir įspėjimo termino pasibaigimą) bei išreikšti valią dėl darbo santykių nutraukimo. Darbuotojas gali parašyti prašymą atleisti jį iš darbo anksčiau nei prieš keturiolika darbo dienų, tačiau tik darbdavys nuspręs, ar atleisti darbuotoją anksčiau nei sueis įspėjimo terminas, ar ne tik jam suėjus. Juolab kad įspėjimo terminas numatytas darbdavio naudai, taigi tik darbdavys gali pasinaudodamas jam suteikta teise nutraukti darbo sutartį anksčiau.

Darbuotojas savo rašytinį prašymą turi pasirašytinai įteikti administracijai. Tokiu atveju neturėtų kilti neaiškumų dėl prašymo parašymo datos. Būtent darbdavio įspėjimo diena, t.y. prašymo darbdaviui padavimo diena, yra darbdavio minimalaus įspėjimo termino pradžia bei trijų darbo dienų laikotarpio, per kurį darbuotojas turi nevaržomą teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį, pradžia. Be abejo, pasitaiko atvejų, kai darbdavys nenori priimti prašymo iš darbuotojo, bet užregistravus šį prašymą, darbdavys privalės jį reaguoti. Darbuotojas taip pat gali siųsti prašymą atleisti iš darbo registruotu laiku ar kreiptis į notarą ar antstolį, kuris patvirtintų patį pranešimo surašymo faktą bei jo datą. Tačiau LR DK 127 straipsnio prasme reikšmingas yra ne tiek darbuotojo pareiškimo surašymo, kiek darbdavio informavimo apie darbuotojo apsisprendimą nutraukti darbo sutartį momentas. Būtent todėl, kad šis LR DK nurodytas įspėjimo terminas ir yra nustatytas darbdavio naudai, siekiant jam padėti susirasti kitą darbuotoją ir skiriant laiko tiek darbo sutarties įforminimo procedūroms, tiek atsiskaitymui su darbuotoju.

Atkreipiant dėmesį į ES valstybių reikalaujamą pranešimo formą, svarbu paminėti, kad iš pasirinktų penkių lyginamųjų valstybių tik Latvijos Respublikos Darbo įstatymo 100 str. 1d. įtvirtinta privaloma rašytinė prašymo atleisti iš darbo forma. Slovėnijos Respublikos teisės akte nėra

nuostatos apie prašymo atleisti iš darbo formą. Tačiau atkreipiamas dėmesys, kad norint, jog darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva pagrindas būtų efektyvus, pranešimas turėtų būti rašytinis. Tokios nuostatos laikomasi ir Jungtinės Karalystės Darbo Teisių Įstatyme, kuriame taipogi nėra reglamentuota, kokios formos darbuotojo pranešimas apie darbo sutarties nutraukimą turi būti įteiktas darbdaviui. Tai jis gali padaryti ir žodžiu, išskyrus atvejus, kai rašytinė pranešimo forma nurodyta darbo sutartyje.

Be abejo, kalbant apie prašymo atleisti iš darbo formą ES valstybėse, svarbu paminėti ir Prancūziją, kurios Darbo kodekse taipogi nėra pateikiama, kokia forma darbdaviui turi būti pateikiamas darbuotojo prašymas nutraukti darbo sutartį. Tai jis gali padaryti tiek žodžiu, tiek raštu arba atlikdamas tam tikrus (konkliudentinius) veiksmus, kurie darbdaviui suteikia galimybę daryti išvadą, kad darbuotojas nutraukė darbo sutartį savo iniciatyva. Tačiau visgi yra rekomenduojama darbuotojui apie savo atsistatydinimą pranešti raštu, o ypač registruotu laišku. Tokiu būdu darbuotojas gali išsaugoti įrodymą apie pranešimo dieną, kuri yra pradinis taškas, įspėjimo terminui apskaičiuoti.

Remiantis tuo, kas anksčiau išdėstyta, nors kai kurių ES valstybių teisės aktuose ir nėra aiškiai reglamentuota prašymo forma, tačiau visgi yra rekomenduojama jį pateikti pasirašytinai raštu arba siunčiant registruotą laišką, kad taip būtų apsaugojami darbuotojo interesai, jei darbdavys nesutiktų priimti darbuotojo prašymo, ir nuo tos dienos, kai darbdavys informuojamas apie darbo sutarties nutraukimą, prasidėtų įspėjimo terminas.

Lemiamą reikšmę LR DK 127 straipsnio taikymui turi darbuotojo valia nutraukti darbo sutartį, kurios išreiškimas įstatymo reikalaujama rašytine forma sukelia darbo sutarties pasibaigimo teises pasekmes, todėl įstaigos administracijos, o tuo labiau įstaigos vadovo pareiga yra priimti darbuotojo tinkamai įformintą pareiškimą. Priimant darbuotojo rašytinį prašymą būtina nustatyti, ar jis yra tinkamas. Jei darbuotojas savo prašyme nutraukti darbo sutartį nenurodo jo surašymo datos, ši aplinkybė nepaneigia surašymo fakto, o įmonės registracijos įrašas, jog prašymas gautas atitinkamą dieną, ir bus prašymo padavimo diena. Tačiau, jei nenurodoma nei pareiškimo surašymo data, nei pageidaujama atleisti iš darbo data, tuomet kyla klausimas, ar šis pareiškimas atitinka DK 127 straipsnio 1 dalies turinį, kai yra reikalaujama ne tik, jog būtų išreikšta darbuotojo valia, bet ir nurodytos surašymo bei pageidaujamo atleidimo iš darbo datos. LAT byloje *K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas*³¹ yra konstatavęs, kad įstaigos vadovo pareiga yra priimti tinkamai įformintą darbuotojo pareiškimą dėl darbo sutarties nutraukimo, kuriame turi būti

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-358/2007.

nurodoma tiek pareiškimo surašymo, tiek pageidaujama atleidimo iš darbo data. Datos nurodymas yra būtinas reikalavimas darbo santykiams nutraukti, nes DK 127 straipsnio 4 dalyje nustatyta darbuotojo teisė atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Datos nurodymas prašyme nutraukti darbo sutartį taip pat turi reikšmės atleidimo terminui, per kurį darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju.

LR Darbo kodekso komentare I. Nekrošius³² pažymi, kad darbuotojas darbdavį gali įspėti bet kuriuo metu – atostogaudamas, dirbdamas, sirgdamas ir kt. Be to, darbdavio įspėjimas bet kuriuo metu apie darbo sutarties nutraukimą yra savaime suprantamas, nes darbuotojas savo noru (iniciatyva) nutraukia darbo sutartį, o toks reikalavimas dėl išankstinio darbdavio įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą prieš tam tikrą terminą yra nustatytas saugant darbdavio interesus (ne tik atsiskaitant su darbuotoju, bet ir suteikiant laiko surasti kitą tinkamą darbuotoją vietoj išsinačiojo iš darbo).

Tačiau iškyla neaiškumų, kai tiek darbuotojai, tiek teismai klaidingai pritaiko DK 131 straipsnį, kuriame numatyta išlyga, kuomet negalima atleisti darbuotojo iš darbo jo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu. Remiantis LAT formuojama praktika, kuris byloje *A. S. v. SR UAB „Alsa“*³³ pasisakė, kad netinkamai išsiaiškinus DK 131 straipsnyje nustatytus apribojimus ir tokiu atveju darbdaviui siekiant neatleisti darbuotojo iš darbo nedarbingumo laikotarpiu nukeliant atleidimo jo datą iki tos datos, kai baigsis laikinasis nedarbingumas, pažeidžiamas įstatymas. Teismas pažymėjo, kad DK 131 straipsnio 1 dalis taikoma tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, ir netaikoma, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais, kaip kad ir šiuo konkrečiu atveju, nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu. Tokiu pat LR DK 131 straipsnio išaiškinimu teismai remiasi sprendami ir kitas bylas, kuomet darbuotojas savo prašymu atleidžiamas iš darbo jo nedarbingumo laikotarpiu.

Atkreipiant dėmesį į Latvijos Darbo įstatymą, jis taip pat neriboja darbuotojo teisės, kada gali pateikti prašymą atleisti iš darbo. Tai gali padaryti ir tuomet, kai darbuotojas nebuvo darbe (pvz., atostogų metu, ligos, motinystės atostogų metu). Tačiau šio įstatymo 100 str. 1 d.³⁴ teigiama, kad darbuotojui pareikalavus, laikino nedarbingumo laikotarpis neturėtų būti įtrauktas į darbo

³² Nekrošius I., Bužinskas G., Dambrauskienė G. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai – Vilnius : Justitia, 2003. P. 125.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-442/2008.

³⁴ Latvijos Darbo įstatymas //

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>, prisijungimo laikas 2010 12 19.

sutarties nutraukimo įspėjimo terminą (t.y. jei darbuotojas nepareikalauja, tuomet laikino nedarbingumo laikotarpis įskaičiuojamas į įspėjimo terminą).

LR DK 132 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta garantija, draudžianti nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Tačiau kai darbuotoja neketina naudotis jai DK 132 str. 1 dalyje suteikta garantija ir pageidauja nutraukti darbo sutartį jos pačios iniciatyva, parašydama prašymą atleisti iš darbo, t.y. pagal DK 127 str. 1 d., darbdavys privalo laikytis įstatymo nustatytų nuostatų ir darbo sutartį su nėščia moterimi nutraukti. Darbuotoja apie savo sprendimą nutraukti darbo sutartį darbdavį įspėja bendra tvarka – prieš 14 darbo dienų (arba jei yra kolektyvinė sutartis prieš vieną mėnesį), nenurodydama tokio apsisprendimo priežasčių. Prancūzijos Darbo kodekso L. 1225-34 straipsnyje³⁵ numatyta, jei nėščia darbuotoja nori nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, ji tai gali padaryti iš anksto neįspėjus darbdavio ir nebus įpareigota sumokėti darbdaviui kompensacijos už darbo sutarties nutraukimą. Tačiau ji privalo pateikti mediciniškai patvirtintą pažymą apie savo nėštumą.

Teisė atšaukti prašymą atleisti iš darbo. Išskirtinis darbo sutarties nutraukimo darbuotojo prašymu bruožas yra tas, kad darbuotojas turi galimybę persigalvoti: jis turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, vėliau tai galima padaryti tik esant darbdavio sutikimui. Ši nuostata yra įtvirtinta DK 127 str. 4 d. Būtina pažymėti, jog šia teise darbuotojas gali pasinaudoti tik iki darbo sutarties nutraukimo įforminimo. Jei darbuotojas pateikė darbdaviui prašymą atleisti jį iš darbo nuroydamas konkrečią atleidimo datą, kuri yra trumpesnė nei bendrasis įspėjimo terminas, nustatytas DK 127 straipsnio 1 dalyje - keturiolika darbo dienų, ir trumpesnė nei trys darbo dienos po prašymo padavimo dienos, tokiu atveju darbdaviui sutinkus su tokia darbo sutarties nutraukimo data bei įforminus darbo sutarties nutraukimą, manytina, kad darbuotojas netenka teisės atšaukti savo prašymo nutraukti darbo sutartį per DK 127 straipsnio 4 dalyje nustatytą terminą. LR LAT byloje *A. V. v. UAB „Autosabina”*³⁶ pažymėjo, kad darbuotojui būtina įrodyti, kad savo prašymą dėl atleidimo iš darbo atšaukė iki darbo sutarties pasibaigimo – darbo sutarties nutraukimo įforminimo.

Šiame LR DK straipsnyje įtvirtinta teisės norma įstatymo leidėjas suteikė darbuotojui teisę apsvarstyti savo valią bei ją pakeisti. Iki šių metų rugpjūčio 1d., kai įsigaliojo nauji LR Darbo

³⁵ Prancūzijos Darbo kodeksas //

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=5AC050FBC2F442FE382AFE79A9B6A661.tpdjo05v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006195595&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101110; prisijungimo laikas 2010 11 28.

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-586/2004.

kodekso pakeitimai (kuriais pakeista ir LR DK 127 str. 4 d.), darbuotojas galėjo atšaukti savo prašymą nuo padavimo darbdaviui per tris kalendorines dienas. Taigi, jei darbuotojas įteikdavo prašymą išeiti iš darbo penktadienį, jis nebegalėdavo jo atšaukti atėjęs pirmadienį į darbą, nes jau būdavo praėjęs trijų dienų terminas. Tačiau, manytume, pakeitus šią normą – darbuotojas turi teisę atšaukti savo prašymą nutraukti darbo sutartį per 3 darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, darbuotojo interesai nėra pažeidžiami. LR DK 127 str. 4 d. norma yra imperatyvaus pobūdžio. Vėliau atšaukti prašymą darbuotojas gali tik darbdavio sutikimu. Sutrumpinti šį terminą darbdavys neturi teisės. DK nenustato, kokia forma turėtų būti atšauktas darbuotojo prašymas nutraukti darbo sutartį, tačiau remiantis prof. I.Nekrošiumi³⁷, kadangi prašymas nutraukti darbo sutartį turi būti paduotas raštu, tai ir jį atšaukti darbuotojas gali tik raštu.

Svarbu yra ir tai, kad darbuotojas nepasinaudojęs šia savo teise pats prisiima visus neigiamus padarinius. LR LAT byloje *I. A. v. VĮ Tarptautinis oro uostas*³⁸ nurodė, kad, kai darbuotojas prašyme dėl atleidimo iš darbo nurodo konkrečią atleidimo iš darbo dieną ir laikotarpis tarp šios datos ir pareiškimo padavimo dienos yra mažesnis negu trys dienos, darbdavys turi teisę patenkinti darbuotojo prašymą atleisti nuo pareiškime nurodytos datos. Taigi, jeigu darbuotojas įteikia darbdaviui prašymą nutraukti darbo sutartį, o darbdavys su tuo sutinka ir įformina darbo sutarties nutraukimą tą pačią dieną, tokiu atveju net ir per tris darbo dienas nebegalima atšaukti minėto prašymo. Darbuotojas, kuris sąmoningai nesilaikė įstatymo reikalavimo įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą prieš keturiolika darbo dienų ir ignoravo darbdavio interesus, patiria neigiamus padarinius, t.y. jis savo noru atsisako DK 127 straipsnio 4 dalyje nustatyto 3 darbo dienų termino pareiškimui atšaukti.

