

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
VERSLO TEISĖS KATEDRA**

**JULIJA DAINYTĖ
(DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS PROGRAMA)**

**TEMA
TEISMŲ PRAKTIKOS APIBENDRINIMAS GRAŽINIMO Į DARBĄ BYLOSE**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė –
docentė,
daktarė
Rasa Macijauskienė

Vilnius, 2013

TURINYS

IVADAS	3
I. TEISMŲ PRAKTIKA TAIKANT DARBO ĮSTATYMUS, KAI DARBO SUTARTIS NUTRAUKIAMA DARBDAVIO INICIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS	8
1.1. Darbo sutarties nutraukimas, kai mažinamas darbuotojų skaičius dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių.....	8
1.2. Darbo sutarties nutraukimas, kai įmonė likviduojama, apribojama ar nutraukiama bankrutuojančios įmonės ūkinė veikla.....	13
1.3. Darbo sutarties nutraukimas, kai paaiškėja, kad darbuotojas negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo dėl pablogėjusios sveikatos arba dėl to, kad jis neturi reikiamos kvalifikacijos.....	19
1.4. Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką.....	24
II. TEISMŲ PRAKTIKA TAIKANT DARBO ĮSTATYMUS, KAI DARBO SUTARTIS NUTRAUKIAMA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS	29
2.1. Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos.....	30
2.2. Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas:.....	34
2.2.1. Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą).....	37
2.2.2. Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas darbo metu darbe yra neblavus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai.....	40
III. TEISMŲ PRAKTIKA TAIKANT ĮSTATYMUS DARBDAVIO ATSAKOMYBĖS UŽ DARBUOTOJUI PADARYTĄ NETURTINĘ ŽALĄ ATVEJAIS	43
3.1. Darbdavio atsakomybės už neturtinę žalą sąlygos ir neturtinės žalos dydžio nustatymas.....	44
3.2. Atleidimo iš darbo teismo sprendimu ypatumai atlyginant neturtinę žalą.....	48
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	55
SANTRAUKA	57
SUMMARY	58
LITERATŪROS SĄRAŠAS	59

IVADAS

Temos aktualumas. „Europos socialinės chartijos (pataisytos) 24 straipsnyje įtvirtintos nuostatos, įpareigojančios šalis (Europos Tarybos valstybes nares) užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju: a) visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais; b) darbuotojai, kurių darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę į atitinkamą kompensaciją arba kitus tinkamus atlyginimo būdus“.¹ „Atitinkami reikalavimai nustatyti ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“: darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui teisėtos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais.“² Tai esminiai reikalavimai darbdaviams, kurių jie turi laikytis apsisprendę atleisti iš darbo darbuotojus savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

„Visuomenės narių tarpusavio buvimas neįmanomas be konfliktų, ginčų ar kitokių nesutarimų, tai sąlygoja visuomeninių santykių įvairiapusiškumas ir sudėtingumas. Pagrindinė teisės į darbą realizavimo forma yra darbo sutartis. Nuo jos sudarymo momento sutarties šalys įgauna atitinkamai darbdavio ir darbuotojo statusą, o tarp jų pagal šią sutartį atsirandantiems teisiniams santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai. Keisti tam tikras Lietuvos Respublikos darbo kodekso³ (toliau – DK) nuostatas, ieškoti naujų darbuotojų ir darbdavių santykių reguliavimo būdų ir formų yra nuolat siūloma. Galima pritarti profesoriaus Ipolito Nekrošiaus, DK projektą rengusios darbo grupės vadovo, teiginiui, kad „darbo teisė neturi sustabarėti. Ji turi laiku reaguoti į visuomenės pokyčius.“⁴ Teisminiai ginčai aprėpia ypatingus darbo teisės institutus ir vienas esminių – darbo santykių nutraukimas. Šios srities teismų sprendimais domisi ne tik teisininkai, bet ir darbuotojai, kuriems svarbu, kad priimami sprendimai, susiję su jų teise į darbą, būtų teisėti ir teisingi. „Akivaizdu, jog tai ypač aktualu šiuolaikinėje visuomeninio gyvenimo ir rinkos sąveikos situacijoje, kai pasaulinės ekonomikos pokyčiai, didinantys įtampą darbo rinkoje, konkurencinę kovą ir mažinantys darbuotojų užimtumą, atneša į darbo pasaulį naujovių, ypač pasireiškiančių darbo teisinių santykių nutraukimo srityje. Subjektai į darbo santykius sueina siekdami priešingų tikslų: darbdavys – maksimalios naudos, kuo didesnio pelno, mažesnių sąnaudų, kokybiškų, našių darbo funkcijų vykdymo, darbuotojai siekia geresnių darbo, socialinių, ekonominių sąlygų (ilgesnio poilsio laiko, trumpesnio darbo laiko, didesnio

¹ Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

² Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. Interneto prieiga: (<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>).

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

⁴ Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Davulis, T.; et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003, P. 289. ISBN 9955-616-00-8.

darbo užmokesčio, papildomų garantijų ir pan.). Taigi jau pačioje santykių užmezgimo stadijoje glūdi prielaidos kilti konfliktams tarp šalių. Pačia bendriausia prasme darbo ginčas gali būti suvokiamas kaip konfliktas tarp mažiausiai dviejų darbo subjektų teisinių santykių, kai vienas iš jų kelia tam tikrus reikalavimus ar pageidavimus, o kitas juos iš dalies arba visiškai atmeta ar kitaip ignoruoja. Formaliai darbo ginčus galime apibrėžti kaip konfliktus, kurių objektas, bendriausia prasme, yra darbo teisės dalykas.⁵ Pasirinkta magistro darbo tema yra aktuali tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Viena esminių konstitucinių asmens teisių yra teisė į darbą. „Studijuojant teismų praktiką pastebėta, kad teismams sprendžiant bylas precedento galią turi tik tokie ankstesni teismų sprendimai, kurie buvo priimti analogiškose bylose, t. y. precedentas taikomas tik tose bylose, kurių faktinės aplinkybės yra tapačios arba labai panašios į tos bylos, kurioje buvo sukurtas precedentas, faktines aplinkybes ir kurioms turi būti taikoma ta pati teisė, kaip toje byloje, kurioje buvo sukurtas precedentas.“⁶ Teisė į darbą įgyvendinama darbo sutarties sudarymu. Pasirašius darbo sutartį asmenys įgyja darbuotojo ir darbdavio pareigas, o juos nuo to momento siejančius santykius reglamentuoja DK ir kiti šią sritį reguliuojantys teisės aktai. „Taigi ypač darbo teisėje, kai visuomeniniai jos reguliuojami santykiai yra dinamiški dėl ekonominių ir socialinių veiksnių poveikio, teismo precedentas tampa svarbiu darbo teisės šaltiniu.“⁷ Psichologai darbo praradimą prilygina artimo žmogaus mirčiai, ypač šiais ypatingos ekonominės situacijos laikais niekas negali būti tikras, ar pakankamai greitai gebės vėl įsidarbinti.

„Akcentuojama, kad pagrindiniai Lietuvos teisinės – administracinės aplinkos trūkumai: nelanksčios darbo santykius reglamentuojančios sąlygos.“⁸ „Lankstumas reiškia sėkmingą judėjimą: iš vieno darbo į kitą, iš bedarbystės bei išėjimą į pensiją. Tai didina įmonių laisvę priimti ir atleisti darbuotojus, o darbuotojų galimybę susirasti geresnį darbą, „didėjanti mobilumą“, optimalų talento ir galimybių panaudojimą. Lankstumas liečia abi puses organizuojant lanksčią darbo rinką, sugebėjimą greitai ir efektyviai prisitaikyti prie naujų poreikių, prie kintančių ekonominių sąlygų, palengvina darbinės ir asmeninės atsakomybes“⁹, tačiau šiuo metu Lietuvoje minėta pusiausvyra yra tik siekis. „Įstatymais neįmanoma sureguliuoti visų darbo teisinių santykių subjektų veiksmų tiek dėl ekonominių ir socialinių

⁵ Gudynaitė, V. Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo: teorija ir praktika. VU, magistro darbas, 2009, P. 3.

⁶ Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo ginčai: monografija. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2005, P. 45.