Lyginant LR DK numatytą darbuotojo teisę atšaukti savo parašytą prašymą per nustatytą trijų darbo dienų terminą, su ES valstybėmis, atkreiptinas dėmesys, kad ne visuose ES valstybių teisės aktuose ši teisė įtvirtinta. Latvijos Respublikos Darbo įstatyme nenumatyta teisė darbuotojui vienašališkai atšaukti prašymą atleisti jį iš darbo. Šio Įstatymo 100 str. 3 d.³⁹ nurodyta tai, kad atšaukti prašymą galima tik tuomet, jei atšaukimo teisė yra nustatyta pagal kolektyvinę arba darbo sutartį, o tuo atveju jeigu nėra, tokia teisė yra nustatoma darbdavio. Jungtinės Karalystės teisės akte taip pat nėra įtvirtinta darbuotojo teisė vienašališkai atšaukti prašymą. Todėl darbuotojas, kuris nori nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, turėtų gerai apsvarstyti, ar tikrai nori tai padaryti, kadangi įteikęs darbdaviui prašymą, jis nebegalės jo atšaukti. Tai galima padaryti tik abipusiu darbuotojo ir

³⁷ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-297/2007.

³⁹ Latvijos Darbo įstatymas //

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas 2010 12 06.

darbdavio susitarimu⁴⁰. Prancūzijoje taip pat atšaukti prašymą galima tik tuo atveju, jei darbuotojas su tuo sutinka.

Remiantis tuo, kas aukščiau išdėstyta LR DK 127 str. 4 d. numatyta darbuotojo teisė vienašališkai atšaukti prašymą atleisti iš darbo, suteikia jam galimybę pakeisti savo valią, jei prašymą atleisti iš darbo parašė paveiktas konflikto su darbdaviu. Tačiau darbuotojui praleidus šį terminą arba savo prašyme nurodžius ankstesnę atleidimo iš darbo datą nei nurodytas minimalus įspėjimo terminas (14 darbo dienų) ir darbdavys su šia data sutinka, darbuotojas prisiima jam kilsiančius neigiamus padarinius. Kai tuo tarpu ES valstybėse toks vienašališkas prašymo atšaukimas galimas tik esant darbdavio sutikimui, taigi darbuotojas skatinamas iš anksto gerai apsvarstyti, ar tikrai nori nutraukti darbo sutartį. Juolab kad darbdaviui yra suteikiama teisė, o ne pareiga sutikti su darbuotojo prašymu atšaukti jo atleidimo iš darbo prašymą. Todėl, manytume, kad tokia darbuotojo teisė, numatyta LR DK, vienašališkai atšaukti prašymą, užtikrina darbuotojo interesų apsaugą ir reikia sutikti su ta nuomone, kad darbuotojui praleidus trijų darbo dienų terminą arba prašyme nurodžius ankstesnę atleidimo iš darbo datą, o darbdaviui su ja sutikus, darbuotojas pats prisiima kilsiančius neigiamus padarinius (atsisako jo interesams apsaugoti nustatytos teisės).

Išeitinė išmoka. Išeitinės išmokos tikslas yra finansiškai paremti tuos asmenis, kurie netenka turėto pragyvenimo šaltinio – darbo užmokesčio dėl priežasčių, kurios nesusiję su darbuotojų kaltais veiksmais ar jų neveikimu.

Pagal LR DK 140 str. 2 d. išeitinė išmoka mokama tik tuo atveju, jei darbuotojas nutraukia darbo sutartį dėl svarbių priežasčių (DK 127 str. 2d.) arba jei yra aplinkybės, nepriklausančios nuo darbuotojo (DK 128 str.). Taigi, jeigu darbuotojas savo iniciatyva nutraukia darbo sutartį nesant svarbių priežasčių vadovaudamasis DK 127 straipsnio 1 dalimi, tokiu atveju jam nepriklauso išeitinės išmokos mokėjimas. Darbo sutartis nutraukiama darbuotojo noru ir jis prisiima visus ateityje patiriamus turėto pragyvenimo šaltinio nebuvimo neigiamus padarinius, jei nepavyks susirasti kito darbo. Tokiu atveju, darbuotojui nutraukus darbo sutartį savo valia, sumokamas jam priklausantis darbo užmokestis ir kompensacija už nepanaudotas atostogas.

Remiantis Latvijos Respublikos Darbo įstatymu išeitinė išmoka taip pat nemokama darbuotojui, kuris pareiškė norą nutraukti darbo sutartį savo valia, išskyrus, jei darbo sutartis buvo nutraukta dėl svarbių priežasčių. Išeitinė išmoka nemokama ir remiantis Slovėnijos Darbo Santykių įstatymo normomis, jei darbuotojas nutraukia darbo sutartį savo iniciatyva be svarbių priežasčių. Taip pat paminėtina, kad dėl šios išmokos mokėjimo gali būti sulygta kolektyvinėje sutartyje.

⁴⁰ Hardy S. Labour Law and Industrial Relations in Great Britain. - Netherlands : Kluwer Law International BV, 2007. P. 194.

Prancūzijos Darbo kodekse apie išėtinės išmokos mokėjimą darbuotojui nutraukus darbo sutartį nesant svarbių priežasčių nėra kalbama. Tačiau, jei darbuotojas nutraukia darbo sutartį savo iniciatyva pagal L. 1237-1 straipsnį, jis turi teisę gauti tik mokestį vietoj įspėjimo termino (*pay in lieu*) bei kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas. Pažymėtina, kad mokestis vietoj įspėjimo termino gali būti sumokamas tik tuo atveju, jei darbdavys su tuo sutiko ir nutraukė darbo sutartį nepasibaigus įspėjimo terminui, priešingu atveju, darbuotojas turi atlikti savo darbinės funkcijas iki tol, kol baigsis jo įspėjimo terminas ir darbo santykiai nutruks.

Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymo 86 str. 3 d.⁴¹ numatyta, kad darbuotojas ir darbdavys nutraukdami darbo sutartį turi teisę susitarti dėl mokesčio vietoj įspėjimo termino (*pay in lieu*). Tai tokia pinigų suma, kurią sumoka darbdavys darbuotojui vietoj viso įspėjimo termino, t.y. nutraukiant darbo sutartį anksčiau nei baigias įspėjimo terminas. Darbuotojas ir darbdavys susitaria dėl tokio darbo sutarties nutraukimo sumokant darbuotojui sutartą pinigų sumą.⁴² Pažymima, kad darbo sutartyje dažniausiai būna sulygta dėl šio mokesčio, tačiau jei nebuvo, tuomet darbuotojas ir darbdavys vėliau vis tiek gali susitarti dėl šios sumos dydžio. Darbuotojas, kuris nori savo valia nutraukti darbo sutartį, gali sutikti su mažesne suma. Tačiau ši suma, kurią darbuotojas gautų, turi apimti tai, ką jis būtų uždirbęs įspėjimo termino metu.

Manytume, kad mokestis vietoj įspėjimo termino (*pay in lieu*), nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva nesant svarbių priežasčių, galimas tuo atveju, jei darbdavys pats pasiūlo darbuotojui nutraukti darbo sutartį anksčiau nei baigsis įspėjimo terminas. Darbdavys, įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva, galbūt nebenori, kad toks darbuotojas dirbtų per įspėjimo laikotarpį, todėl ir pasiūlo jam mokestį vietoj įspėjimo termino.

Darbdavio patirtų išlaidų atlyginimas darbuotojo mokymams, kvalifikacijos kėlimui ir kt. Remiantis LR DK 95 str. 5 d.⁴³ teigiama, kad darbo sutartyje gali būti susitarta: jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta ir kita kompensavimo tvarka bei terminai. Svarbu paminėti tai, kad tokių išlaidų atlyginimas turi būti numatytas darbo sutartyje bei tai, kad norint, jog nekiltų neaiškumų ar nesusipratimų sutartyje patartina apibrėžti, kas būtent sudaro tokias išlaidas.

⁴¹ Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymas

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/IX>; prisijungimo laikas 2010 11 23.

⁴² Selwyn N. Law of Employment. - United Kingdom : LexisNexis, 2004. P 359.

⁴³ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr.64-2569.

LR LAT byloje *K.S. v. UAB "Panevėžio energija"*⁴⁴ konstatavo, kad darbdavys, mokydamas darbuotoją, keldamas jo kvalifikaciją ir taip didindamas jo paklausą darbo rinkoje, turi pagrindą tikėtis, kad sąžiningas darbuotojas tęs darbo santykius ir taip kompensuos darbdavio patirtas išlaidas, o jei darbo sutartis bus nutraukta dėl darbuotojo kaltės arba jo pareiškimu be svarbios priežasties, iš dalies (atlygintinų išlaidų dydis apribotas vienerių metų terminu) atlygins tokias išlaidas. Pažymėtina, kad remdamasis DK 127 straipsniu darbuotojas turi galimybę nutraukti darbo sutartį ir tokiu atveju, kai jo netenkinta darbo užmokestis, tačiau ši darbo sutarties nutraukimo priežastis neeliminuoja jo įsipareigojimo pagal darbo sutartį atlyginti darbdaviui mokymo, kvalifikacijos kėlimo ir stažuotių išlaidas. Teismas atmetė kasacinio skundo argumentą, kad darbo sutartyje šalys privalo detalizuoti, kokias konkrečiai ir kokio dydžio mokymo, kvalifikacijos kėlimo, stažuotių išlaidas darbuotojas turėtų atlyginti darbo sutarties nutraukimo jo pareiškimu be svarbios priežasties atveju. Įstatymų leidėjas nenustatė tokios pareigos darbo sutartį sudarančioms šalims, tik apribojo darbdavio turėtą ir darbo sutartyje sulygutą išlaidų išieškojimą konkrečiu vienerių metų terminu. Taigi dėl šios sąlygos - atlyginti darbdaviui jo patirtas išlaidas darbuotojo mokymams, stažuotėms - turėtų būti susitarta darbo sutartyje. Nors ir neprivaloma susitarti, kas būtent sudaro tas išlaidas, bet yra rekomenduojama, kad vėliau nekiltų nesusipratimų ir neaiškumų. Numatant sutartyje tokią sąlygą, siekiama apsaugoti darbdavio interesus.

Nuostolių atlyginimas. Kai darbuotojas nutraukia darbo sutartį savo iniciatyva, darbdavys patiria tam tikrų nuostolių – jis turi susirasti naują darbuotoją, kad užimtų išėjusio vietą, taip pat rūpintis, kad nepertraukiamai vyktų darbo procesas ir kt. Tačiau LR DK nėra reglamentuota, kad darbdavys turi teisę į nuostolių atlyginimą, jei tokių patyrė dėl darbuotojo, kuris vadovaudamasis įstatymo numatyta tvarka nutraukia darbo sutartį, išėjimo iš darbo. Kaip minėjome anksčiau, terminuota darbo sutartis sudaroma tik išimtiniais įstatyme numatytais atvejais, o toks lankstus, vienašališkas, prieš sueinant terminui, sutarties nutraukimas neišvengiamai pažeidžia darbdavio interesus bei sukelia jam nemenką žalą.

Atkreipiant dėmesį į Prancūzijos Darbo kodeksą, šio teisės akto L. 1243-3 straipsnyje⁴⁵ nurodyta, kad darbuotojo iniciatyva nutraukus terminuotą darbo sutartį nesuėjus jos terminui, išskyrus atvejus numatytus L1243-1 (šalių susitarimu, padarius sunkų nusižengimą bei *force*

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-234/2009.

⁴⁵ Prancūzijos Darbo kodeksas //

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=91E2C4E30CC3C4CEC71E6AFD92369BAC.tpdjo06v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006195635&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101110; prisijungimo laikas 2010 12 03.

majeure) ir L1243-2 (jei darbuotojas sudaro neterminuotą sutartį) straipsniuose, suteikia darbdaviui teisę reikalauti nuostolių atlyginimo, kuriuos jis galėtų patirti nutraukus šią sutartį.

Tuo tarpu Švedijos Darbo Apsaugos įstatymo 38 straipsnio 1 dalyje⁴⁶ numatyta tai, kad darbuotojas, kuris nesilaiko darbdavio interesams apsaugoti nustatyto vieno mėnesio įspėjimo termino, atsako už darbdavio patirtą žalą. Įstatyme nurodyta, jog žala gali apimti kompensaciją už patirtus finansinius nuostolius ir už įstatymo pažeidimą.

III. DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMAS DARBUOTOJO INICIATYVA DĖL SVARBIŲ PRIEŽASČIŲ

Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalis suteikia darbuotojui teisę nutraukti neterminuotą bei terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas, o DK 128 straipsnis suteikia darbuotojui teisę nutraukti neterminuotą bei terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip 6 mėnesių laikotarpiui, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš tris kalendorines dienas. Šių darbo kodekso normų ypatumas yra tas, kad darbuotojas šia teise gali pasinaudoti tik esant svarbioms priežastims bei tai, kad yra sutrumpintas įspėjimo terminas.

Siekiant šiuo pagrindu nutraukti darbo sutartį, įstatymų leidėjas numato tam tikrus reikalavimus darbuotojui. Ne tik tai, jog reikalavimas nutraukti darbo sutartį remiantis darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalimi bei 128 straipsnio nuostatomis turi būti pagrįstas svarbiomis priežastimis, bet ir tai, kad darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį tik tuomet, kai apie tai yra įstatymo nustatyta tvarka įspėjęs darbdavį. Pagal DK 127 straipsnio 2 dalį darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos, taip darbuotojui yra suteikiama savotiška lengvata, kadangi yra svarbios priežastys. O remiantis DK 128 straipsnio 2 dalimi, darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos, kuri turi būti ne ankstesnė kaip trys kalendorinės dienos nuo prašymo padavimo dienos.

3.1. Svarbios priežastys

LR DK 127 straipsnio 2 dalis įtvirtina pavyzdinį (tačiau ne baigtinį) sąrašą svarbių priežasčių, pagrindžiančių darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu. Svarbiomis priežastimis laikomos:

⁴⁶ Švedijos Darbo Apsaugos įstatymas // <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>, prisijungimo laikas 2010 12 10.

- darbuotojo liga ar neįgalumas, trukdantis tinkamai atlikti darbą, arba
- darbdavio įsipareigojimų nevykdymas pagal darbo sutartį, įstatymų ar kolektyvinės sutarties pažeidimas,
- kitos svarbios priežastys, nustatytos kolektyvinėje sutartyje.

Dar vienas specifinis darbo sutarties nutraukimo pagal minimą Darbo kodekso straipsnį pagrindas yra teisės į visą senatvės pensiją įgijimas dirbdant toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje (teisę į visą senatvės pensiją gali patvirtinti Valstybinio socialinio draudimo fondo teritorinis skyrius). Svarbu pažymėti, jog šiuo darbo sutarties nutraukimo pagrindu gali pasinaudoti darbuotojas, dirbantis tik pagal neterminuotą darbo sutartį. Vadinasi, darbuotojai, sudarę terminuotą darbo sutartį su darbdaviu, savo iniciatyva negali nutraukti darbo sutarties, remdamiesi DK 127 str. 2d., dėl to, kad jau yra įgiję teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna.

Pagal DK 128 straipsnio 1 dalį darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga). Taigi galima išskirti dvi svarbias priežastis nutraukti darbo sutartį pagal DK 128 straipsnį:

- prastova, kuri yra ne dėl darbuotojo kaltės;
- du mėnesius iš eilės darbuotojui nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis.

Darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, privalo įrodyti svarbių priežasčių, kurios sudaro pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal LR DK 127 straipsnio 2 dalį ar 128 straipsnį, buvimą. LR LAT byloje *B.J. v. UAB „Zepter International“*⁴⁷ yra pasisakęs, kad sąvoka „svarbios priežastys“ yra vertinamoji; aplinkybės, kuriomis remiantis reikalaujama nutraukti darbo sutartį, darbdavio ir darbuotojo gali būti vertinamos skirtingai, ypač tais atvejais, kai darbuotojas svarbia priežastimi nurodo darbdavio įsipareigojimų pagal darbo sutartį nevykdymą arba įstatymo ar kolektyvinės sutarties pažeidimą (DK 127 str. 2 d.). Tačiau vertinant, ar priežastys yra svarbios, aktualu ne tik tai, kad darbuotojas ar darbdavys jas gali vertinti skirtingai, bet didelis vaidmuo skiriamas ginčus negrinėjančioms institucijoms, kurios kiekvienu konkrečiu atveju įvertindamos pateiktus duomenis sprendžia, ar nurodytos priežastys yra svarbios.

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-644/2004.

Taigi darbdavys nusprendęs, kad darbuotojo nurodyta atleisti iš darbo priežastis nėra svarbi, jei pasibaigus prašyme atleisti iš darbo įspėjimo terminui darbuotojas neateina į darbą, gali jį tiesiog atleisti už pravaikštą. Būtent tuo atveju, kai darbdavys nesutinka su darbuotojo nurodytais argumentais nutraukti darbo sutartį esant svarbioms priežastims, darbuotojas negali palikti darbovietės pasibaigus įspėjimo terminui, kadangi svarbių priežasčių buvimo argumentai, kaip buvo minėta anksčiau, yra vertinimo kriterijus ir tik ginčo atveju nustatomas jų buvimas.

Kilus nesutarimams dėl priežasties svarbumo, darbuotojas darbo sutarties nutraukimo klausimą turėtų spręsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka įmonės darbo ginčų komisijoje, o tik po to kreiptis į teismą. Teismui konstatavus, kad darbuotojas neturėjo teisės nutraukti darbo sutartį savo noru esant svarbioms priežastims, jo atleidimas iš darbo už pravaikštą bus pripažintas teisėtu ir pagrįstu. LAT byloje *I. O. v. UAB „Prekybos ir logistikos centras“*⁴⁸ nustatė, kad darbdaviui nesutikus, kad yra pagrindas nutraukti darbo sutartį, darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio tęsiasi, jie pasibaigia įstatymuose nustatytais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais pasibaigus darbo sutarčiai (DK 124 straipsnis). Kilus darbuotojo ir darbdavio nesutarimams dėl aptariamo darbo sutarties nutraukimo pagrindo egzistavimo, jo egzistavimas arba neegzistavimas konstatuojamas darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Teismas, nagrinėdamas darbuotojo reikalavimą dėl darbo sutarties nutraukimo pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, be kita ko, vertina, ar darbuotojo prašymas nutraukti darbo sutartį buvo pagrįstas svarbia priežastimi. Darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį vadovaujantis LR DK 127 straipsnio 2 dalimi, negali pasinaudoti šio straipsnio 1 dalyje numatyta galimybe nutraukti darbo sutartį pasibaigus įspėjimo terminui, kadangi komentuojamojo straipsnio norma nutraukti darbo sutartį leidžia tik esant svarbioms priežastims, kurias tokiais pirmiausia reikia pripažinti darbdaviui, o jei jis nesutinka, tuomet darbo ginčo nagrinėjimo metu darbo ginčų komisijai ar teismui.

Svarbu paminėti, kad darbuotojas kreiptis į darbo ginčų komisiją gali tuo atveju, jei darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio dar nėra nutrūkę, o į teismą kreipiasi, kai darbo santykiai jau yra nutrūkę. Individualių darbo ginčų nagrinėjimas yra faktinių aplinkybių nustatymas, jų teisinis įvertinimas bei sprendimų dėl darbo ginčo esmės priėmimas. Pažymėtina, kad darbo ginčų komisija yra privaloma pirminė (ikiteisminė) institucija, nagrinėjanti individualius darbo ginčus, kylančius tarp darbuotojo ir darbdavio. Išskyrus tuos darbo ginčus, kurie pagal LR DK 295 str. turi būti nagrinėjami teismuose, t.y. pagal DK 295 str. 1d. darbuotojas apskundžia darbo ginčų komisijos sprendimą, šalys nesusitarė arba nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija, o remiantis šio straipsnio

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-282/2010.

2d. yra numatyta, kad nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai, kurie yra kilę dėl darbo sutarties DK 297 straipsnio 1 ir 3 dalyse nustatytais atvejais (darbuotojas nesutinka su atleidimo iš darbo pagrindu arba darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų numatytą tvarką ir kt.), dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę ir kitais atvejais. Remiantis DK 296 str., darbuotojas gali kreiptis į komisiją dėl darbo ginčo nagrinėjimo per 3 mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės.

Kaip minėta anksčiau, svarbios priežastys pagal LR DK 127 straipsnio 2 dalį yra darbuotojo liga ar neįgalumas, trukdantis tinkamai atlikti darbą, arba kitos svarbios priežastys, nustatytos kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį bei teisės į visą senatvės pensiją įgijimas dirbdant įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Esant šioje DK normoje išvardintoms priežastims, kurios nepriklauso nuo darbuotojo valios, jis neturi galimybės dirbti darbo sutartyje sulygtomis sąlygomis. Nutraukiant darbo sutartį būtina ne tik nurodyti priežastį, bet ir pagrįsti jos buvimą, pateikiant įrodymus.

Liga ir neįgalumas. LR LAT praktikoje laikomasi nuostatos, kad darbuotojas, įgyvendindamas savo teisę nutraukti darbo sutartį dėl ligos ar neįgalumo, turi darbdaviui pateikti ne tik prašymą nutraukti sutartį, bet ir ligą ar neįgalumą, trukdantį tinkamai atlikti darbą, pagrindžiančius įrodymus. Teisėjų kolegija byloje *T.S. v. VĮ Kėdainių miškų urėdija*⁴⁹ pažymi, kad DK 127 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta svarbi darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu priežastis - darbuotojo liga ar neįgalumas, trukdantis tinkamai atlikti darbą, nėra tapati DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintam darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo pagrindui – kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo. Darbuotojas turi teisę pasinaudoti DK 127 straipsnio 2 dalyje nustatyta palankesne jo interesams darbo sutarties nutraukimo tvarka ir tuo atveju, kai jo sveikatos sutrikimas nėra tokio sunkaus laipsnio, kad būtų nesuderinamas su tolesniu darbu, tačiau jo liga ar neįgalumas objektyviai apsunkina tinkamą darbo pareigų vykdymą arba jei darbuotojas toliau dirbtų, jo sveikata dar labiau pablogėtų.

LR DK 127 straipsnio 2 dalyje nenustatyti imperatyvūs reikalavimai darbuotojo sveikatos būklę patvirtinantiems įrodymams, todėl tokiais įrodymais laikytini įvairios formos duomenys apie darbuotojo sveikatos būklę (išrašai iš ligos istorijos, nedarbingumo pažymėjimai, gydytojų pažymos,

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-547/2009

pan.). Šie duomenys turi būti tinkami pakankami pagrįsti faktinei aplinkybei, kad darbuotojas serga ar yra neįgalus ir tai jam trukdo atlikti savo pareigas pagal darbo sutartį. LAT byloje *K. S. v. UAB „Litorina“*⁵⁰ nurodė, kad teismas vertindamas medicininės pažymos tinkamumą, atsižvelgia į konkrečios bylos duomenis tokius kaip: darbdavys prieš atleisdamas darbuotoją, kreipėsi į medicininę pažymą pasirašiusią gydytoją dėl išsamesnės informacijos apie medicininėje pažymoje pateiktą išvadą ir gavo atsakymą, jog ši pažyma yra rekomendacinio pobūdžio; gydytojų konsultacinė komisija nesiuntė ieškovės į Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kuri kompetentinga pateikti išvadą dėl darbuotojui pagal sveikatos būklę leistinų darbo pobūdžio ir sąlygų, kadangi taikant gydymą darbuotojos sveikata pagerėjo, be to, ji gydėsi neilgai, apie dvi savaites bei atsižvelgta į tai, kad netrukus po atleidimo iš darbo darbdavio įmonėje darbuotoja įsidarbino kitoje darbovietėje, kur sutiko dirbti iš esmės panašaus pobūdžio darbą.

Vertinimas, ar darbdavys turėjo pakankamai informacijos, kad įsitikintų darbuotojo nurodytos svarbios priežasties buvimu siekiant nutraukti darbo sutartį, priklauso nuo kiekvienos situacijos konkrečių aplinkybių. LAT byloje *T. S. v. VĮ Kėdainių miškų urėdija*⁵¹ nustatė, kad jeigu darbuotojas iki pareiškime nutraukti darbo sutartį nurodytos datos nepateikia darbdaviui dokumentų, pagrindžiančių jo negalią ar ligą, tačiau jo valia nutraukti darbo sutartį būtent dėl šių priežasčių yra aiškiai išreikšta (nurodyta pareiškime nutraukti darbo sutartį) ir darbdavys turi duomenų apie darbuotojo sveikatos būklę, tai darbdaviui kyla pareiga aiškintis bei vertinti susidariusią situaciją. Pareiškime nutraukti darbo sutartį darbuotojas konkrečiau DK straipsnio nenurodė; iki darbo sutarties nutraukimo datos medicininės pažymos, pagrindžiančios jo sveikatos būklę, nepateikė. Tačiau byloje nustatytos faktinės aplinkybės patvirtina, kad darbdavys apie tai, kokiu pagrindu darbuotojas siekia nutraukti darbo sutartį, t. y. pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, žinojo – informavo darbuotoją apie būtinybę pateikti jo sveikatos būklę patvirtinančią pažymą; be to, darbuotojas įvairiais darbo laikotarpiais sirgo ir gydėsi ligoninėse, jam buvo išduodami nedarbingumo pažymėjimai, kitą dieną po darbo sutarties nutraukimo darbuotojas pateikė medicininį pažymėjimą apie savo sveikatos būklę, šių faktinių aplinkybių pagrindu darytina išvada, kad jo valia nutraukti darbo sutartį DK 127 straipsnio 2 dalies pagrindu buvo aiškiai išreikšta ir darbdavys apie tokią valią buvo informuotas.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-529/2009.

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-547/2009.

Remiantis LR neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 20 str. 7 d. 2 p.⁵² nurodyta, kad jei asmeniui nustatoma 30–55 procentų darbingumo, asmuo laikomas iš dalies darbingu. Darbingumo lygio nustatymo kriterijus ir tvarką nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministerija kartu su Sveikatos apsaugos ministerija. Šių ministerijų ministrų įsakyme „Dėl darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašo ir darbingumo lygio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“⁵³, numatyta, kad, jei Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba savo išvada asmeniui nustato 30-55 proc. darbingumo, asmuo yra laikomas iš dalies darbingu, gali dirbti įprastinėmis darbo sąlygomis, atsižvelgiant į išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų pateiktas rekomendacijas. Taigi, išvadoje turi būti nurodytos rekomendacijos, kokiomis sąlygomis gali dirbti konkretus asmuo. LAT byloje *K. S. v. UAB „Litorina“*⁵⁴ nurodė, kad Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos gali pateikti išvadą, kokį darbą ir kokiomis sąlygomis gali dirbti darbuotojas. Darbdavys, atsižvelgdamas į šias rekomendacijas, konkrečiu atveju turėtų įvertinti, ar pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą asmuo gali/negali dirbti konkrečiose pareigose konkrečiomis darbo sąlygomis. Įvertinus, jog darbuotojo liga ar neįgalumas iš tiesų trukdo tinkamai atlikti darbą, tokį darbuotoją galima atleisti pagal DK 127 straipsnio 2 dalį. Darbdavys turi vertinti jam pateiktą darbuotojo pareiškimą atleisti iš darbo dėl sveikatos būklės ne tik formalios jo atitikties įstatymo reikalaujamai formai, bet ir visų su šiuo darbuotoju susijusių darbo santykių kontekste.

Darbdavio įsipareigojimų nevykdymas. Kita dažna teismų praktikoje pasitaikanti svarbi priežastis norint nutraukti darbo sutartį darbuotoju prašymu pagal DK 127 straipsnio 2 dalį – darbdavio įsipareigojimų nevykdymas pagal darbo sutartį, įstatymų ar kolektyvinės sutarties pažeidimai. Pagal DK 93 straipsnį⁵⁵ darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui suldytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.

⁵² Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. Nr. 83-2983.

⁵³ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. gegužės 2 d. įsakymas Nr. A1-139/V-356 “Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. kovo 21 d. įsakymo Nr. A1-78/V-179 "Dėl Darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašo ir Darbingumo lygio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo”// Valstybės žinios. 2006, Nr. 52-1918.

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-529/2009.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr.64-2569.

Darbo sutarties pažeidimą DK 127 straipsnio 2 dalies atveju reikėtų sieti su netinkamomis darbo sąlygomis, atliekamos veiklos neatitikimu su darbo sutartyje įvardintos pareigybės funkcijomis ir kt. tačiau kaip ir minėjome anksčiau, „svarbi priežastis“ yra vertinamoji ir tiek darbdavys, tiek darbuotojas jas gali vertinti skirtingai, o ypač, kai tai susiję su darbdavio įsipareigojimų nevykdymu.