⁷ Bagdanskis, T. Teismų praktikos kaip darbo teisės šaltinio taikymo problemos. Interneto prieiga: (https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:tFbVP4jpfAJ:www.dtakademija.lt/netcat_files/File/Tomas%2520B%2520agdanskis-Teismu%2520praktikos%2520kaip%2520darbo%2520teises%2520saltinio%2520taikymo%2520problemos.pdf+%&hl=lt&gl=lt&pid=bl&srcid=ADGEEsGqkiaNzlkWAUmUb98gPEs5CIQBfE70I5X4dupkDddw3oaLj5eQ-0PAxCQR75SGvPMfbo5ZatNYF8fsCq8K-GOMMY6OC6Zu9Tx23y66RVGeeUXKmj-BRtbp0smdLNioUArVYLd5&sig=AHIEtbR-JOIZxZY9gfoRHR4ocJ2H_W45Ew).

⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 19 d. nutarimas Nr. 1447 „Dėl investicijų skatinimo 2008–2013 metų programos“. Valstybės žinios. 2008, Nr. 7-239.

⁹ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Europos Bendrijų Komisija, Briuselis, 27.6.2007. Interneto prieiga: (<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihmlang=en&lng1=en,lt&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=451318:cs>).

santykių dinamikos, tiek dėl siektino darbo teisės sistemos stabilumo. Ekonominiai ir socialiniai santykiai gana dažnai keičiasi, beveik kasdien susiklosto nauji, jie plėtojasi, keičiasi, išnyksta bei transformuojasi į naujus santykius. Dėl to praktiškai tampa neįmanoma įstatymais ar kitais teisės aktais reglamentuoti besikeičiančius darbo santykius, o bandymas įstatymuose detaliam viską reglamentuoti sukeltų nuolatinę įstatymų kaitą. Dėl šios priežasties įstatymų leidėjas nesiėmė tikslo sureguliuoti visus galimus darbo teisinius santykius, bet nustatė teisės normas – principus, kurios užtikrintų tinkamą darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų įvykdymą, atsižvelgiant ne tik į dabar egzistuojančius darbo teisinius santykius, bet ir į jų dinamiką.¹⁰ Minėti principai padeda spręsti teisminius ginčus išsaugant teisinio reguliavimo lygį. „Tai vienas iš pagrindinių darbuotojų apsaugos garantų, todėl jam skiriama daugiausiai dėmesio.“¹¹ Įstatymų leidėjas DK devynioliktame skyriuje atskirai išskiria individualius darbo ginčus, tuo pabrėždamas ir jų ypatingumą, ir teisinio reglamentavimo ypatybes, ir įgyvendinimo ypatumus. „Svarbu tik išlaikyti teismų praktikos nuoseklumą, prognozuojamumą, o keisti teismų praktikos suformuluotas teisės normų aiškinimo ir taikymo taisykles tik išimtiniais atvejais ir argumentuojant.“¹²

Temos naujumas ir originalumas. Temos originalumas pasireiškia atsižvelgus į tai, kad, esant dinamiškiems darbo santykiams, tačiau DK normoms kintant pakankamai lėtai ir nelanksčiai, vis dažniau susiklosto situacija, kai darbo santykių reglamentavimas neatitinka realios situacijos, todėl darbo santykiai turėtų būti reguliuojami per darbo teisės principus. Keliamos naujos ar aptariamą esamos išsamiai neišnagrinėtos teorinės ir praktinės darbo sutarties nutraukimo pagrindų problemos, siūlomi jų sprendimo variantai, bandoma teisiškai vertinti teismų sprendimų pranašumus ir trūkumus. Ši tema Lietuvoje nagrinėta, tačiau keičiantis darbo santykiams jos aktualumas nemažėja. Įstatymų normų, reglamentuojančių darbo bylų nagrinėjimą teisme, turinys teisės moksle tirtas nepakankamai išsamiai. Pastaruoju metu pradėta formuoti praktika, kai teismas siūlo netaikyti darbo teisės normų, bet tiesiogiai taikyti darbo teisės principus. „Taigi būtent teismų praktikai tenka iš teisės taikymo proceso šalinti ir įstatymų leidėjo neišspręstus įstatymų neaiškumus, dviprasmybes, spragas.“¹³

¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų (toliau – LAT CBS) skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje (toliau – civ.) byloje I. S. v. Vilniaus etninės veiklos centras, bylos Nr. 3K-3-306/2008.

¹¹ Gudynaitė, V. Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo: teorija ir praktika. VU, magistro darbas, 2009, P. 3.

¹² Bagdanskis, T. Teismų praktikos kaip darbo teisės šaltinio taikymo problemos. Interneto prieiga: (https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:tFbVP4jpfAJ:www.dtakademija.lt/netcat_files/File/Tomas%2520Bagdanskis-Teismu%2520praktikos%2520kaip%2520darbo%2520teises%2520saltinio%2520taikymo%2520problemos.pdf&hl=lt&gl=lt&pid=bl&srcid=ADGEESgqkiaNzlkWAUmUb98gPEs5CIQBfE70I5X4dupkDddw3oaLj5eQ-0PAxCQR75SGvPMfbo5ZatNYF8fsCq8K-GOMMY6OC6Zu9Tx23y66RVGeeUXKmj-BRtbp0smdLNioUArVYLd5&sig=AHIEtbR-JOIZxZY9gfoRHR4ocJ2H_W45Ew).

¹³ Stauskienė, E. Konstitucinės justicijos įtaka Lietuvos civilinio proceso teisei. Jurisprudencija: mokslo darbai / Mykolo Romerio universitetas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. ISSN 1392-6195. 2012, 19(3), P. 179–199.

Hipotezė – teismų praktika ne tik išryškina esmines darbo įstatymų problemas: teisės normų neišbaigtumą ir jų tarpusavio prieštaravimus, reikalaujančius platesnio išaiškinimo; sankcijų, užtikrinančių darbo įstatymų vykdymą, trūkumą ir pan., bet ir jas ištaiso formuodama darbo įstatymų taikymo taisykles.

Tyrimo objektas – teismų praktikos apibendrinimas grąžinimo į darbą bylose, tai yra individualūs darbo ginčai, kilę dėl darbo sutarties nutraukimo, šių darbo santykių teisinis reglamentavimas ir moksliniai darbai, kuriuose nagrinėjama ši tema.

Tyrimo dalykas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) teismų praktika grąžinimo į darbą bylose. Taip pat bus remiamasi įstatymais, įstatymų įgyvendinamaisiais teisės aktais, reglamentuojančiais darbo teisinius santykius, oficialiais šių įstatymų aiškinimais ir taikymo apibendrinimais, moksline literatūra. Siekiant iškelto tikslo dėl ribotos magistro darbo apimties šiame darbe bus detalai analizuojami klausimai, susiję ne su visais pagal darbo įstatymus galimais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, o tik tie, kurie yra svarbūs iškeltiems uždaviniams įgyvendinti.

Tyrimo tikslas. Ir teoriškai, ir praktiškai išnagrinėti individualių darbo ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo ypatybes, akcentuoti aktualiausius ir sudėtingiausius darbo santykių nutraukimo pagrindus, atsižvelgus į darbo santykių reglamentavimo ir realios situacijos neatitikimą.

Tyrimo uždaviniai. Darbo tikslui įgyvendinti keliami šie esminiai uždaviniai:

1. Apibendrinti LAT teisminę praktiką, kurioje nagrinėjami trys susiję ir ypač šiuo metu Lietuvoje aktualūs klausimai: darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės bei darbdavio atsakomybės už darbuotojui padarytą neturtinę žalą atvejais.

2. Vertinti ir analizuoti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės, bei darbdavio atsakomybės už darbuotojui padarytą neturtinę žalą klausimus per nūdienos lanksčių darbo santykių idėjos prizmę.

3. Pateikti išvadas ir pasiūlymus.

Tyrimo metodai. Loginis, sisteminis, lyginamosios analizės metodai bus naudojami atsižvelgus į darbo temą bei suformuluotus uždavinius. Naudojantis lyginamosios analizės metodu bus lyginami teismų sprendimai ir vyraujančios teisininkų nuomonės apie vieną ar kitą darbe iškeltą problemą. Ir teisinė literatūra, ir nutartys bus nagrinėjamos naudojantis loginiu ir sisteminiu metodais.

Tyrimo šaltiniai. Tarptautiniai teisės aktai, įstatymai, įstatymų įgyvendinamieji teisės aktai, teismų praktika – Konstitucinio Teismo nutarimai, 2008–2012 metų LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartys civilinėse bylose.

I. TEISMŲ PRAKTIKA TAIKANT DARBO ĮSTATYMUS, KAI DARBO SUTARTIS NUTRAUKIAMA DARBDAVIO INICIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS

1.1. Darbo sutarties nutraukimas, kai mažinamas darbuotojų skaičius dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių

Vienas iš darbo teisės tikslų, kurių beveik visuomet siekiama užtikrinti, – užimtumo saugumas ir nemažos dalies apsaugos priemonių, susijusių su darbo sutarties nutraukimu, užtikrinimas. Jų ypač daug nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. „129 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai jį išpėjęs nustatyta tvarka. Atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra jo kaltės, leidžiama, jeigu negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą“.¹⁴ „DK 129 straipsnis nepateikia svarbių priežasčių sąrašo, dėl kurių galima nutraukti darbo sutartį, o tik nurodo bendriausius tokių priežasčių požymius. Svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių, dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir pan. Nuspręsti, ar tam tikros aplinkybės buvo pakankamai svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį, galima tik visapusiškai įvertinus konkrečios bylos aplinkybes.“¹⁵ „Pagal DK 129 str. darbo sutartis pasibaigia dėl valinių darbdavio veiksmų, todėl atkreiptinas dėmesys, kad į teismų praktikoje suformuotą juridinių faktų sudėtį, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, visada įeina darbdavio iniciatyva, išreikšta DK 130 str. nustatyta tvarka (įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą), svarbios priežasties ir tam tikromis aplinkybėmis ypatingo atvejo (DK 129 str. 4 d.) buvimas, taip pat faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą.“¹⁶

„LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija yra pažymėjusi, kad „sprendžiant dėl pagrindo nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, esminis dalykas yra atleidimo iš darbo priežasties svarba, bet ne jos priskyrimas kuriai nors grupei.“¹⁷ Teisėjų kolegija konstatavo: „Ekonominių priežasčių sąvokos turinys yra platus. Darbo sutarties

¹⁴ Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, P. 163.

¹⁵ Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 257.

¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių Darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2003, Nr. 20, P. 173.

¹⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civ. byloje A. V. v. VĮ Vilniaus miesto universitetinė ligoninė, bylos Nr. 3K-3-165/2011.

nutraukimas dėl ekonominių priežasčių yra darbuotojo atleidimas, tiesiogiai nulemtas darbdavio arba ūkio šakos, kuriai priklauso darbdavys, būklės ir (ar) ūkio vienetų sistemos, kurios dalis yra darbdavys, pasikeitimų. Pasikeitus ekonominei būklei, darbdavys turi teisę į tai reaguoti pertvarkydamas įmonės, įstaigos darbą, be kita ko, ir nutraukdamas darbo sutartis su tam tikrais darbuotojais pagal DK 129 straipsnį.¹⁸

„Spręsdamas šalių ginčą dėl pagrindo nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl ekonominių priežasčių, teismas turi tirti ir nustatyti: ar konkrečiu atveju realiai buvo darbdavio nurodytos ekonominės priežastys; ar jos konkrečiu atveju gali būti vertinamos kaip svarbios priežastys, dėl kurių darbdavys turėjo pagrindą nutraukti su konkrečiu darbuotoju darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį; ar į atleisto darbuotojo vietą nebuvo priimta naujo darbuotojo.“¹⁹

„Sprendžiant šią problemą reikėtų turėti omenyje Tarptautinės darbo organizacijos 1982 m. rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 19 p. nuostata, kad visos suinteresuotos šalys turėtų kiek įmanoma vengti nutraukti darbo santykius dėl ekonominio, technologinio, struktūrinio ar panašaus pobūdžio priežasčių nepakenkdamas veiksmingam įmonės, įstaigos ar organizacijos darbui ir siekti sušvelninti neigiamus padarinius darbuotojui ar darbuotojams, atleistiems iš darbo šiuo pagrindu.“²⁰

Būtent todėl, nutraukdamas darbo sutartį DK 129 straipsnio pagrindais, darbdavys privalo įvardyti konkrečias priežastis, kurios yra esminės ir darbuotojas negali toliau tęsti darbo.

„Praktiniu požiūriu analizuojant šias aplinkybes, reikia suprasti, kad nutraukdamas darbo sutartį dėl ekonominių priežasčių, darbdavys privalės tai pagrįsti ekonomine būtinybe, ir tokiu atveju darbuotojui turės būti siūlomos kitos pareigos toje įmonėje, o pareiga įrodyti tokių faktų buvimą teks darbdaviui. Pateiktinas tokią situaciją iliustruojantis praktinis pavyzdys, kai LAT pasisakė dėl darbdavio pareigos siūlyti atleidžiamam darbuotojui kitą darbą.“²¹ 2009 m. kovo 16 d. nutartyje LAT teisėjų kolegija konstatavo, kad „kito darbo siūlymas vykdant DK 129 straipsnyje darbdaviui nustatytą pareigą išnaudoti galimybes perkelti darbuotoją į kitą darbą turi būti aiškinamas pagal DK 35 straipsnyje įtvirtintus darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo principus. <...> Kitas darbas darbuotojui gali būti siūlomas individualiai, bet gali būti siūlomas ir suteikiant darbuotojui informaciją apie laisvas darbo vietas įmonėje ir sudarant sąlygas išpėtam apie atleidimą darbuotojui pareikšti norą būti perkeltam, svarstant darbuotojo iniciatyvą dėl perkėlimo. Darbdavio pareiga perkelti išpėtą apie būsimą atleidimą darbuotoją į

¹⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civ. byloje A. V. v. VĮ Vilniaus miesto universitetinė ligoninė, bylos Nr. 3K-3-165/2011.

¹⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civ. byloje A. V. v. VĮ Vilniaus miesto universitetinė ligoninė, bylos Nr. 3K-3-165/2011.

²⁰ Tarptautinės darbo organizacijos 1982 m. rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. Interneto prieiga: (<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>).

²¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 16 d. nutartis civ. byloje J. S. B. v. Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas, bylos Nr. 3K-3-102/2009.

kitą darbą reiškia darbuotojo teisė būti perkeltam į kitą darbą, kurį jis pagal profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiama atvejais, sveikatos būklę, gali dirbti. Ši teisė gali būti įgyvendinama ir darbdavio, ir darbuotojo iniciatyva. Įstatyme nenustatyta, kieno iniciatyva turi vykti perkėlimas į kitą darbą vykdamas DK 129 straipsnio 1 dalies nuostatą dėl perkėlimo į kitą darbą. DK 35 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojas turi sąžiningai naudotis savo teisėmis ir vykdyti pareigas. Šiuo atveju tai reiškia, kad darbuotojas, turėdamas informacijos apie laisvas darbo vietas per išpėjimo laikotarpį, sąžiningai naudodamasis savo teise dėl perkėlimo į kitą darbą pagal DK 129 straipsnio 1 dalį, turėtų informuoti darbdavį apie savo sutikimą būti perkeltam į kitą konkretų darbą, o darbdavys privalėtų tai svarstyti. DK 129 straipsnio pažeidimu būtų laikoma, jeigu darbuotojui nebūtų suteikta visa informacija apie laisvas darbo vietas įmonėje, nebūtų svarstomi jo pageidavimai dėl perėjimo dirbti į kitą darbą arba be pagrindo jis nebūtų suteiktas ar panašiais atvejais. Informacija apie turimas laisvas darbo vietas gali būti jam pateikta ne tik individualiai, bet ir viešo skelbimo būdu. Pastarasis būdas, pvz., paskelbimas darbdavio įmonėje skelbimų lentoje, jeigu tai įprasta informacijos skelbimo tvarka ir yra prieinama darbuotojui, gali būti pripažinta teismo kaip tinkamas informavimas apie laisvas darbo vietas, nes tai yra darbdavio pranešimas apie laisvas darbo vietas ir bet kas gali pretenduoti į jas. Ne visos tinkamos darbo vietos darbuotojui gali būti individualiai siūlomos tik tokiu atveju, jeigu darbuotojas kitu būdu, pvz., viešu skelbimu, informuojamas apie visas turimas tinkamas darbo vietas. Viešas skelbimas apie laisvas darbo vietas gali būti vertinamas kaip neindividualaus pobūdžio siūlymas dėl darbo sutarties sudarymo, kuriuo gali pasinaudoti ir gavę išpėjimus apie galimą atleidimą iš darbo darbuotojai. Teismų praktikos nuostata dėl kito darbo siūlymo per visą išpėjimo laiką turi būti vertinama ir taikoma atsižvelgiant į sąžiningumo ir protingumo reikalavimus. Jeigu nustatoma, kad per išpėjimo laiką darbuotojas buvo informuojamas apie darbdavio turimas darbuotojui tinkamas laisvas darbo vietas kitu būdu, pvz., viešu skelbimu, tai ta aplinkybė, kad kiekviena laisva tinkama darbo vieta išpėtam apie atleidimą iš darbo darbuotojui nebuvo pasiūlyta individualiai, nevertinama kaip DK 129 straipsnio 1 dalies pažeidimas.²²