Aiškinant įstatymų pažeidimo sąvoką laikomasis nuostatos, kad įstatymų pažeidimu yra tiesiogiai pažeidžiami ir darbuotojo interesai. Įstatymų ginančių darbuotojo interesus pažeidimai gali būti: vyrų ir moterų lygių teisių pažeidimas, skirtingas darbo užmokestis tos pačios profesijos ir kvalifikacijos darbuotojams, nesaugios darbo sąlygos, kasmetinių ar tikslinių atostogų nesuteikimas darbuotojui prašant ir kiti įstatymuose įvardintų darbuotojo teisių ir darbdavio pareigų pažeidimai.

Teisės į visą senatvės pensiją įgijimas toje įmonėje. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų, jeigu jis įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos. Taigi, DK 127 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta supaprastinta tvarka, taikoma, kai darbuotojas pageidauja nutraukti neterminuotą darbo sutartį dėl pensinio amžiaus ir teisės į senatvės pensiją įgijimo. Tuo atveju, jei darbuotojas, kuris yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna, nori nutraukti terminuotą darbo sutartį, tai gali padaryti tik LR DK 127 str. 1 d. pagrindu.

Pažymėtina, kad teisė nutraukti darbo sutartį DK 127 straipsnio 2 dalies pagrindu atsiranda tik tuo atveju, kai šis juridinis faktas (teisės į senatvės pensiją įgijimas) atsiranda po darbuotojo įsidarbinimo toje įmonėje įstaigoje ar organizacijoje. Jeigu darbuotojas teisę į senatvės pensiją įgijo anksčiau (prieš įsidarbindamas dabartinėje darbovietėje), jis gali nutraukti darbo sutartį remiantis DK 127 straipsnio 1 dalimi, apie tai raštu išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų. Nors išpėjimo terminai tiek pagal šio straipsnio 1 dalį, tiek pagal 2 dalis yra tokie pat, tačiau nutraukiant darbo sutartį vadovaujantis 1 dalimi darbuotojas neturės teisės gauti išėitinę išmoką, kaip jei sutartis būtų nutraukiama remiantis 2 dalyje nustatyta tvarka.

Slovėnijoje numatyta, kad darbo santykiai automatiškai nenutrūksta, jei asmuo sulaukia pensijinio amžiaus, tai taip pat nėra svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį (tačiau nutraukdamas darbo sutartį siekiant išeiti į pensiją, darbuotojas turi teisę gauti išėitinę išmoką). Prancūzijos Darbo kodekse L.1237-4 straipsnyje⁵⁶ numatyta, kad sąlygos, susijusios su darbuotojų išėjimu į pensiją,

⁵⁶ Prancūzijos Darbo kodeksas //

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=D4CC6855047512820694ECEDF3754195.tpdjo04v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101219; prisijungimo laikas 2010 12 19.

turi būti numatytos kolektyvinėje konvencijoje, kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje. Darbo kodekso L. 1237-10 straipsnyje nurodyta, kad kai darbuotojas nusprendžia išeiti į pensiją, apie savo sprendimą jis turi pranešti laikantis L. 1234-1 straipsnio nuostatų. Šiame L. 1234-1 straipsnyje⁵⁷ numatyta, kad:

1. Jei darbuotojas dirba įmonėje ne mažiau kaip šešis mėnesius, išankstinio įspėjimo laikotarpis nustatomas įstatymų tvarka, arba pagal kolektyvinės sutarties susitarimą ar konvenciją, arba pagal tam tikros specifinės profesinės srities praktikoje taikomus terminus.
2. Jei darbuotojas dirba įmonėje nuo šešių mėnesių iki ne mažiau dviejų metų, išankstinio įspėjimo terminas yra vienas mėnuo.
3. Jei darbuotojas nepertraukiamai dirba įmonėje mažiausiai dvejus metus, išankstinis įspėjimo terminas yra du mėnesiai.

Bet kokių atveju, 2 ir 3 nuostatos netaikomos, jei pagal įstatymą, kolektyvinės sutarties susitarimą ar konvenciją arba pagal darbo sutartį, arba atskiros šakos teisinė patirtis numato skirtingus terminus, taikomas tas išankstinio pranešimo terminas, kuris yra palankesnis darbuotojui.

Darbo sutarties nutraukimo remiantis LR DK 128 straipsniu tvarka ir teisiniai padariniai yra tokie patys kaip ir nutraukiant darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 2 dalį. Tačiau skiriasi svarbios priežastys, kurioms esant darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį, kurios būtent nepriklauso nuo darbuotojo valios. Darbuotojas privalo įrodyti, kad yra svarbios priežastys nutraukti darbo sutartį, ir turi įspėti darbdavį apie šios sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš 3 kalendorines dienas nuo prašymo padavimo dienos. Taigi pagal DK 128 straipsnį galima išskirti dvi svarbias priežastis nutraukti darbo sutartį: 1) prastova, kuri yra ne dėl darbuotojo kaltės; 2) du mėnesius iš eilės darbuotojui nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga).

Prastova. DK 128 straipsnis nurodo, kad kai prastova tęsiasi ilgiau negu 30 dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip 60 dienų per paskutinius dvylika mėnesių, dėl minėtų priežasčių darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį.

Prastova konkrečiai nėra siejama su darbo sutarties šalių kalte, taip pat kaip ir šios Darbo kodekso normos atžvilgiu darbuotojo kaltės nėra. Prastova ne dėl darbuotojo kaltės pagal DK 122 straipsnio 1 dalį reglamentuota kaip padėtis, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje suldyto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių. Tai yra tam tikras laikotarpis, kai dėl objektyvių ar subjektyvių priežasčių normalus darbo procesas yra nutrūkęs. Šiuo laikotarpiu darbuotojai

⁵⁷ Prancūzijos Darbo kodeksas //

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=D4CC6855047512820694ECEDF3754195.tpdjo04v_3?idSecti onTA=LEGISCTA000006195622&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101219; prisijungimo laikas 2010 12 19.

neatlieka jiems pagal darbo sutartį ir lokalius teisės aktus paskirtų pareigų. Toks įprastos darbdaviui veiklos nutrūkimas gali kilti dėl technologinių priežasčių (gedimų, įrangos keitimo ar praradimų), teisės aktų pažeidimų (kuomet teisėsaugos ar kitos valstybinės institucijos apriboja ar atima teisę darbdaviui verstis tam tikra veikla), subjektyvių priežasčių (darbdavio nesugebėjimas aprūpinti gamybą žaliavomis, nesugebėjimas pritraukti klientų dėl prastų vadybos įgudžių), *force majeure* aplinkybių (gaisro, liūčių ir t.t.).

Remiantis DK 195 str. darbdavys prastovos laikotarpiu turi pareigą pasiūlyti darbuotojams atlikti kitą darbą, atitinkantį jų profesiją, kvalifikaciją. Tačiau svarbus aspektas šiuo klausimu yra tai, kad turi būti darbuotojo sutikimas, jog jis sutinka būti perkeliamas dirbti kitą, jo profesiją ir kvalifikaciją atitinkantį darbą.

Perkėlus darbuotoją į kitą darbą darbo atlygis jam nėra mažinamas, paliekamas toks, koks yra nustatytas darbo sutartyje. Jei darbuotojas raštiškai atsisako pasiūlyto darbo pagal savo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, jam mokama nemažiau kaip 30 proc. Vyriausybės nustatyto minimaliojo valandinio darbo užmokesčio už kiekvieną prastovos valandą. Tuo atveju jei darbuotojui prastovos metu nepasiūlytas įmonėje esantis kitas darbas pagal jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, kurį jis galėtų dirbti nepakenkdamas savo sveikatai, darbuotojui už kiekvieną prastovos valandą mokamas jo dviejų trečdalių vidutinio valandinio darbo užmokesčio dydžio, buvusio iki prastovos, atlygis, bet ne mažesnis nei Vyriausybės patvirtintas minimalusis valandinis atlygis už kiekvieną prastovos valandą.

Trumpai apžvelgus prastovos situaciją ir darbo užmokestį šiuo laikotarpiu galima teigti, kad dėl prastovos darbuotojai žalos nepatiria tik tuo atveju, jei jie perkeliama dirbti kitą darbą bei tada, kai darbuotojas gauna pagal darbo sutartį minimalų valandinį atlygį. Visais kitais atvejais darbuotojo teisėti lūkesčiai turėti darbą ir gauti darbo sutartyje sulygta darbo užmokestį yra nepateisinami, t.y. jis patiria neigiamus padarinius. Būtent dėl šių veiksmų, neturinčių darbuotojo kaltės požymių, darbuotojui yra suteikta teisė nutraukti darbo sutartį remiantis DK 128 straipsniu.

DU nemokėjimas. Antroji svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį remiantis LR DK 128 straipsnio 1 dalimi, yra ta - jei daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas darbuotojui priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga). Atkreipiant dėmesį į šiame straipsnyje įvardintą sąvoką „nemokamas visas darbo užmokestis“, manytume, reikėtų ją suprasti taip, kad nors darbdavys moka tik dalį darbo užmokesčio, nesumokėdamas viso sutartyje nustatyto darbo užmokesčio (mėnesinės algos), net ir tokiu atveju darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį su tokiu, darbuotojo interesus diskriminuojančiu, darbdaviu. Ši norma reiškia, kad darbuotojui darbo užmokestis turi būti mokamas reguliariai, nes tai yra atlyginimas už darbą (DK 186 str. 1 d.). Jis turi

būti mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, tačiau esant raštiškam darbuotojo sutikimui – ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį. LAT byloje *V.M. v. AB „Narūnas“*⁵⁸ pasisakė, kad būtent ta aplinkybė, jog darbdavys du mėnesius iš eilės nesumoka viso darbo užmokesčio, ir yra juridinis pagrindas, nustatantis darbuotojui teisę nutraukti darbo sutartį remiantis DK 128 straipsnio 1 dalimi. Darbuotojas nepraranda teisės nutraukti darbo sutartį, jei už paskutinį mėnesį jam buvo sumokėtas visas darbo užmokestis, tačiau už kitus prieš tai buvusių mėnesių darbdavys neišmokėjo darbuotojui jam priklausančio darbo užmokesčio.⁵⁹

Išanalizavus LR LAT praktiką, pastebima, kad tuo atveju, jei darbdavys nesumoka darbuotojui jam priklausančio darbo užmokesčio, darbuotojas savo prašyme nutraukti darbo sutartį kaip pagrindą nurodo DK 127 str. 2d. ir svarbiomis priežastimis įvardija darbdavio įsipareigojimų nevykdymą pagal darbo sutartį. Teismas, ginčo metu išnagrinėjęs bylą, nustato, kad darbo sutartis nutraukiama pagal LR DK 127 str. 2 d. Nors nutraukimo tvarka ir teisiniai padariniai nutraukiant sutartį vadovaujantis tiek DK 127 str. 2d., tiek 128 str. esti tokie pat, todėl iškyla klausimas, ar tikslinga DK 128 straipsnyje nurodyti tokią svarbią priežastį, kaip darbo užmokesčio darbuotojui nemokėjimas, jei darbuotojas turi tokią pat teisę nutraukti darbo sutartį vadovaudamasis DK 127 str. 2d. Tačiau, manytume, kad ši norma yra speciali ir numato, kad darbuotojas nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva gali tik tuomet, kai darbdavys nemoka jam darbo užmokesčio daugiau kaip du mėnesius.

LR LAT byloje *V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“*⁶⁰ yra pasisakęs, kad darbdavys darbo apmokėjimo sąlygas pažeidinėjo nuo darbo santykių pradžios, darbo užmokestį teisingai perskaičiavo tik už vieną mėnesį, darbuotojas turėjo teisėtą pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 2 dalį. Darbo užmokestį teisingai apskaičiuoti ir išmokėti privalo darbdavys, darbo sutarties sąlyga apie darbo atlygintinumą reiškia ne formalius reikalavimus darbo sutarties formai, o susitarimo esmei. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.), ir šios sąlygos gali būti keičiamos įstatymo nustatyta tvarka (DK 93 straipsnis, 95 straipsnio 3 dalis, 120 straipsnis).

Kitoje LAT byloje *I. O. v. „Prekybos ir logistikos centras“*⁶¹ nustatė, kad darbuotojai buvo neteisingai apskaičiuotas darbo užmokestis (už 5 mėnesius), už vieną mėnesį neišmokėta dalis darbo sutartimi sulygto darbo užmokesčio, darbo užmokestis sistemingai buvo mokamas pavėluotai. Bei

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-313/2004.

⁵⁹ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P.A. ir kt. Darbo teisė: vadovėlis. - Vilnius : Teisinės informacijos centras, 2008. P. 244.

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-195/2008.

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-282/2010.

remdamasis visais bylos duomenimis nusprendė, jog buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį darbuotojos prašymu pagal DK 127 straipsnio 2 dalį (Valstybinė darbo inspekcija atlikdama tyrimą nustatė ir daugiau pažeidimų - neišduodami atsiskaitymo lapeliai, darbo sutartyse nenustatytas konkretus darbo užmokesčio mokėjimo terminas). Manytume, kad šiuo atveju tikslinga nutraukti darbo sutartį vadovaujantis DK 127 str. 2 d., nes darbdavys ne tik nemokėjo darbuotojai priklausančio darbo užmokesčio, bet taip pat pažeidė įstatymus.

Ne visuose lyginamųjų ES valstybių teisės aktuose yra įtvirtintas detalus svarbių priežasčių nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva sąrašas. Pavyzdžiui, Latvijos Respublikos Darbo įstatymo 100 str. 5 d.⁶² nurodyta tik tai, kad darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, jei yra rimta priežastis. Pažymima, kad kiekviena sąlyga, pagrįsta moralės ir teisingumo argumentais, trukdančiais tęsti teisinius darbo santykius, ir yra laikomi tokia priežastimi. Švedijos Darbo Apsaugos įstatymo 4 straipsnyje⁶³ svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį yra darbdavio įsipareigojimų pagal darbo sutartį nevykdymas.

Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymo 95 straipsnio 1 dalies c) poskyris⁶⁴ numato darbuotojo teisę nutraukti darbo sutartį dėl darbdavio elgesio iš anksto darbdavio apie tai neįspėjus. Jei darbuotojas nori nutraukti darbo sutartį dėl tam tikro netinkamo darbdavio elgesio, jis gali nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva. Tačiau po jo atleidimo iš darbo (toks atleidimas vadinamas konstruktyviu), darbuotojas turi kreiptis į darbo teismą, prašydamas pripažinti, kad buvo atleistas neteisėtai. Tai reiškia, kad darbuotojas buvo priverstas išeiti iš darbo prieš savo valią vien tik dėl darbdavio elgesio.

Darbuotojas, norėdamas įrodyti, kad buvo atleistas vadovaujantis Darbo Teisių įstatymo 95 straipsnio 1 dalies c) poskyriu, turi įrodyti, kad:⁶⁵

- a) darbdavys rimtai (iš esmės) pažeidė darbo sutarties įsipareigojimus;
- b) šis darbo sutarties pažeidimas turėjo įtakos darbuotojo siekiui nutraukti darbo sutartį;
- c) darbuotojas nesutinka su pažeidimu ir nedelsia apie tai darbdaviui pranešti.

Priežastis nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu turi būti svarbi - esminis darbo sutarties pažeidimas. Tai gali būti: rimtas darbo sutarties pažeidimas (pvz., nemoka darbo užmokesčio arba staiga pažeminimas pareigose be jokios priežasties), darbuotojas verčiamas sutikti su neprotingais

⁶² Latvijos Darbo įstatymas //

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas 2010 06 04.

⁶³ Švedijos Darbo Apsaugos įstatymas //

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>; prisijungimo laikas 2010 10 06.

⁶⁴ Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymas //

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/X>; prisijungimo laikas 2010 11 22.

⁶⁵ Sprack J. Employment Law and Practice. - London : Sweet & Maxwell, 2007. P. 128.

darbo sąlygų pakeitimais be jo sutikimo (pvz., pakeičia darbo vietą, darbo valandas, verčia įstoti į profesinę sąjungą), bendradarbių patyčios, priekabiavimas arba smurtas prieš darbuotoją, neužtikrinamos saugios darbo vietos (darbas pavojingomis sąlygomis) ir kt. Tačiau ne visi darbo sutarties pažeidimai teismo pripažįstami kaip esantys esminiai, pvz. nesugeba sumokėti darbo užmokesčio darbo sutartyje sulygtu laiku dėl klaidos, drausminių nuobaudų skyrimas, jei darbuotojas nusižengė darbo tvarkai. Tokie darbdavio veiksmai neparodo jo ketinimo nesilaikyti darbo sutarties sąlygų. Tokiu atveju darbuotojas neturi teisės nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, o jei jis nutraukia, tai bus laikoma darbo sutarties pažeidimu. Kiekvienos konkrečios bylos atveju teismas, vertindamas tos bylos duomenis, sprendžia, ar darbuotojas buvo atleistas iš darbo teisėtai (*fair dismissal*) ar neteisėtai (*unfair dismissal*).

Panaši praktika kaip Jungtinėje Karalystėje taikoma ir Prancūzijoje. Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, kai jis praneša darbdaviui, kad siekia nutraukti darbo sutartį esant tam tikroms aplinkybėms ir po tokio pranešimo kreipiasi į teismą, kad tokį jo atleidimą iš darbo kvalifikuotų kaip neteisėtą. Tačiau, jei bylos faktinės aplinkybės nepateisinamos, toks darbuotojo įspėjimas darbdaviui bus laikomas paprastu darbo sutarties nutraukimu darbuotojo iniciatyva.⁶⁶ Teismas kiekvienu konkrečiu atveju sprendžia, ar darbuotojo atleidimas iš darbo buvo neteisėtas, t.y. be svarbios ir realios priežasties (*licenciement sans cause réelle et sérieuse*). Šiuo klausimu Prancūzijos kasacinis teismas (*Court de Cassation*) formuoja praktiką.

Tačiau kalbant apie svarbių priežasčių nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva sąrašą, svarbu paminėti, kad Slovėnijos Respublikos Darbo Santykių įstatyme įtvirtintas pavyzdinis baigtinis svarbių priežasčių sąrašas. Tokios priežastys yra nurodytos šio įstatymo 112 straipsnio 1 dalyje⁶⁷:

- darbdavys darbuotojui neužtikrina darbo daugiau kaip du mėnesius ir taip pat nesumoka jam įstatyme numatyto darbo užmokesčio,
- darbo inspekcija uždraudė darbo procesą ar naudotis darbdavio patalpomis ilgiau nei 30 dienų, ir darbdavys nesumokėjo darbuotojui įstatyme numatyto darbo užmokesčio už tą laikotarpį,
- bent du mėnesius darbdavys mokėjo darbuotojui žymiai mažesnę darbo užmokestį, nei privalo būti mokamas,
- tris kartus iš eilės arba per šešių mėnesių laikotarpį, darbdavys nesumokėjo darbuotojui jam priklausančio darbo užmokesčio,

⁶⁶ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/judges18/natreport.pdf>; prisijungimo laikas 2010 12 02.

⁶⁷ Slovėnijos Darbo Santykių įstatymas // http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act/#c16932; prisijungimo laikas 2010 11 14.

- darbdavys neužtikrino darbuotojams profesinės sveikatos apsaugos ir saugos priemonių darbe, nors darbuotojas anksčiau reikalavo darbdavio panaikinti tiesioginį ir neišvengiamą pavojų keliančią grėsmę gyvybei ir sveikatai,

- darbdavys įžeidė darbuotoją arba žiauriai elgėsi su juo arba darbdavys, nepaisydamas darbuotojo įspėjimų, neįstengė jo apsaugoti nuo tokio kitų darbuotojų elgesio,

- darbdavys neužtikrino darbuotojams lygių galimybių,

- darbdavys neužtikrino apsaugos nuo seksualinio priekabiavimo.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva esant svarbioms priežastims yra leidžiamas, tuomet, kai atsižvelgiant į visas aplinkybes ir abiejų šalių interesus, nebeįmanoma toliau tęsti darbo santykių kol pasibaigs įspėjimo terminas arba iki tol, kol pabaigs laikas, kuriam darbo sutartis buvo sudaryta.

Iš aukščiau aptartos ES valstybių teisės aktų analizės matome, kad daugumos jų teisės aktuose nėra detalios išvardintos svarbios priežastys nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, išskyrus Slovėnijos Respubliką. Tuo atveju, jei nėra detalaus svarbių priežasčių sąrašo, svarbus vaidmuo yra suteikiamas teismams, kurie ir vertina, ar priežastis nutraukti darbo sutartį buvo svarbi, ar ne. Manytume, kad LR DK atsisakymas baigtinio svarbių priežasčių sąrašo suprantamas, juolab nuolat keičiasi situacija darbo rinkoje, visuomenėje ir neįmanoma numatyti visų galimai įvyksiančių atvejų ateityje.

3.2. Įspėjimo terminai ir įforminimas

Kaip minėta anksčiau, darbo sutarties nutraukimo pagal LR DK 128 straipsnį tvarka yra tokia pat, kaip ir nutraukiant pagal LR DK 127 straipsnio 2 dalį. Darbuotojas turi parašyti rašytinį prašymą, kuriame nurodo priežastis, dėl kurių siekia nutraukti darbo sutartį, taip pat nurodyti datą, nuo kurios darbo sutartis turėtų būti nutraukiama. Remiantis LR DK 127 straipsnio 2 dalimi nurodyta, kad darbuotojas turi įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos. Tai reiškia, kad šis trijų darbo dienų įspėjimo terminas yra maksimalus. Su darbuotoju, kuris paduoda rašytinį prašymą nutraukti darbo sutartį esant svarbioms priežastims (nurodytoms LR DK 127 str. 2d.), sutartis turėtų būti nutraukiama praėjus ne vėliau kaip trims darbo dienoms nuo jo prašymo padavimo dienos. LAT byloje *T. J. v. UAB „Zepter International“*⁶⁸ nurodė, kad darbuotoja prašė nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 2 dalį prašymo

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-644/2004.

pateikimo dieną, tačiau nepaliko darbdaviui galimybės išsiaiškinti darbuotojos nurodomo darbo sutarties nutraukimo pagrindo – svarbios priežasties – pagrįstumo, išspręsti kitus būtinus klausimus, atleidžiant darbuotoją iš darbo. Darbdavys nesutiko su darbuotojos pasiūlymu nutraukti darbo sutartį prašymo pateikimo dieną.

Tuo atveju, kai darbuotojas įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, jis turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų. Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos. Nors LR DK 127 str. 1 d. taip pat nurodytas 14 darbo dienų terminas nutraukti darbo sutartį, bet šių normų skirtumas yra tas, kad darbuotojas nutraukdamas darbo sutartį pagal LR DK 127 str. 1 d. neturi teisės gauti išeitinės išmokos. Pažymėtina, kad darbuotojas, kuris įgijo teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna, gali nutraukti tik neterminuotą darbo sutartį. Tačiau, jei toks darbuotojas nori nutraukti terminuotą darbo sutartį, pagrindas bus LR DK 127 str. 1 d. ir darbuotojas neteks teisės gauti išeitinę išmoką.

Nutraukiant darbo sutartį vadovaujantis LR DK 128 straipsniu, teigiama, kad darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos, tačiau ši data turi būti ne ankstesnė kaip trys kalendorinės dienos nuo prašymo padavimo dienos, t y., kad darbuotojas gali būti atleistas iš darbo tik praėjus 3 dienoms nuo jo prašymo padavimo dienos. Galime teigti, kad darbuotojas, kuriam suteikiama teisė parašant rašytinį prašymą atleisti iš darbo nurodyti konkrečią datą, nuo kada nori nutraukti darbo sutartį, gali nurodyti ir vėlesnę datą nei trys dienos nuo prašymo padavimo dienos.

Vertinant šiuos LR DK 127 str. 2 d. ir 128 str. nustatytus įspėjimo terminus, svarbu tai, kad darbdavys turėtų daugiau laiko apsvarstyti svarbių priežasčių nutraukti darbo sutartį buvimą. Todėl jei darbuotojas įspėja darbdavį ne vėliau kaip prieš 3 darbo dienas (pagal LR DK 127 str. 2 d.) nuo prašymo padavimo dienos, jam suteikiama daugiau laiko nuspręsti, ar prašyme nurodytos priežastys yra svarbios, bei įvertinti darbuotojo pateiktus duomenis. Juolab kad, kaip ir minėjome, svarbios priežastys yra vertinimo kriterijus ir kiekviena darbo santykių šalis – darbuotojas ir darbdavys – jas vertina skirtingai.

Išanalizavus ES valstybių teisės aktus, pastebima tai, kad darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, tai gali padaryti iš karto, jis neprivalo laikytis įspėjimo terminų. Nors atkreipiamas dėmesys į tai, kad darbuotojas pirmiausia turėtų su darbdaviu aptarti tas priežastis ir tik tuomet, kai darbdavys nesiima jokių konkrečių veiksmų išspręsti kilusią problemą, darbuotojas turi teisę iš anksto neįspėjęs nutraukti darbo sutartį. Tokios nuostatos įtvirtintos Švedijos (4 str.), Latvijos (100 str. 5 d.), Jungtinės Karalystės teisės aktuose. Pastarajame nurodyta, kad darbuotojas

esant svarbioms priežastims gali nutraukti darbo sutartį iš anksto apie tai neįspėjęs darbdavio (Darbo Teisių įstatymas 95 str. 1 d. c) p.). Literatūroje minima, kad prieš nutraukiant darbo sutartį darbuotojas ir darbdavys turėtų pirmiausia pasinaudoti galimybe stengtis taikiai išspręsti iškilusias problemas ir tik tuomet, kai nepavyktų to padaryti, imtis įstatyme numatytų veiksmų. Nors darbuotojas ir turi teisę nutraukti darbo sutartį nepateikdamas įspėjimo termino darbdaviui, jei darbdavys rimtai pažeidė darbo sutarties įsipareigojimus, bet jis taip pat gali įspėti darbdavį iš anksto ir taip jam pranešti, kad nutrauks darbą pasibaigus įspėjimo terminui.⁶⁹ Pabrėžiama, kad tuo atveju, kai darbuotojas, kuris siekia nutraukti darbo sutartį iš anksto neįspėjęs darbdavio, tai jis turi padaryti kaip įmanoma greičiau, kai atsirado aplinkybės numatytos įstatyme – netinkamas darbdavio elgesys. Tuo atveju, jeigu darbuotojas tęs savo darbą ir tik po kurio laiko nuspręs nutraukti darbo sutartį neįspėdamas darbdavio, bus laikoma, kad jis sutiko su tokiu darbdavio elgesiu ir neteks teisės būti atleistas šiuo pagrindu.⁷⁰

Slovėnijos Darbo Santykių įstatymo 112 str. 1 d.⁷¹ numatyta, kad darbuotojas per aštuonias dienas po to, kai įspėjo darbdavį apie tai, kad jis nevykdo savo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, ar po to, kai raštu informavo darbo inspektorių apie pažeidimus, turi teisę ypatinga tvarka (t.y. nesilaikydamas įspėjimo terminų) nutraukti darbo sutartį. Pažymėtina tai, kad darbuotojas privalo įspėti darbdavį apie tai, kad nutrauks darbo sutartį, nes darbdavys nevykdo savo įsipareigojimų pagal darbo sutartį. Jeigu per tą aštuonių dienų laikotarpį darbdavys nesiekia taikiai išspręsti iškilusių problemų, darbuotojas turi teisę iš karto nutraukti darbo sutartį.

Atkreipiant dėmesį į tai, kas anksčiau išdėstyta, ES valstybių teisės aktuose darbuotojams, kurie siekia nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, suteikiama teisė tai padaryti iš anksto neįspėjęs darbdavio. Tačiau pažymima, kad prieš tokį atleidimą darbuotojas su darbdaviu turi aptarti tas priežastis ir tik tuomet, kai darbdavys nesiima jokių veiksmų, gali darbo sutartį nutraukti iškart. Išanalizavus LR LAT teismų praktiką, susijusią su darbo sutarties nutraukimu dėl svarbių priežasčių, pastebima, kad dažniausiai ginčai kyla ne dėl netinkamai nustatytų įspėjimo terminų, o būtent dėl svarbių priežasčių buvimo. Taigi, manytume, kad nutraukiant darbo sutartį esant svarbioms priežastims ir pasinaudojant ES valstybių praktika, Lietuvoje taip pat būtų galima atsisakyti įspėjimo termino darbdaviui. Juolab kad darbo sutartis nutraukiama esant svarbioms priežastims, tačiau prieš nutraukiant darbo sutartį būtų privaloma darbuotojui ir darbdaviui stengtis

⁶⁹ Painter W. R. & Holmes A. Cases and Materials on Employment Law. Oxford University Press, 2004. P. 386.

⁷⁰ Pitt G. Cases & Materials in Employment Law. 2nd Edition. – United Kingdom : Financial Times, Pitman Publishing, 1998. P. 279.

⁷¹ Slovėnijos Darbo Santykių įstatymas //

http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act/#c16932; prisijungimo laikas 2010 11 14.

tarpusavyje taikiai aptarti iškilusias problemas, o to nepavykus padaryti arba jei darbdavis nesiima jokių veiksmų, tik tuomet galėtų būti darbo sutartis nutraukiama nebeįspėjus darbdavio.

Rašytinis pranešimas. Skirtingai nei DK 127 straipsnio 1 dalyje, kurioje darbuotojas išreiškdamas savo valią nutraukti darbo sutartį neprivalo nurodyti savo apsisprendimo priežasčių ar motyvų, šiuo atveju darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, turi darbdaviui pateikti rašytinį prašymą, kuriame privalo nurodyti priežastis, nepriklausančias nuo jo valios, dėl kurių neturi galimybės dirbti darbo sutartyje sulygtomis sąlygomis. Kai darbuotojas pageidauja savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį, DK 127 straipsnio 1 ar 2 dalies taikymui lemiamą reikšmę turi jo valios išreiškimo forma, kuri yra reikalaujama įstatymo. Taigi, darbuotojas darbdaviui pateikia rašytinį pareiškimą, kuriame nurodo tiek surašymo datą, tiek pageidaujamą atleidimo dieną bei priežastis, kurioms esant nori nutraukti darbo sutartį savo valia.

Darbo santykius reglamentuojančios teisės normos nenustato detalaus prašymo turinio, tačiau įstatymo reikalavimai ir šiuo klausimu suformuota LAT praktika leidžia daryti išvadą, kad pareiškimas turi būti pateikiamas raštu, nurodant jame pareiškimo surašymo ir pageidaujamą atleidimo datą. Tai – minimalūs reikalavimai, kuriuos turi atitikti prašymas nutraukti darbo sutartį. LR LAT byloje *I. O. v. UAB „Prekybos ir logistikos centras“*⁷² konstatavo, kad darbuotojas, prašydamas nutraukti darbo sutartį, savo prašyme, be kita ko, turėtų nurodyti konkrečią priežastį (konkrečias priežastis), kuri (kurios), jo nuomone, teikia pagrindą nutraukti darbo sutartį, bei ją (jas) pagrįsti. Taigi kartu prašyme turi būti nurodomos ir kitos aplinkybės, pvz., konkretus LR DK straipsnis, kurio pagrindu darbuotojas prašo jį atleisti, priežastys, dėl kurių darbuotojas pageidauja nutraukti darbo sutartį, iš kurių galima būtų spręsti, kokių konkrečių pagrindų jis siekia būti atleistas.

Be aukščiau minėtų LR DK įtvirtintų svarbių priežasčių, kuriomis grindžiamas būsimas darbo sutarties nutraukimas, savo prašyme darbuotojas taip pat turi nurodyti konkrečią datą, kada nori nutraukti darbo teisinius santykius ir išeiti iš darbo. Siekiant aiškumo prie prašymo nutraukti darbo sutartį patartina pridėti ir darbo sutarties nutraukimo priežasčių svarbumą patvirtinančius įrodymus (medicinines pažymas, išrašus iš medicininių dokumentų, neįgaliojo pažymėjimą, darbdavio potvarkius, atspindinčius įstatymų, kolektyvinės sutarties pažeidimą ir pan.).

Rašytinė prašymo nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva forma tiesiogiai įtvirtinta ir Latvijos Respublikos Darbo įstatymo 100 str. 5 d., kur teigiama, kad darbuotojas turi pateikti raštišką prašymą darbdaviui apie darbo sutarties nutraukimą esant svarbioms priežastims. Tačiau

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-282/2010.

nors ir nėra Darbo įstatyme aiškiai nurodyta, kad darbuotojas turi savo rašytiniam prašyme nurodyti svarbias priežastis, dėl kurių buvimo jis nori nutraukti darbo sutartį, tačiau galima vadovautis bendruoju principu veikti sąžiningai, taigi tokiu atveju darbuotojas turėtų savo pranešime nurodyti svarbią priežastį, kuriai esant jis gali nedelsiant nutraukti darbo sutartį, arba pirmiau aptarti su darbdaviu svarbią priežastį kitomis priemonėmis. Priešingu atveju, darbdavys gali tiesiog neturėti pagrindo apsvarstyti darbo sutarties nutraukimo priežastis. Jeigu teisme pradėtas bylos nagrinėjimas, darbuotojas turi pareigą nurodyti svarbią priežastį ir pateikti jam atitinkamus faktus bei įrodymus. Tokių svarbių priežasčių buvimo klausimas teisme bus sprendžiamas remiantis teisingumo aplinkybėmis bei bendraisias teisės principais.

Kitų lyginamuoju aspektu pasirinktų ES valstybių teisės aktuose nėra nurodyta privaloma rašytinė prašymo forma, tačiau, kadangi sutartis nutraukiama esant svarbioms priežastims, manytume, kad tokia forma yra savaimė suprantama. Juolab kad nutraukiant darbo sutartį, darbdaviui reikia nurodyti, būtent kokios priežastys nulėmė darbuotojo apsisprendimą nutraukti darbo sutartį iš anksto neįspėjus darbdavio savo iniciatyva.

3.3. Garantijos

Išeitinė išmoka. Pagal LR DK 140 straipsnyje nustatyta išeitinė išmoka yra viena iš garantinių išmokų rūšių, kurios tikslas yra užtikrinti tam tikrą laiką minimalias pragyvenimo lėšas darbuotojui, netekusiam darbo ne dėl nuo jo priklausančių priežasčių. Šio straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad nutraukus darbo sutartį darbuotojo iniciatyva esant svarbioms priežastims (DK 127 straipsnio 2 dalis) ir dėl nuo darbuotojo nepriklausančių aplinkybių atveju (DK 128 straipsnis), darbuotojui išmokama jo dviejų vidutinių darbo užmokesčio dydžių išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip (pažymėtina, kad kolektyvinės sutarties nuostatos neturi bloginti darbuotojo padėties, palyginant su galiojančiais teisės aktais; kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytos tik didesnės išeitinės išmokos). Ši išmoka yra fiksuota ir jos dydis nepriklauso nuo darbuotojo nepertraukiamo stažo toje darbovietėje. Išmokant išeitinę išmoką, darbuotojo vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas pagal trijų paskutinių kalendorinių mėnesių prieš atleidimą turėtą darbo užmokestį, remiantis LR Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Pažymėtina, kad kuo didesnė išeitinė išmoka, tuo labiau apsaugomi darbuotojų interesai.

Manytume, kad kalbant apie išeitinės išmokos mokėjimą darbuotojui nutraukiant darbo sutartį savo iniciatyva, svarbu išnagrinėti ES valstybių teisės aktus, kuriuose numatytos sąlygos gauti išeitinę išmoką ir jos dydžiai. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad ES valstybėse išeitinė išmoka nėra fiksuoto dydžio, jos dydis priklauso nuo darbuotojo nepertraukiamo darbo stažo toje darbovietėje. Latvijos Respublikos Darbo įstatymo 112 straipsnis⁷³ reglamentuojama, kad jei kolektyvinė arba darbo sutartis nenumato didesnės išeitinės išmokos, kai pateikiamas prašymas nutraukti darbo sutartį esant svarbioms priežastims, darbdavys turi pareigą sumokėti išeitines išmokas darbuotojui tokiais dydžiais:

- 1) vieno mėnesio vidutinį darbo užmokestį, jei darbuotojas dirbo atitinkamam darbdaviui trumpiau nei penkerius metus;
- 2) dviejų mėnesių vidutinis darbo užmokestis, jei darbuotojas dirbo atitinkamam darbdaviui nuo 5 iki 10 metų;
- 3) trijų mėnesių vidutinis darbo užmokestis, jei darbuotojas dirbo atitinkamam darbdaviui nuo 10 iki 20 metų; ir
- 4) keturių mėnesių vidutinis darbo užmokestis, jei darbuotojas dirbo atitinkamam darbdaviui ilgiau nei 20 metų.

Slovėnijoje yra išskiriama keletas atvejų, kuomet darbuotojas turi teisę gauti išeitinę išmoką. Tokie atvejai yra: 1) jei darbuotojas nutraukia darbo sutartį savo iniciatyva, kadangi turi teisę į senatvės pensiją, (jis turi teisę gauti išeitinę išmoką išėjimo į pensiją atveju, kuri yra reglamentuota Darbo Santykių įstatymo 132 straipsnyje bei dažniausiai kolektyvinėse sutartyse); 2) jei darbuotojo perleidimo atveju, darbuotojų teisės žymiai suprastėja, tuomet jis gali nutraukti darbo sutartį, užtikrinant tuo pat metu tokias teises lyg būtų atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva dėl ekonominių priežasčių, taipogi įskaitant teisę į išeitinę išmoką bei 3) ypatingo darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva atveju (darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių), darbuotojas turi teisę į išeitinę išmoką ir papildomą kompensaciją, kuri sudaro tą prarasto darbo užmokesčio dalį, kurią jis būtų gavęs įspėjimo termino metu (tai kitaip vadinamas „mokestis vietoj įspėjimo termino“ – *pay in lieu*).

Darbuotojas turi teisę gauti tokio dydžio išeitinę išmoką, kuris nustatytas Darbo Santykių įstatymo 109 straipsnyje⁷⁴:

⁷³ Latvijos Darbo įstatymas //

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas 2010 12 06.

⁷⁴ Slovėnijos Darbo Santykių įstatymas //

http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act/#c16932; prisijungimo laikas 2010 11 14.

- 1/5 vidutinio darbo užmokesčio už kiekvienus darbo metus, jei darbuotojas pas darbdavį dirbo nuo vienerių iki penkerių metų,
- 1/4 vidutinio darbo užmokesčio už kiekvienus darbo metus, jei darbuotojas pas darbdavį dirbo nuo penkių iki penkiolikos metų,
- 1/3 vidutinio darbo užmokesčio už kiekvienus darbo metus, jei darbuotojas pas darbdavį dirbo daugiau kaip penkiolikos metų.

Išeitinės išmokos dydis išėjimo į pensiją atveju pagal Slovėnijos Darbo Santykių įstatymo 132 straipsnį yra iki dviejų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių Slovėnijoje arba darbuotojo dviejų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, jeigu tai yra palankiau darbuotojui. Jei darbuotojas atitinka sąlygas šioms abiems (pagal Darbo santykių įstatymo 109 ir 132 str.) išeitinėms išmokoms, jis turi teisę tik į vieną iš jų, ir bus mokama ta, kurios dydis yra didesnis. Nuostatos dėl išeitinės išmokos pensijos gavimo atveju, taip pat dažnai įtraukiamos į kolektyvines sutartis.

Pagal Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymą darbuotojas turi teisę gauti išeitinę išmoką, jei jis atitinka tam tikras šiame įstatyme nurodytas sąlygas, t.y. darbuotojas atleistas iš darbo, jei jis nutraukia darbo sutartį dėl darbdavio elgesio (ITĮ 136 str. 1 d. c) p.), bei jis dirbo pas darbdavį ne mažiau kaip dvejus metus (ITĮ 155 str.). Tačiau vadovaujantis Darbo teisių įstatymo 150 straipsnio 1 dalimi, darbuotojas neturi teisės gauti išeitinės išmokos, jei jis buvo „laikinais atleistas iš darbo“ (*lay-off*) arba dirbo „trumpalaikius darbus“ (*short-time*), nebent darbuotojas nutraukė darbo sutartį apie tai iš anksto įspėjęs darbdavį iki atitinkamo termino pabaigos⁷⁵. Tokie įspėjimo terminai yra darbo sutartyje sulygtas arba įstatymo nustatytas – ne mažiau viena savaitė. „Laikinas atleidimas iš darbo“ reiškia, kad darbdavys negali darbuotojams suteikti darbo ir nemokamas darbo užmokestis; „trumpalaikiai darbai“ apibūdinami taip, kai uždirbama mažiau nei pusė savaitinio darbo užmokesčio. Jei „laikinas atleidimas iš darbo“ ir „trumpalaikis darbas“ iš eilės tęsiasi daugiau nei 4 savaites, ar ilgiau nei 6 savaites per bet kurias 13 savaičių, darbuotojas turi teisę paduoti darbdaviui prašymą (ne vėliau kaip po 4 savaičių, kai „laikinas atleidimas iš darbo“ arba „trumpalaikis darbas“ baigėsi), kad ketina reikalauti išeitinės išmokos. Darbdavys gavęs darbuotojo reikalavimą gauti išeitinę išmoką, turi per 7 dienas arba priimti šį reikalavimą, arba įteikti darbuotojui prieš-pranešimą, kuriuo nesutinka su darbuotojo reikalavimu gauti išeitinę išmoką. Taip pat šiuo prieš-pranešimu darbdavys informuoja darbuotoją, kad darbo procesas greitu metu turėtų prasidėti (t.y. per 4 savaites ir turėtų trukti ne mažiau kaip 13 savaičių). Taigi darbuotojas turi

⁷⁵ Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymas // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/XI/chapter/III>; prisijungimo laikas 2010 11 25.

paduoti darbdaviui reikalaujamą prašymą apie darbo sutarties nutraukimą per darbo sutartyje ar įstatyme numatytą įspėjimo terminą.⁷⁶

Kaip buvo minėta anksčiau, pagal Jungtinės Karalystės teisės aktą, pirmiausia reikia atkreipti dėmesį į darbo sutartį, o tik tuomet, jei sutartyje nėra numatytos tam tikros darbo sutarties sąlygos (tarp jų šiuo atveju išeitinės išmokos mokėjimas), reikėtų vadovautis įstatymu. Pažymėtina, kad darbo sutartyje draudžiama numatyti darbuotojui mažiau palankias sąlygas nei tokios, kokias numato įstatymas.