LAT yra išdėstęs nuostatą, „jog kitas darbas yra laisva darbo vieta ar pareigos, atitinkančios darbuotojo profesiją, kvalifikaciją ir – reikiama atvejais – sveikatos būklę, o jeigu tokių laisvų vietų nėra arba darbuotojas nesutinka būti perkeltas – bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas, atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę, galėtų dirbti.“²³

²² LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 16 d. nutartis civ. byloje J. S. B. v. Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas, bylos Nr. 3K-3-102/2009.

²³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 31 d. nutartis civ. byloje D. Ž. v. Klaipėdos valstybinis muzikinis teatras, bylos Nr. 3K-3-60/2008.

„Darbdavys privalo informuoti darbuotoją apie esamas laisvas darbo vietas per visą numatomo atleisti darbuotojo išspėjimo laikotarpį iki faktinio atleidimo iš darbo dienos imtinai. Darbdaviui nustatyta pareiga pasiūlyti kitą darbą apima ne tik tą struktūrinį padalinį, kuriame darbuotojas dirbo iki struktūrinio pertvarkymo, bet visą darbdavio organizacinę struktūrą ir atleisti darbuotoją nesant jo kaltės gali tik tada, jei jo negalima perkelti jo sutikimu į kitą darbą“.²⁴ „Teismai, nagrinėdami bylas dėl gražinimo į darbą darbuotojų, atleistų pagal DK 129 str., turi pareikalauti iš darbdavio įrodymų, patvirtinančių, kad darbuotojas atsisakė būti perkeltas į kitą darbą arba darbdavys neturėjo galimybės perkelti jį į kitą darbą toje darbovietėje. Turėdamas tokią galimybę darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, atsižvelgdamas į jo profesiją, kvalifikaciją, kitas dalykines savybes.“²⁵

„Jeigu tokio darbo nėra, darbdavys turėtų siūlyti kurią nors iš esamų laisvų darbo vietų, kurioje darbuotojas galėtų dirbti pagal savo sugebėjimus. Tačiau darbdavio galimybę perkelti darbuotoją į kitą darbą lemia dvi aplinkybės – kito darbo buvimas ir darbuotojo sutikimas būti perkeltam, todėl darbdavys neturi pareigos siūlyti darbą, jeigu įmonėje kito laisvo darbo nėra. Tokiu atveju laikytina, kad darbdavys įstatymo reikalavimų nepažeidžia. Pastebėtina, jog laisvos darbo vietos siūlymo tvarka ir jo eiliškumas DK 129 str. 1 d. nenustatytas, bet, teismo nuomone, būtų pagrįsta laikytis eiliškumo taisyklės: „anksčiau išpėtas dėl atleidimo iš darbo darbuotojas turi turėti pirmenybę gauti pasiūlymą laisvai darbo vietai užimti. Eiliškumo taisyklė turi būti taikoma tuo atveju, jeigu darbuotojui pagal jo darbinės savybes laisva darbo vieta galėjo būti siūloma. Jeigu darbuotojui laisva darbo vieta negalėjo būti siūloma dėl jo neatitikties reikalavimams, kurie keliami norint užimti laisvą darbo vietą, tai darbdavys neturi pareigos tą laisvą darbo vietą siūlyti, atitinkamai jis nepažeidžia eiliškumo.“²⁶ Apibendrinus darytina išvada, kad kito darbo siūlymas ypač svarbus, kai darbo sutartis nutraukiama ne dėl darbuotojo kaltės.

Kaip teigia teisininkas „gana dažnai darbdaviai, vykdydami struktūrinius pertvarkymus, nutraukia darbo sutartis su visais darbuotojais arba dauguma jų, o vėliau vėl priima juos į darbą, iš tiesų atleisdami tik kelis. Tokiais veiksmais griaunamas normalių darbo santykių stabilumas, pažeidžiamos teisės normos, pirmiausia DK 129 str. 1 d. norma, draudžianti atleisti darbuotoją, jeigu yra galimybė jo sutikimu perkelti jį į kitą darbą. Iš bylų analizės matyti, kad dažniausiai darbo sutarčių nutraukimas pagal DK 129 str. buvo grindžiamas darbdavio struktūriniais pertvarkymais, tačiau su tuo susiję nemažai praktinio įgyvendinimo problemų. Atsižvelgiant į tai, kad darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti įforminti kompetentingo organo sprendimu ir būti realūs, taip pat į LAT išaiškinimą, jog sprendimą dėl darbovietės struktūrinių

²⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 12 d. nutartis civ. byloje L. G. v. AB „Vilniaus pergalė“, bylos Nr. 3K-3-158/2008.

²⁵ Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008, P. 361.

²⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis civ. byloje V. V. v. AB „Jonavos grūdai“, bylos Nr. 3K-3-186/2008.

pertvarkymų darbdavys, išskyrus teisės aktų numatytus atvejus, turi teisę priimti savarankiškai ir savo rizika.²⁷ Kaip teigia teisininkas V. Tiažkijus, „darbovietės struktūriniai pertvarkymai, dažnai grindžiami ekonominėmis, gamybinėmis ar technologinėmis priežastimis, dažniausiai yra darbdavio reagavimo į šias priežastis išraiška.“²⁸ „LAT teisėjų kolegija yra pažymėjusi, kad teismams, nagrinėjantiems ginčus dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, nesant įgalintiems vertinti darbovietės struktūrinių pertvarkymų tikslingumo ir pagrįstumo, dažniausiai tenka tirti ir nustatyti, ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai atlikti kompetentingo organo sprendimu, ar jie yra realūs, ar nėra fiktyvūs, turintys tikslą tik pagrįsti darbo sutarties nutraukimą su konkrečiu darbuotoju.“²⁹ „Manytina, jog priežasties svarbumas, nutraukiant darbo sutartį nesant darbuotojo kaltės, yra daug aktualesnis dalykas, negu priežasties priskyrimas kuriai nors svarbių priežasčių grupei, nes teisės aktai darbdavio neįpareigoja nurodant konkrečią darbo sutarties nutraukimo priežastį priskirti ją tam tikrai grupei. Atkreiptinas dėmesys į priežastinio ryšio aspektą. Čia būtina sąlyga, kad darbdavio deklaruojamas darbo santykių nutraukimo pagrindas tikrai turėtų įtakos konkrečiam atleidžiamam darbuotojui.“³⁰

„LAT ne kartą pabrėžė, kad konkrečių struktūrinių pertvarkymų, kaip darbo sutarties nutraukimo svarbios priežasties, realumas nustatomas pagal tai, ar dėl tų struktūrinių pertvarkymų atitinkamą darbą dirbęs darbuotojas nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso yra nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų, o ne pagal tai, ar darbdavys turi kitų (su kitokiomis funkcijomis) darbo vietų, į kurias darbuotoją galima būtų perkelti. Tokios priežastys gali būti teismo pripažįstamos svarbiomis priežastimis nutraukti darbo sutartį su konkrečiu darbuotoju. Svarbu paminėti, kad teismai pripažįsta darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 str. neteisėtu, jeigu darbuotojas nebuvo įspėtas apie būsimą atleidimą iš darbo minimo straipsnio pagrindu.“³¹

Pateiksime konkretų pavyzdį iš civilinės bylos kai „atsakovas – Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras – yra švietimo įstaiga, kurios pagrindinė veikla – neformalusis švietimas. Atsakovas taip pat yra viešasis juridinis asmuo, veikiantis kaip pelno nesiekianti iš savivaldybės biudžeto finansuojama įstaiga. Dėl to darbuotojų skaičių ir jų darbo užmokesčio fondą, taip pat darbo organizavimą (konkrečių vykdomų neformaliojo švietimo programų (kelių transporto priemonių vairuotojų rengimo planų) sudarymą ir pagal juos – savaitinio valandinio pedagoginio darbo krūvio mokytojams nustatymą) visų pirma lemia mokyklai skiriamos lėšos.