Išeitinės išmokos dydis priklauso nuo to, kiek laiko darbuotojas dirbo toje įmonėje, nuo jo amžiaus bei savaitinio darbo užmokesčio (*aut.pastaba* – Jungtinėj Karalystėj mokamas ne mėnesinis darbo užmokestis, o savaitinis). Darbo Teisių įstatymo 162 straipsnio 2 dalyje⁷⁷ numatyta, kokio dydžio išeitinę išmoką darbuotojas turi teisę gauti, t.y.:

- a) 1,5 savaitinio darbo užmokesčio už kiekvienus darbo metus, jei darbuotojas yra 41 metų ir vyresnis;
- b) vienas savaitinis darbo užmokestis už kiekvienus darbo metus, jei darbuotojas yra 22 - 41 metų amžiaus;
- c) pusė savaitinio darbo užmokesčio, jei darbuotojas yra iki 21 metų amžiaus.

Jei darbuotojas įmonėje dirbo 20 metų, tuomet jo išeitines išmokos dydis bus apskaičiuojamas pagal Darbo Teisių įstatymo 162 straipsnio 2 dalies a) punktą – 1,5 x darbuotojo savaitinis darbo užmokestis x darbo stažas. Pažymėtina, kad apskaičiuojant išeitines išmokos dydį, imamas visas darbo laikas (nepertraukiamas darbo stažas) toje įmonėje.

Be abejo, svarbu atkreipti dėmesį ir į Prancūzijos praktiką išeitinės išmokos mokėjimo klausimu. Darbo kodekso L. 1234-9 straipsnis nurodo, kas turi teisę į išeitinę išmoką, t.y. darbuotojas, kuris dirba pagal neterminuotą darbo sutartį ir turi vienerių metų nepertraukiamą darbo stažą pas tą darbdavį, o reglamento R. 1234-2 straipsnis⁷⁸ nurodo, kokio dydžio išeitinė išmoka mokama - ši išmoka gali būti mažesnė nei 1/5 mėnesinio atlyginimo per dirbtus metus, bei jei darbuotojas turi ilgesnį nei dešimties metų darbo stažą pas tą patį darbdavį jo išeitinės išmokos dydis padidinamas iki 2/15 mėnesinių darbo užmokesčių per metus. Taip pat šio reglamento R. 1234-3

⁷⁶ Deakin S., Morris S. G. Labour Law. - Oregon : Hart Publishing Oxford and Portland, 2005. P. 544.

⁷⁷ Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymas //

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/XI/chapter/V>; prisijungimo laikas 2010 11 25.

⁷⁸ Prancūzijos Darbo Kodeksas //

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=DA5A5ED508BBA61E3845BEB7DD591FA8.tpdjo09v_3?idSctionTA=LEGISCTA000018537572&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101110; prisijungimo laikas 2010 12 02.

straipsnyje teigiama, kad atlyginimas, kuriuo remiantis apskaičiuojama išeitinė išmoka, imamas tas, kuris naudingesnis darbuotojui:

1° arba 1/12 viso darbo užmokesčio dvylikos mėnesių iki sutarties nutraukimo;

2° arba 1/3 per pastaruosius tris mėnesius. Šiuo atveju apskaičiuojant dydį, atsižvelgiama ir į darbuotojui išmokėtas priemokas ar metinius priedus per šį laikotarpį.

Be abejo, pažymėtina, jei kolektyvinėje ar darbo sutartyje numatytos palankesnės išeitinės išmokos mokėjimo sąlygos bei dydžiai, tuomet turėtų būti vadovaujama šių sutarčių nuostatomis.

Prancūzijos Darbo kodekso L. 1237-9 straipsnyje nustatyta, jei darbuotojas savanoriškai apsisprendė išeiti į pensiją, kad galėtų gauti senatvės pensiją, turi teisę į išeitinę išmoką išeinant į pensiją. Šios išeitinės išmokos dydis priklauso nuo darbuotojo darbo stažo įmonėje ir darbo užmokesčio. Darbo kodekso D. 1237-1 straipsnyje⁷⁹ nurodyta, kad šios kompensacijos dydis yra:

1. pusė mėnesinio darbo užmokesčio, jei darbuotojas turi dešimties metų darbo stažą;
2. vienas mėnesinis darbo užmokestis, jei darbuotojas turi penkiolikos metų darbo stažą;
3. pusantro mėnesinio darbo užmokesčio, jei darbuotojas turi dvidešimties metų darbo stažą;
4. du mėnesiniai darbo užmokesčiai, jei turi trisdešimties metų darbo stažą ir daugiau.

Lyginant LR DK ir ES valstybių teisės aktuose numatytą išeitinės išmokos mokėjimo tvarką bei dydžius, pirmiausia pastebėtina tai, kad tiek Lietuvoje, tiek lyginamuoju aspektu pasirinktose ES valstybėse išeitinė išmoka mokama tik tuo atveju, jei darbo sutartis nutraukiama esant svarbioms priežastims, nepriklausančioms nuo darbuotojo. Tačiau skiriasi išeitinės išmokos apskaičiavimo tvarka. LR DK 140 str. 2 d. nustatyta išeitinė išmoka yra fiksuoto dydžio – du vidutiniai darbo užmokesčiai. Tuo tarpu ES valstybėse išeitinės išmokos dydžiui pirmiausia įtakos turi darbuotojo nepertraukiamas darbo stažas toje įmonėje. Jungtinėje Karalystėje ne tik darbo stažas, bet ir darbuotojo amžius svarbus apskaičiuojant, kokio dydžio išeitinė išmoka bus mokama. Manytume, kad Lietuvoje išeitinės išmokos dydis, nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva esant svarbioms priežastims arba dėl aplinkybių nepriklausančių nuo darbuotojo valios, taip pat turėtų būti skaičiuojamas atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamą stažą toje darbovietėje.

Kaip buvo minėta anksčiau, kuo didesnė išeitinė išmoka, tuo labiau apsaugomi darbuotojai. Juolab kad remiantis LR DK 127 str. 2 d. ir 128 str., darbuotojas turi objektyvias priežastis nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva. Esant šioms priežastims apribojamos darbuotojo teisės ne tik atlikti

⁷⁹ Prancūzijos Darbo kodeksas //

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=D4CC6855047512820694ECEDF3754195.tpdjo04v_3?idSectionTA=LEGISCTA000019225845&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101219; prisijungimo laikas 2010 12 19.

darbines funkcijas, bet ir pažeidžiami jo teisėti lūkesčiai – gauti darbo sutartyje sulygtą darbo užmokesį už darbą, saugių darbo sąlygų užtikrinimas ir kt. Manytume, taip pat svarbu atkreipti dėmesį ir į darbuotojo turimą darbo stažą pas darbdavį. Nors darbuotojas savo valia nutraukia darbo sutartį, tačiau, kaip minėjome, jis dėl objektyvių priežasčių nebegali toliau tęsti darbo. Todėl nutraukiant darbo sutartį dėl svarbių priežasčių ir siekiant labiau apsaugoti darbuotojo interesus, siūlytume apskaičiuojant darbuotojo išeitinės išmokos dydį, atsižvelgti į jo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje.

Kompensacija. LR DK nėra įtvirtinta darbuotojo teisė nutraukus darbo sutartį dėl svarbių priežasčių gauti kompensaciją. Kai kurių ES valstybių teisės aktuose (pvz., Slovėnijos Darbo Santykių įstatyme) tokia kompensacija vadinama – mokestis vietoj įspėjimo termino (*pay in lieu*). Kaip buvo minėta anksčiau, daugumoje ES valstybių nurodyta, jei darbuotojas savo iniciatyva nutraukia darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, jis turi teisę iš anksto apie tai neįspėti darbdavio ir iškart nutraukti sutartį. Slovėnijos Darbo Santykių įstatymo 112 straipsnio 2 dalyje⁸⁰ nurodyta, kad darbuotojas turi teisę gauti išeitinę išmoką ir kompensaciją, kuri sudaro tą dalį darbo užmokesčio, kurios darbuotojas negavo dėl to, kad nebuvo įspėjimo termino.

Remiantis Prancūzijos Darbo kodekso L. 1235-3 straipsniu, jei darbuotojo atleidimas buvo be svarbios ir rimtos priežasties, teisėjas gali pasiūlyti atstatyti darbuotojo teises toje įmonėje, išlaikant gautą naudą. Jei tiek darbuotojas, tiek darbdavys atsisako atkurti darbuotojo teises, teisėjas nustato darbuotojui kompensaciją. Šią kompensaciją (kurios dydis turi būti ne mažesnis nei šeši paskutiniai mėnesiniai atlyginimai) turi išmokėti darbdavys. Kompensacija yra privaloma, ir reikalui esant, mokama kartu su išeitine išmoka numatyta L. 1234-9 straipsnyje.⁸¹ Svarbu paminėti, kad ši kompensacija mokama tuo atveju, jei darbuotojas turi dviejų metų stažą toje įmonėje ir joje dirba daugiau nei vienuolika darbuotojų. Tuo tarpu, jei darbuotojas neturi dviejų metų darbo stažo ir įmonėje dirba mažiau nei vienuolika darbuotojų, teismas nustato, atsižvelgdamas į darbuotojo patirtą žalą, kokio dydžio kompensaciją darbdavys turės sumokėti. Tačiau nėra nurodyta nei minimali, nei maksimali suma, tai kiekvienu atveju atskirai nustato teismas įvertinęs bylos aplinkybes.

Remiantis tuo, kas aukščiau išdėstyta, pastebime, kad Lietuvoje darbuotojui nutraukus darbo sutartį esant svarbioms priežastims, jam išmokama išeitinė išmoka, o tuo atveju, jeigu teismas

⁸⁰ Slovėnijos Darbo Santykių įstatymas //

http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act/#c16932; prisijungimo laikas 2010 11 14.

⁸¹ Prancūzijos Darbo Kodeksas //

http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=2771064D2601A1333E6807B94EFE82C0.tpdjo17v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006189445&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101110; prisijungimo laikas 2010 12 02.

pripažįsta (remiantis DK 297 str.), kad darbuotojas iš darbo buvo atleistas neteisėtai, jam dar yra sumokamas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos.

IŠVADOS

Apžvelgus Lietuvos ir Europos Sąjungos valstybių (Latvijos Respublikos, Švedijos Karalystės, Slovėnijos Respublikos, Jungtinės Karalystės ir Prancūzijos Respublikos) teisės aktus, kuriuose reglamentuojamas darbo santykių pasibaigimą darbuotojo iniciatyva, išanalizavus Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo praktiką, galima formuluoti šias išvadas bei teikti pasiūlymus:

1. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai yra griežtai reglamentuoti Lietuvos Respublikos darbo kodekse (Darbo kodekso 124 straipsnyje). Kaip ir aptartuose ES valstybių teisės aktuose, tokia pagrindų klasifikacija turi teisinę reikšmę, nes atsižvelgiant į tai, kokių pagrindų pasibaigė darbo sutartis, jos padariniai bus skirtingi - skirsis įspėjimo terminai, išėtinės išmokos dydis, kompensacijos ir kt.
2. Tiek Lietuvos Darbo kodekse, tiek ES valstybių teisės aktuose pakankamai detalai reglamentuota darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva procedūra. Lyginamosiose ES valstybėse didelis dėmesys skiriamas kolektyvinėms sutartims ir būtent šių sutarčių normose numatytam darbo santykių pasibaigimui darbuotojo iniciatyva.
3. Nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva svarbu nustatyti tikrąją darbuotojo valią, kurios objektyvi pareiškimo forma yra rašytinis darbuotojo prašymas, kuris turi būti parašytas savanoriškai, nepatiriant jokios prievartos iš darbdavio. Rašytinė prašymo atleisti iš darbo forma, nors ir nėra tiesiogiai reglamentuota ES valstybių teisės aktuose, tačiau visgi yra rekomenduojama. Darbuotojas savo prašymą turėtų pateikti darbdaviui pasirašytinai arba atsiųsti registruotu laišku.
4. Įspėjimo terminai, nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva nesant svarbioms priežastims, numatyti LR DK 127 str. 1 d. lyginant su įspėjimo terminais numatytais ES valstybių teisės aktuose yra trumpesni.
5. LR DK 127 str. 1 d. įtvirtinta, kad darbuotojas savo iniciatyva gali nutraukti tiek neterminuotą, tiek terminuotą darbo sutartį, nenurodydamas tokio apsisprendimo motyvų ar priežasčių. Tačiau ES valstybėse narėse darbuotojas vienašališkai nutraukti gali tik neterminuotą darbo sutartį. Lyginamosiose valstybėse siekiant nutraukti terminuotą darbo sutartį turi būti svarbios priežastys arba darbuotojas ir darbdavys tarpusavyje susitaria dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo prieš sueinant jos terminui.
6. LR DK 127 str. 4 d. numatyta darbuotojo teisė vienašališkai atšaukti prašymą atleisti iš darbo, suteikia darbuotojui galimybę pakeisti savo valią, persigalvoti, jei prašymą atleisti iš

darbo parašė paveiktas konflikto su darbdaviu ar iš anksto neapgalvojęs savo veiksmų. Tuo tarpu ES valstybėse toks vienašališkas prašymo atšaukimas galimas tik esant darbdavio sutikimui, taigi darbuotojas skatinamas iš anksto gerai apsvarstyti, ar tikrai nori nutraukti darbo sutartį. Šioje LR DK normoje įtvirtinta darbuotojo teisė vienašališkai atšaukti prašymą, užtikrina darbuotojo interesų apsaugą.

7. Darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, jei yra svarbios priežastys, numatytos įstatyme, turi įrodyti šių priežasčių buvimą. Lyginamųjų ES valstybių teisės aktuose nėra įtvirtintas baigtinis svarbių priežasčių sąrašas (išskyrus Slovėnijos Darbo Santykių įstatymą), o tai savaime suprantama, nes dėl nuolat besikeičiančių sąlygų darbo rinkoje, visuomenėje, gamybos procesuose, netikslinga numatyti baigtinį svarbių priežasčių sąrašą nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva.
8. Atsižvelgiant į ES valstybių teisės aktų normas, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva esant svarbioms priežastims, darbuotojas turi teisę iš anksto neįspėti darbdavio ir nutraukti darbo sutartį iškart. LR DK numatyta, jei darbuotojas nutraukia darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, jis turi įspėti darbdavį prieš tam tikrą terminą, kurio trukmė priklausys nuo pagrindo, kuriuo remiantis nutraukiama darbo sutartis. Jei darbo sutartis nutraukiama pagal LR DK 127 str. 2 d. – prieš tris darbo dienas (prieš 14 darbo dienų, kai darbuotojas turi teisę į senatvės pensiją), o jei pagal LR DK 128 str. – prieš tris dienas.
9. Jei darbo sutartis nutraukiama dėl svarbių priežasčių, darbuotojas turi teisę į išeitinę išmoką. Skirtingai nei Lietuvoje, ES valstybių teisės aktuose nustatyta, kad išeitinės išmokos dydis priklauso ne tik nuo vidutinio darbuotojo darbo užmokesčio, bet nuo darbuotojo nepertraukiamo darbo stažo toje įmonėje.