²⁷ Gudynaitė, V. Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo: teorija ir praktika. VU, magistro darbas, 2009, P. 18.

²⁸ Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 428. ISBN 9986-616-15-6.

²⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis civ. byloje V. V. v. AB „Jonavos grūdai“, bylos Nr. 3K-3-186/2008.

³⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 11 d. nutartis civ. byloje i A. S. v. Šiaulių 1-oji muzikos mokykla, bylos Nr. 3K-3-272/2012.

³¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 4 d. nutartis civ. byloje i F. V. v. AB „Anykščių vynos“, bylos Nr. 3K-3-156/2008.

Neformaliojo švietimo (papildomo ugdymo) programos ir savišvietą asmenys renkasi laisvai, todėl tam tikrų darbo klausimų (tarp jų ir darbo krūvio paskirstymo) sprendimui turi įtakos ir moksleivių, pageidaujančių lankyti šią papildomo ugdymo mokyklą, skaičius. Taigi neformaliojo švietimo įstaiga organizuoja ir vykdo jai nustatytą veiklą pagal savo finansines galimybes bei pageidaujančių ją lankyti moksleivių poreikį. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad, įvertinus atsakovo veiklos specifiką ir aplinkybes, kitus bylos duomenis apie darbo sutarties su kasatore nutraukimo aplinkybes ir jį lėmusias priežastis, yra pagrindas pripažinti kaip ypatingą atvejį, pagal DK 129 straipsnio 4 dalies taikymo sąlygos, nutraukiant su kasatore sudarytą darbo sutartį, buvimą.³²

Apibendrinami darome išvadą, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių. DK 129 straipsnis nepateikia svarbių priežasčių, dėl kurių galima nutraukti darbo sutartį, sąrašo, o tik nurodo bendriausius tokių priežasčių požymius. Būtent todėl nutraukiant darbo sutartį DK 129 straipsnio pagrindais, darbdavys, kaip atleidimo iniciatorius, privalo įvardinti konkrečias priežastis, kurios yra esminės ir dėl kurių darbuotojas negali toliau tęsti darbo. Teismas, nagrinėdamas gražinimo į darbą bylą, tikrina, ar nebuvo pažeistos nustatytos procedūros. „<...> Matyti, jog praktines problemas atleidžiant darbuotoją iš darbo darbdavio valia be darbuotojo kaltės dažniausiai sąlygoja su svarbių priežasčių buvimu ir interpretavimu susijęs teisinis reglamentavimas“³³, todėl darbdavys privalo preciziškai laikytis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva tvarkos.

1.2. Darbo sutarties nutraukimas, kai įmonė likviduojama, apribojama ar nutraukiama bankrutuojančios įmonės ūkinė veikla

„Darbo teisės specialistai pabrėžia, kad dėl prasidėjusios pasaulinės finansų krizės ir su tuo susijusio gamybos nuosmukio mūsų šalyje kai kurioms įmonėms keliamos bankroto procedūros, kitos tuo pagrindu likviduojamos, nes jų skolos kreditoriams siekia milijonus litų. Tokiose įmonėse susiklosto sudėtingi ekonominiai, finansiniai, darbo santykiai, kurie spęstini vadovaujantis 2001 m kovo 20 d. Seimo priimtu naujos redakcijos Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymu³⁴ ir atitinkamomis CK normomis.“³⁵ Valstybinė darbo inspekcija plačiau aiškina DK 137 straipsnio taikymą ir rašo, kad „DK 137 straipsnyje nustatyta, kad pradėjus

³² LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis civ. byloje B. M. v. Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras, bylos Nr. 3K-3-10/2011.

³³ Radžiūnaitė, J. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės: teorinės ir praktinės problemos. VU, magistro darbas, 2007, P. 21.

³⁴ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

³⁵ Davidavičius, H. Darbuotojų darbo santykiai įmonėje jos bankroto ir likvidavimo metu. Juristas. 2009 m. Nr. 4, P. 3.

darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys gali būti nutraukiamos laikantis bankroto įstatymų nuostatų. DK IV skirsnio nuostatos tokiais atvejais taikomos tada, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja bankroto įstatymai. Įmonių bankroto įstatymo 13 straipsnio 4 dalis nustato, kad administratorius per 3 darbo dienas nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos raštu įspėja įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo nutraukia su jais darbo sutartis. Nutraukus darbo sutartį, atleistam darbuotojui išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka. Su atleidžiamu darbuotoju atsiskaitoma šio įstatymo 35 straipsnyje nustatyta tvarka.³⁶ Civilinio kodekso (toliau – CK)³⁷ nustatyta, kad vienas iš juridinio asmens pabaigos būdų yra likvidavimas, jo tikslas – visiškai ir galutinai, nesant teisių perėmėjo, nutraukti įmonės veiklą. DK „124 straipsnyje įtvirtinti darbo sutarties pabaigos pagrindai. Jame nustatyta <...>, kad darbo sutartis baigiasi: 1) ją nutraukus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais; 2) likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo; <...>“³⁸

Nuosekliai vertinant DK 124 str. 1 ir 2 p., galima išvada, kad DK 124 str. 1 p. nustatyti kitokie darbo sutarties pasibaigimo pagrindai nei DK 124 str. 2 p. Taip pat darytina išvada, kad DK 124 str. 2 p. nustatytiems darbo sutarties pasibaigimo pagrindams nedaro įtakos šalių valia. Ir toliau nuosekliai vertinant DK 124 ir 136 str., aišku, kad DK 136 str. 1 d. 6 p. nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas – darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukiama likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolių nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo – nėra DK 124 str. 1 d. 2 p. analogija, tačiau DK 136 str. nustatoma procedūra, kuria būtina vadovautis nutraukiant darbo santykius pagal DK 124 str. 1 d. 2 p. Pradėtos likvidavimo procedūros pasekmė – visų darbuotojų atleidimas. Likvidavimas ir reorganizavimas nėra tapačios sąvokos ir procedūros, todėl ir pasekmės darbuotojams skiriasi. CK 2.95 str. nustatyta, kad „Reorganizavimas – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros. DK 138 str. nustato, kad „<...> įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius“, „verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo santykiai tęsiasi tokiomis pačiomis sąlygomis verslo perėmėjo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, nepaisant verslo ar jo dalies perdavimo teisinio pagrindo.“³⁹ Teisminiai ginčai dažnai kyla būtent todėl, kad darbuotojai ginčija atleidimo iš darbo pagal DK 136 str. 1 d. 6 p. pagrindą, kadangi faktiškai realiai vykdomas ne likvidavimas, o reorganizavimas ir tai akivaizdu iš vėliau atliekamų analogiškų funkcijų, o neretai ir dirbančių tų pačių darbuotojų.

³⁶ Valstybinė darbo inspekcija. Interneto prieiga: (<http://www.vdi.lt/index.php?-1950470149>).

³⁷ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

³⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 9 d. nutartis civ. byloje V. G. v. Lietuvos nacionalinė vežėjų automobiliais asociacija „Linava“, bylos Nr. 3K-3-185/2012.

³⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

„Būtina atkreipti dėmesį į DK 136 str.1 d. 6 p. normos formuluotę, kurioje vartojama sąvoka „likvidavus“, bet ne „likviduojant“. Šiomis sąvokomis pabrėžiamas tam tikras įmonės likvidavimo proceso etapas. Likvidavimo procedūros skirtingus etapus nusako ir atitinkamos juridinio asmens statusą pabrėžiančios sąvokos, pavyzdžiui, jeigu įmonės likvidavimo procedūros pradžioje juridinis asmuo vadinamas „likviduojamu“, atlikus šią procedūrą juridinis asmuo laikomas „likviduotu“. Todėl galima teigti, kad DK 136 str. 1 d. 6 p. sąvoka „likvidavus“, kitaip nei sąvoka „likviduojant“, kuri reiškia likvidavimo procesą, turi būti suprantama kaip likvidavimo proceso rezultatas. Vadinasi, vien įmonės statuso pakeitimas į likviduojamos įmonės statusą, t. y. likvidavimo proceso inicijavimas, dar nesudaro pagrindo nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 str. 1 d. 6 p., nes sutartis pagal šį punktą gali būti nutraukiama tik darbdavį likvidavus. Tačiau tokiu atveju darbo sutarties nutraukimo pagrindas galėtų būti svarbi priežastis, kuria būtų galima įvardyti įmonės likvidavimo procesą, t. y. anksčiau nei baigsis likvidavimo procesas atleisti iš darbo darbuotojus galima vadovaujantis kitais DK pagrindais, pavyzdžiui, DK 129 str., kaip svarbią priežastį įvardijant įmonės likvidavimą. Tokiu pagrindu nebūtų galima remtis, jeigu įmonė likviduojama dėl bankroto, nes, kaip rodo sisteminė DK analizė, šis atleidimo pagrindas nepriskiriamas prie DK 129 str. minimų darbo sutarties nutraukimo priežasčių ir turi daug specifinių bruožų, be to, yra reguliuojamas kitu norminiu teisės aktu.“⁴⁰

„LAT vienoje iš bylų išaiškino: „likvidavimas reiškia asmens teisių ir pareigų pasibaigimą, o dėl reorganizavimo jos pereina kitiems asmenims. Ar konkrečiu atveju vyko likvidavimas, turi būti sprendžiama atsižvelgiant į tai, ar buvo siekiama užbaigti egzistuojančio asmens veiklą tokiu būdu, kad įstatymo nustatyta tvarka pasibaigtų visos jo teisės ir pareigos. Dalies įmonės funkcijų su turtu, reikalingu toms funkcijoms vykdyti, perdavimas naujai kuriamam juridiniam asmeniui gali būti laikomas dalies įmonės turto savininko pakeitimu.“⁴¹

Šioje byloje vadovaujantis išdėstytais argumentais darbuotojo atleidimas buvo pripažintas neteisėtu, todėl jeigu darbdavio pareigos niekam neperduodamos, darbuotojo atleidimas vadovaujantis DK 136 str. 1 d. 6 p. visiškai teisėtas.

„Pagal Direktyvos⁴² 3 straipsnio 1 dalį perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, ryšium su perdavimu yra perduodami perėmėjui; 4 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje akcentuojama, kad

⁴⁰ Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. P. 486. ISBN 9986-616-15-6.

⁴¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 20 d. nutartis civ. byloje N. Ch., T. K., J. K., L. M., M. P. ir G. V. v. UAB „Baltic engineering centre“, bylos Nr. 3K-3-40/2012.

⁴² 2001 m. kovo 12 d. Tarybos Direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“. Interneto prieiga: (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32001L0023:LT:PDF>).

Direktyvoje nustatytomis darbo santykių tęstinumo garantijomis gali remtis tik tie darbuotojai, kurių darbo sutartis ar darbo santykiai egzistavo įmonės perleidimo metu. Tai, ar darbo sutartis ar darbo santykiai egzistavo tuo metu, turi būti nuspręsta remiantis nacionalinės teisės taisyklėmis, tačiau šios turi nepažeisti privalomų Direktyvos nuostatų, kuriomis siekiama apsaugoti darbuotojus nuo atleidimo, kaip įmonės perleidimo padarinio. <...> Darbuotojai, kurių darbo sutartis ar darbo santykiai buvo nutraukti iki perdavimo dienos pažeidžiant Direktyvos 4 straipsnio 1 dalį, turi būti laikomi toliau dirbančiais įmonėje jos perdavimo dieną, o vienas iš padarinių yra tai, kad darbdavio pareigos jų atžvilgiu savaime pereina iš perdavėjo perėmėjui pagal Direktyvos 3 straipsnio 1 dalį.“ <...> Kitame sprendime Teisingumo Teismas šią mintį išplėtojo nurodydamas, kad darbo sutartys, kurios Direktyvos 2001/23/EB prasme buvo neteisėtai nutrauktos prieš pat įmonės perdavimą, turi būti vertinamos kaip vis dar galiojančios tarp darbuotojų ir įmonę perėmusio asmens, net jeigu tas darbuotojas nebuvo priimtas dirbti įmonėje po įmonės perdavimo.“⁴³

„CK 2.104 str. 1 d. numatyta, kad juridinio asmens perregistravimas, keičiant teisinę formą, nereiškia juridinio asmens pasibaigimo. Remdamiesi tuo, teismai, nagrinėdami atleidimo iš darbo dėl darbdavio likvidavimo bylas, ne tik atsižvelgia į formalius viešo registro įrašus apie likviduotą įstaigą, bet ir įvertina tai, jog darbo teises ir pareigas yra perėmusi kita įstaiga.“⁴⁴ Manytume, kad tai yra pagrįsta, nes tik įvertinus visumą darbuotojų interesai bus tinkamai ginami, o darbdaviai vykdys teisės aktų reikalavimus.

„Galima daryti išvadą, kad atleisti iš darbo darbuotojus likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolių nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo, galima tik tada, kai darbdavio veikla visiškai užbaigiama ir nėra teisių, turto, veiklos perėmėjo, net jeigu būtų įsteigta visiškai nauja įmonė ar įstaiga. Aptariamo darbo sutarties nutraukimo pagrindo problematiką nagrinėjusi V. Gudynaitė savo darbe yra pastebėjusi, kad, palyginti su kitais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais, „darbo sutarties pasibaigimas likvidavus darbdavį, kai nėra jo teisių perėmėjo, išsiskiria tuo, jog darbuotojų interesai užtikrinami minimaliai, nes likviduojamas juridinis asmuo nutraukia savo veiklą ir egzistavimą, o jo teisių niekas neperima.“⁴⁵ „Autorė taip pat pažymi, kad nutraukdamas darbo santykius šiuo pagrindu, darbdavys neprivalo apie planuojamą atleidimą iš anksto, tai reiškia, kad darbuotojui nebus suteikiama laisvo laiko naujo darbo paieškoms, o sergančiam, atostogaujančiam, vaikus auginančiam darbuotojui nebus taikomos atleidimo iš darbo garantijos (įskaitant ir išeitinę išmoką, kai jos

⁴³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 20 d. nutartis civ. byloje N. C. ir kt. v. likviduojama UAB „Baltic engineering centre“, bylos Nr. 3K-3-40/2012.

⁴⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 11 d. nutartis civ. byloje, A. S. v. Šiaulių 1-oji muzikos mokykla, bylos Nr. 3K-3-272/2012.

⁴⁵ Gudynaitė, V. Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo: teorija ir praktika. VU, magistro darbas, 2009, P. 59.

dydis nutraukiant sutartį kitu pagrindu priklausytų, pavyzdžiui, nuo nepertraukiamo darbo stažo toje darbovietėje).“⁴⁶

Vienas iš darbdavio likvidavimo pagrindų yra bankrotas. Tuomet darbuotojo darbo santykiai nutraukiami pagal Bankroto įstatymą. „Tokiose įmonėse susiklosto sudėtingi ekonominiai, finansiniai, darbo santykiai, kurie spęstini vadovaujantis 2001 m kovo 20 d. Seimo priimtu naujos redakcijos Įmonių bankroto įstatymu Nr. IX-216 (toliau – ĮBĮ),⁴⁷ kuris buvo ne kartą keičiamas ir pildomas, taip pat CK atitinkamomis normomis.“⁴⁸ DK 63 str. 4 d. nustatyta, kad, įmonei iškelus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, įmonės kolektyvinės sutarties galiojimas ribojamas remiantis įstatymais. Nors DK nėra konkrečiai įvardytas teisės aktas, kuriuo būtina vadovautis, tačiau akivaizdu, kad tai Įmonių bankroto įstatymas.

DK 137 str. nustatyta, kad, pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys gali būti nutraukiamos laikantis bankroto įstatymų nuostatų. Šio skirsnio nuostatos tokiais atvejais taikomos tada, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja bankroto įstatymai. „Įmonės administratorius minėtais atvejais per tą patį trijų darbo dienų terminą raštu įspėja įmonės darbuotojus apie būsimą atleidimą iš darbo dėl bankroto ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo momento nutraukia su jais darbo sutartis. Manytume, kad, kai bankroto procesas vyksta ne teismo tvarka, darbo sutartis su atleidžiamais asmenimis nutraukiama pagal ĮBĮ 13 str. 4 dalį, o kai ta procedūra atliekama pagal teismo nutartį, darbo santykių pasibaigimas įforminamas ĮBĮ 19 str. 1 dalies pagrindu. Tiek vienu, tiek kitu atveju atleidus darbuotojus iš darbo dėl bankroto, išmokama dviejų mėnesių jų vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka, nedidinant jos pagal darbuotojų turimą nepertraukiamąjį darbo stažą toje įmonėje“⁴⁹. Su atleistaisiais iš darbo darbuotojais atsiskaitymas vykdomas pagal ĮBĮ 35 straipsnyje numatytą tvarką.

„Dažnai pasitaiko, kad bankroto byla iškeliamą ir dėl to grupė darbuotojų atleidžiama, norint atkurti įmonės mokumą, pakeisti įmonės veiklą ir pan. Tokiais atvejais iš darbo gali būti atleidžiami ne visi darbuotojai. Įmonių bankroto įstatymo 19 str. 4 d. įtvirtinta kreditorių susirinkimo galimybė pagal pareigybes nustatyti darbuotojų, su kuriais bus sudarytos terminuotos darbo sutartys dirbti įmonės bankroto proceso metu, skaičių, o darbuotojų sąrašą parengia įmonės administratorius. Tačiau kreditorių susirinkimas turi teisę, bet ne pareigą nuspręsti, su keliais darbuotojais sudaryti tokias darbo sutartis, todėl manytina, kad jeigu įvertinus bankrutuojančios įmonės finansinę padėtį paaiškėja, jog galimybių įdarbinti darbuotojus nėra, įmonės administratoriui neatsiranda pareigos įdarbinti tam tikrą kiekį

⁴⁶ Gudynaitė, V. Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo: teorija ir praktika. VU, magistro darbas, 2009, P. 59.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010.

⁴⁸ Davidavičius, H. Darbuotojų darbo santykiai įmonėje jos bankroto ir likvidavimo metu. Juristas. 2009 m. Nr. 4, P. 3.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010.

darbuotojų. Įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti įmonei bankroto bylą arba kreditorių susirinkimui priėmus nutarimą įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, darbo sutartys su darbuotojais nutraukiamos DK 137 str. pagrindu, o su darbuotojais, likusiais dirbti per įmonės bankrotą pagal terminuotą darbo sutartį – remiantis DK 126 str., t. y. suėjus darbo sutarties terminui arba nelaukiant jos termino pabaigos, vadovaujantis DK 129 ir 130 str. nuostatomis, laikant darbo sutarties nutraukimą ypatingu atveju, kai negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Darbdavys gali nenurodyti, dėl kokios priežasties nutraukia darbo sutartį, jeigu laikydamasis DK 129 str. 5 d. nuostatų sumoka darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį jo darbo užmokestį.⁵⁰

LAT CB TK minėtoje byloje konstatavo, kad „Įmonių bankroto įstatymo 35 str. 2 d. įtvirtinta nuostata dėl darbuotojo reikalavimų, susijusių su darbo santykiais, kaip pirmąja eile tenkinamų kreditorinių reikalavimų, aiškintina sistemiškai su Garantinio fondo įstatymo 5 str. nuostatomis.“⁵¹ Garantinio fondo įstatymo 5 straipsnyje nustatyta, kokios su darbo teisiniais santykiais susijusios ir neišmokėtos išlaidos gali būti atlyginamos iš šio Fondo lėšų, t. y. tenkinami pirmąja eile pagal Įmonių bankroto įstatymo 35 straipsnio 2 dalies nuostatas. Minėtoje byloje teisėjų kolegija pažymėjo, kad „ieškovo panaudos sutarties pagrindu keliamas turbinis reikalavimas nepatenka į Garantinio fondo įstatymo 5 straipsnyje išvardytų išmokų sąrašą“⁵². Taigi panaudos sutarties pagrindu atsiradęs darbuotojo reikalavimas bankrutuojančiam darbdaviui nepriskirtinas reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais Įmonių bankroto įstatymo 35 straipsnio 2 dalies prasme.⁵³

„Kalbant apie darbuotojų interesų gynimą, kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbdavio bankroto, reikėtų paminėti, kad tokiu atveju su atleidžiamu darbuotoju atsiskaitoma Įmonių bankroto įstatymo 35 straipsnyje nustatyta tvarka, t. y. pirmąja eile tenkinami su darbo santykiais susiję darbuotojų reikalavimai, taip pat reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties nuo nelaimingo atsitikimo darbe. Toks teisinis reguliavimas laikytinas pagrįstu ir reikalingu užtikrinant darbuotojo teisėtus ekonominius interesus, tačiau pažymėtina, kad pagal Garantinio fondo įstatymo 4 straipsnį išmokos iš minėto fondo neskiriamos tais atvejais, kai darbdaviai nepagrįstai delsia atsiskaityti su darbuotojais, kol bus skirta lėšų iš Garantinio fondo, nors turi pakankamai nuosavų pinigų.“⁵⁴ Pagal Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymo 4 straipsnio nuostatas, „darbuotojo

⁵⁰ Dambrauskienė, G., Macijauskienė, R.; Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. P. 230–231. ISBN 9789986062752.

⁵¹ Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010.

⁵² Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 82-2478.

⁵³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civ. byloje V. P. v. BAB „Ekranas“ ir kt., bylos Nr. 3K-3-169/2009.

⁵⁴ Nekrošius, I.; Bužinskas, G., Davulis, T.; et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003, P. 289. ISBN 9955-616-00-8.

patvirtinti reikalavimai mažinami iš nurodyto fondo sumokėtos sumos dydžiu. Vyriausybė yra nustačiusi, kad vienam darbuotojui gali būti mokamos išmokos, susijusios su darbo santykiais, tokios kaip darbo užmokestis pagal darbuotojo reikalavimą (ne didesnis kaip 3 minimaliųjų mėnesinių algų suma); pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas (ne didesnė už 1 minimalią mėnesinę algą); išeitinė išmoka (iki 2 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio), taip pat apmokėjimas už prastovą (neviršijantis 1 minimaliosios mėnesinės algos dydžio).⁵⁵

Apibendrinant galima pasakyti, kad taikant DK 137 str. pastebima dviejų teisės šakų sankirta, t. y. pirmenybė atiduodama bankroto teisės normoms, nors 2000 m. gegužės 29 d. EB Tarybos reglamento Nr. 1346/2000 „Dėl bankroto bylų“ 10 str. aiškiai nustato, kad „bankroto bylos pasekmes darbo sutartims ir darbo santykiams reglamentuoja darbo sutartims taikytina valstybės narės teisė“.⁵⁶ Teisininkas H. Davidavičius išreiškia nuomonę, kad „darbo sutartis su tokiais darbuotojais turėtų būti nutraukiama DK 129 straipsnyje nustatyta tvarka. Tačiau teismai savo praktikoje laikosi nuostatos, kad tokie darbuotojai iš darbo atleistini be įspėjimo pagal DK 136 str. 1 d. 6 punktą (likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo), išmokant jiems išeitinę išmoką, kuri didinama atsižvelgiant į darbuotojo turimą nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje (DK 140 str. 1 d.).“⁵⁷

1.3. Darbo sutarties nutraukimas, kai paaiškėja, jog darbuotojas negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo dėl pablogėjusios sveikatos arba dėl to, kad jis neturi reikiamos kvalifikacijos

„Praktikoje dažni atvejai, kai darbuotojas dėl ligos ar pablogėjusios sveikatos negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo. Darbuotojo sveikatos būklę darbe ir jo sugebėjimą sveikatos požiūriu atlikti darbinės pareigas paprastai konstatuoja Valstybinės medicininės socialinės ekspertizės komisijos (VMSEK) teritoriniai padaliniai, kai darbuotojui nustatomas neįgalumas, ir Gydytojų konsultacinės komisijos (GKK) sprendžiant laikinojo nedarbingumo ekspertizės klausimus.“⁵⁸

DK 273 str. nustato, kad „darbuotojas, kuris pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo (eiti pareigų), nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo

⁵⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš Garantinio fondo“. Valstybės žinios. 2003, Nr. 2-43.