PASIŪLYMAI

- Siekiant labiau apsaugoti darbdavio interesus nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva nesant svarbių priežasčių bei atsižvelgiant į ES valstybių praktiką, siūloma leisti šalims darbo sutartyje susitarti dėl įspėjimo termino trukmės iki vieno mėnesio.
- ES valstybėse numatyta, kad terminuota darbo sutartis gali būti nutraukiama tik išimtiniais atvejais, todėl siūlome darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva nesant svarbių priežasčių, leisti tik neterminuotos sutarties atveju. Tuo tarpu terminuotos darbo sutarties nutraukimas prieš sueinant jos terminui turėtų būti galimas, tik tuomet, kai darbdavys ir darbuotojas dėl tokio išankstinio nutraukimo susitarė arba esant svarbioms priežastims.
- Siūlome, kad kai nutraukiama darbo sutartis darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, prieš nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu darbuotojas ir darbdavys turėtų aptarti svarbias priežastis ir tik tuo atveju, kai darbdavys nesiima jokių adekvačių veiksmų išspręsti iškilusias problemas, darbuotojas turėtų teisę be išankstinio įspėjimo termino nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva.
- Norint kuo labiau apsaugoti darbuotojo interesus, kai darbo sutartis nutrūksta dėl svarbių priežasčių, siūlome pakeisti išeitinės išmokos mokėjimą, kai jos dydis priklausytų tiek nuo darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio, tiek nuo nepertraukiamo darbo stažo toje įmonėje. Taip būtų apsaugoti ir tie darbuotojai, kurie įmonėje yra išdirbę ilgą laiką.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

NORMINIAI TEISĖS AKTAI

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1998, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr.64-2569.
3. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. Nr. 83-2983.
4. Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymas // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>; prisijungimo laikas 2010 11 22.
5. Jungtinės Karalystės Terminuotų Darbo Sutarčių reglamentas // <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2034/made#f00002>; prisijungimo laikas 2010 11 25.
6. Latvijos Respublikos Darbo įstatymas // <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas 2010 06 04.
Latvijos Respublikos Darbo įstatymas// <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>; prisijungimo laikas 2010-11-13;
7. Prancūzijos Darbo kodeksas (*Code du Travail*) // http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=EBF34944D09161C84778438451298283.tpdjo08v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101206; prisijungimo laikas 2010 11 27.
8. Slovėnijos Respublikos Darbo Santykių įstatymas // http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act/#c16932; prisijungimo laikas 2010 06 10.
9. Švedijos Darbo Apsaugos įstatymas // <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>; prisijungimo laikas 2010 06 11.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“// Valstybės žinios. 1994, Nr. 19-313.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 52-2326.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“// Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. kovo 21 d. įsakymas Nr. A1-78/V-179 „Dėl darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašo ir darbingumo lygio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo” // Valstybės žinios. 2005, Nr. 38-1253.

14. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. gegužės 2 d. įsakymas Nr. A1-139/V-356 “Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. kovo 21 d. įsakymo Nr. A1-78/V-179 "Dėl Darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašo ir Darbingumo lygio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo”// Valstybės žinios. 2006, Nr. 52-1918.

TEISMŲ PRAKTIKA

15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Teismų praktika 2009. Nr.30.

16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Darbo sutarties nutraukimo (pasibaigimo) įforminimas ir atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju. Teismų praktika 2009. Nr.30.

17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2002 m. birželio 12 d. civilinėje byloje V. K. v. UAB „Statva”, bylos Nr. 3K-3- 845/2002.

18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. vasario 18 d. civilinėje byloje R. B. v. UAB “MRI Finansinis auditas”, bylos Nr. 3K-3-115/2004.

19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. gegužės 12 d. civilinėje byloje V. M. v. AB „Narūnas“, bylos Nr. 3K–3–313/2004.

20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. birželio 23 d. civilinėje byloje J. K. v. UAB „Alvora“, bylos Nr. 3K-3-391/2004.

21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. lapkričio 3 d. civilinėje byloje A. V. v. UAB „Autosabina”, bylos Nr. 3K-3-586/2004.

22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. lapkričio 29 d. civilinėje byloje T. J. v. UAB „Zepter International“, bylos Nr. 3K-3-644/2004.

23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2004 m. lapkričio 29 d., civilinėje byloje B. J. v. UAB „Zepter International“, bylos Nr. 3K-3-646/2004.

24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2005 m. spalio 17 d. civilinėje byloje E. A. Š. v. VĮ „Šou lyga“, bylos Nr. 3K-3-493/2005.

25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2006 m. gegužės 3 d. civilinėje byloje I. N. v. Ignalinos valstybinės atominės elektrinės darbininkų sąjunga, bylos Nr. 3K-3-316/2006.

26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2006 m. rugsėjo 13 d. civilinėje byloje N. S. v. VšĮ „Tulpės“ sanatorija, bylos Nr. 3K-3-489/2006.

27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2006 m. lapkričio 22 d. civilinėje byloje V.M. v. Pravieniškių gydymo ir pataisos namai, bylos Nr. 3K-3-613/2006.

28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2007 m. birželio 29 d. civilinėje byloje I. A. v. VĮ Tarptautinis oro uostas, byloje Nr. 3K-3-297/2007.

29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2007 m. spalio 1 d. civilinėje byloje K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, bylos Nr. 3K-3-358/2007.

30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2008 m. balandžio 1 d. civilinėje byloje V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“, bylos Nr. 3K-3-195/2008.

31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2008 m. balandžio 30 d. civilinėje byloje K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, bylos Nr. 3K-3-218/2008.

32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2008 m. rugsėjo 30 d. civilinėje byloje A. S. v. SR UAB „Alsa“, bylos Nr. 3K-3-442/2008.

33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2008 m. sausio 21 d. civilinėje byloje J. P. v. AB „Kauno keliai“, byloje Nr. 3K-3-8/2008.

34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2009 m. gegužės 29 d. civilinėje byloje K. S. v. UAB „Panevėžio energija“, byloje Nr. 3K-3-234/2009.

35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2009 m. birželio 22 d. civilinėje byloje L. J. v. Skuodo rajono Mosėdžio gimnazija, bylos Nr. 3K-3-264/2009.

36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2009 m. liepos 31 d. civilinėje byloje L. B. v. UAB „Vilpostus“, byloje Nr. 3K-3-337/2009.

37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2009 m. lapkričio 2 d. civilinėje byloje M. P. v. UAB „Vevira“, bylos Nr. 3K-3-464/2009.

38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2009 m. lapkričio 19 d. civilinėje byloje K. S. v. UAB „Litorina“, byloje Nr. 3K-3-529/2009.

39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2009 m. gruodžio 4 d. civilinėje byloje I. O. v. Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka, bylos Nr. 3K-3-551/2009.

40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis, priimta 2009 m. gruodžio 8 d. civilinėje byloje T. S. v. VĮ Kėdainių miškų urėdija, bylos Nr. 3K-3-547/2009.

41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis 2010 m. birželio 22 d., priimta civilinėje byloje I. O. v. UAB „Prekybos ir logistikos centras“, bylos Nr. 3K-3-282/2010.

TEISINĖ LITERATŪRA

42. Bagdanskis T., Usonis J. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania // Jurisprudencija. 2010, Nr. 1 (18).

43. Collins H., Ewing K. and McColgan A. Labour Law: text and materials. - Oxford; Portland (Oregon): Hart Publishing, 2005. P.1100.

44. Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. - Vilnius: Žalsvykslė, 2007. P. 360.

45. Dambrauskienė G., Mačernytė – Panomariovienė I. Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai. – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2009. P. 152.

46. Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką. - Kaunas: Aušra, 2006. P.342

47. Davidavičius H. Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. – Kaunas : Smaltija, 2006.

48. Davidavičius H. Išaitinė išmoka nutraukus darbo santykius // Juristas. 2007, Nr. 12.
49. Deakin S., Morris S. G. Labour Law. 4th edition. - Oregon : Hart Publishing, 2005. P. 1177.
50. Hardy S. Labour law and Industrial Relations in Great Britain. – Netherlands : Kluwer law International BV, 2007.
51. Kapočiūtė J. Darbo teisės vadovas praktikams. Kaunas : UAB „Smarta“, 2006. P.166.
52. Kapočiūtė J. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu // Juristas. 2006, Nr. 12.
53. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Kolektyvinė monografija. Atsak. redaktorius Justinas Usonis. – Vilnius : Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2010. P.380.
54. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras (I dalis). - Vilnius : Teisės institutas, K. Jovaišo PĮ, 2000. P. 504.
55. Macijauskienė R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas // Jurisprudencija. 2006, Nr. 10 (88).
56. Nekrošius I., Tiažkijus V., Koverovas P. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. – Vilnius : Justitia, 2003. P. 288.
57. Nekrošius I. Bužinskas G., Dambrauskienė G. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius : Justitia, 2004. P. 624.
58. Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P.A. ir kt. Darbo teisė: vadovėlis. - Vilnius : Teisinės informacijos centras, 2008. P. 544.
59. Painter W. R. & Holmes A. Cases & Materials on Employment Law. 5th edition. - Oxford : University Press, 2004. P. 833.
60. Pitt G. Cases & Materials in Employment Law. 2nd edition. - United Kingdom : Financial Times.1998. P. 581.
61. Selwyn N. Law of Employment. - United Kingdom : LexisNexis, 2004. P.
62. Sprack J. Employment Law and Practice. 1st edition. - London : Sweet & Maxwell, 2007. P. 410.
63. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. -Vilnius : Justitia, 2005. T.1.

NUORODOS INTERNETE

64. Valstybinė darbo inspekcija // www.vdi.lt; prisijungimo laikas 2010 12 12.

65. Tarptautinė darbo organizacija // http://www.ilo.org/dyn/terminate/termdisplay.search?p_lang=en&p_tab=4; prisijungimo laikas 2010-12-09.
66. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/judges18/natreport.pdf>; prisijungimo laikas 2010-12-02.
67. <http://www.direct.gov.uk/en/>; prisijungimo laikas 2010 10 31.

SANTRAUKA

DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMAS DARBUOTOJO INICIATYVA EUROPOS SĄJUNGOJE IR LIETUVOJE : LYGINAMOJI ANALIZĖ

Raktiniai žodžiai: darbo sutartis, tikroji darbuotojo valia, įspėjimo terminai, svarbios priemonės, darbdavio ir darbuotojo interesų apsauga.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojų iniciatyva, tai dažniausiai pasitaikantis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas. Nors iš pirmo žvilgsnio ir atrodo, kad šis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas paprastas ir nekelia jokių teisinių bei praktinių problemų, tačiau atidžiau peržvelgus LR DK ir LAT formuojamą praktiką, tampa akivaizdu, kad kyla įvairių neaiškumų, susijusių su įspėjimo terminų laikymuisi, darbuotojo valios išreiškimu, svarbių priemonių nustatymu. Šiame darbe Lietuvos darbo santykių pasibaigimo darbuotojo iniciatyva reglamentavimas lyginamas su ES valstybių.

Lyginant LR DK ir ES valstybių teisės aktus pastebima, kad darbo santykių pasibaigimo reglamentavimas Lietuvoje yra panašus į reglamentavimą lyginamosiose penkiose ES valstybėse. Tačiau atsižvelgiant į ES valstybių patirtį, Lietuvoje visgi stinga darbuotojo bei darbdavio – sutartinių darbo santykių šalių – interesų apsaugos.

Atlikto tyrimo išvados ir jų pagrindu teikiami siūlymai galėtų būti naudingi nagrinėjant atitinkamas teorines ir praktines Lietuvos darbo teisės problemas. Perimant ES valstybių praktiką būtų galima reformuoti nacionalinę darbo teisę, taip siekiant dar labiau apsaugoti darbdavio bei darbuotojo interesus pasibaigus darbo santykiams darbuotojo iniciatyva.

THE EXPIRY OF EMPLOYMENT RELATIONS AT THE INITIATIVE OF AN EMPLOYEE IN EUROPEAN UNION AND LITHUANIA: A COMPARATIVE ANALYSIS

(VAIDA KAŠIUBAITĖ)

SUMMARY

Keywords: employment contract, true will of the employee, periods of notice, serious reasons, interests of employer and employee.

The termination of an employment contract at the initiative of an employee is the most common basis for the expiry of an employment contract. Although at first glance might seem that the termination of the employment contract is simple and that does not impose any legal and practical problems. However, carefully review of the Labour Code of the Republic of Lithuania and the formation of the Supreme Court shows that there are various uncertainties associated with the compliance with the periods of notice, expression of the employee's true will and determination of valid reasons. In this work the legal regulation of the expiry of an employment relations at the initiative of an employee is compared with the regulation in EU countries.

Comparison of the legislations of EU countries and the Labour Code of Lithuania reveals that regulation of the expiry of an employment relations at the initiative of an employee is quite similar. But however, taking into consideration the experience of the EU, Lithuania still lacks the balance of the interests of an employee and an employer.

The findings of survey and the basis of submitted proposals could be useful for examining the theoretical and practical problems in the Lithuanian labor law. By taking over the EU law to reform the national labor law, in order to protect the interests of an employer and an employee, if termination of an employment contract is at the employee's initiative.

ANNOTATION

This work aim is to analyse and evaluate the regulation of the expiry of an employment relations upon the notice of employee by national law comparison with the regulations in five selected European Union countries. Employee can terminate an employment contract by his/her notice without any reason or due to serious ones. There are also used rulings of the Supreme Court of Republic of Lithuania in case to reveal the existing problems in practice. The author studies out the importance of the expiry of an employment upon the notice of employee, procedure of terminating an employment contract with or without serious reasons, notice periods and guaranties.

Vaida Kašiubaitė
Darbas baigtas 2010-12-20
vaida.kasiubaite@gmail.com