⁵⁶ OL L 160, 2000 6 30. P. 197.

Interneto prieiga: (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:19:01:32000R1346:LT:PDF>).

⁵⁷ Davidavičius, H. Darbuotojų darbo santykiai įmonėje jos bankroto ir likvidavimo metu. Juristas. 2009 m. Nr. 4, P. 3.

⁵⁸ Davidavičius, H. Atleidimas iš darbo dėl ligos. Juristas. 2005 m. Nr. 5, P. 21.

darbas gali būti pavojingas kitiems, jo sutikimu turi būti perkeltas į jo sveikatą ir esant galimybei kvalifikaciją atitinkantį darbą. Jeigu darbuotojas nesutinka būti perkeltas į siūlomą darbą arba įmonėje nėra darbo, į kurį jis galėtų būti perkeltas, darbdavys nustatyta tvarka atleidžia darbuotoją iš darbo, išskyrus atvejį, nustatytą DK 212 straipsnyje“, t. y. tuomet darbuotojui mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa, kol bus gauta Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvada dėl darbuotojo darbingumo. „Nustačius netekto darbingumo procentą, jei darbuotojas nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu, jam mokamas žalos atlyginimas. Jei darbuotojas nurodytoms aplinkybėms perkeliamas į kitą, mažiau mokamą darbą, jam mokamas darbo užmokesčio skirtumas tarp ankstesnio vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio pagal atliekamą darbą, kol bus gauta valstybinės socialinės medicininės ekspertizės komisijos išvada dėl darbuotojo darbingumo“(DK 212 straipsnis)⁵⁹.

DK 136 str. 1 d. 4 p. nustato, kad darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukiama, „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“. „Pagal DK 129 straipsnio 1 dalį medicininė išvada dar nėra pagrindas nutraukti darbo sutartį, nes atleidimo iš darbo pagrindas yra faktiškas negalėjimas atlikti darbo sutartyje sulygtu darbo, išskyrus atvejus, kai dirbti tam tikrus darbus ar eiti tam tikras pareigas leidžiama asmenims, nesergantiems norminiuose teisės aktuose išvardytomis ligomis ar neturintiems tam tikrų fizinių defektų.“⁶⁰ „LAT, nagrinėdamas šios kategorijos bylas, išaiškino, kad DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punkte (anksčiau DSĮ 26 straipsnio 10 punkte) yra įtvirtinta imperatyvaus pobūdžio teisės norma, kad darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukta tuo atveju, kai darbuotojas pagal medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą dėl savo sveikatos būklės negali toliau eiti pareigų ar dirbti darbo. Šiuo pagrindu darbo sutartis pasibaigia ne darbdavio valia ar iniciatyva, bet dėl objektyvių priežasčių – darbuotojas dėl sveikatos būklės negali toliau eiti pareigų ar dirbti darbo. Atleisti darbuotoją iš darbo šiuo teisiniu pagrindu yra darbdavio pareiga, tačiau ją darbdavys privalo įvykdyti įstatymo nustatyta tvarka ir sąlygomis“⁶¹ „Taigi darbdavys, nors savo valia vienašališkai ir negali neįgaliam darbuotojui nustatyti ne viso darbo laiko, bet įgyvendindamas darbdaviui privalomą Tarnybos išvadą bei parinkdamas ir pasiūlydamas neįgalium tapusiam darbuotojui kitą darbą, kurį dirbti darbuotojas pagal sveikatos būklę galėtų, turi šią aplinkybę įvertinti bei sudaryti galimybę darbuotojui tokia teise realiai pasinaudoti. Tik išimtiniais atvejais, kai nustatoma, kad darbdavys dėjo maksimalias pastangas neįgalium tapusį

⁵⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2003, Nr. 57, P. 131.

⁶¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 23 d. nutartis civ. byloje A. K. v. UAB „Marijampolės autobusų parkas“, bylos Nr. 3K-3-525/2009.

darbuotoją perkelti jo sutikimu į kitą darbą ir taip bent iš dalies kompensuoti darbuotojo sveikatos praradimą, tačiau realiai darbuotojo perkelti į kitą darbą nebuvo galimybės, gali būti pripažįstamas teisėtu darbuotojo atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą.⁶² „<...> darbdavys negali savo iniciatyva neįgaliajam nustatyti ne viso darbo laiko, tačiau, kasacinio teismo teisėjų kolegijos nuomone, tai neeliminuoja darbdavio pareigos siūlant kitą darbą siūlymą pateikti darbuotojui palankiomis, t. y. jo sveikatos būklę ir galimybę dirbti atitinkančiomis, darbo sąlygomis bei paliekant teisę pasirinkti ir apsispręsti dėl ne viso darbo laiko pačiam darbuotojui. Šiuo atveju darbdaviui tenka pareiga sudaryti darbuotojui atitinkamą galimybę, tai atitiktų teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų reikalavimus.“⁶³

Apibendrinant galima teigti, kad nustatytas neįgalumas nėra teisėtas pagrindas nutraukti darbo santykius, jeigu darbuotojas ir toliau tinkamai atlieka pavestas darbo funkcijas. Darbuotojas, pateikęs medicininę išvadą, kad jis yra nedarbingas visiškai, privalo būti atleistas vadovaujantis DK 136 str. 1 d. 4 p., nors ir atlieka pavestas funkcijas gerai bei visa apimtimi. Tuo pačiu pagrindu darbuotoją privalu atleisti, kai jam pavestos funkcijos yra pavojingos jo paties sveikatai arba kitiems, jeigu realiai nėra pagrindo perkelti tokio darbuotojo į kitą darbą.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 4 str. nustato, kad „darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui pagrįstos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais“⁶⁴ (šios konvencijos Lietuvos Respublika nėra ratifikavusi). Europos Socialinės Chartijos 24 str. nustato, kad „siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju, Šalys pripažįsta, jog: a) visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais; b) darbuotojai, kurių darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę į atitinkamą kompensaciją arba kitus tinkamus atlyginimo būdus. Šiuo tikslu Šalys įsipareigoja užtikrinti, kad darbuotojai, kurie mano, jog jų darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turėtų teisę kreiptis į nešališką instituciją.“⁶⁵ „Taip pat DK 129 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kokios aplinkybės gali būti pripažįstamos svarbiomis, įtvirtintos tam tikros su darbuotojo asmeniu (jo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe) susijusios aplinkybės, kurios konkrečiu atveju „gali būti

⁶² LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. vasario 28 d. nutartis civ. byloje T. G. v. AB „Šilutės baldai“, bylos Nr. 3K-3-79/2011.

⁶³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. vasario 28 d. nutartis civ. byloje T. G. v. AB „Šilutės baldai“, bylos Nr. 3K-3-79/2011.

⁶⁴ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. Interneto prieiga: (<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>).

⁶⁵ Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

pripažįstamos svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį, t. y. nurodomi bendriausi svarbių priežasčių požymiai.⁶⁶ DK 129 str. 2 d. nustato, kad „svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. <...>“ „Aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe, bei kitos su darbuotojo asmeniu susijusios aplinkybės gali būti svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį tik tada, kai dėl tokių aplinkybių egzistavimo darbuotojas nuolat nesugeba tinkamai atlikti darbo sutartimi sulygtų pareigų (darbo). Ar darbuotojas tinka atlikti pavestą darbą, sprendžia darbdavys, tačiau, kilus ginčui, darbdavys privalo teisme šias aplinkybes įrodyti konkrečiais faktais, paremti objektyviais įrodymais. Darbuotojo kvalifikacija reikšminga taikant DK 129 str. antrą dalį, suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti darbo sutartimi sulygtą darbą. Ji nėra tapati išsimokslinimui, nes išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo turimą kvalifikaciją. Turėtina galvoje, kad darbuotojo dalykinė kvalifikacija nėra stabilus kriterijus, nes mokslo ir technikos pažanga nuolatos keičia gamybos technologiją, o tai kelia naujus reikalavimus darbuotojams. Jeigu darbuotojas, išpėtas apie darbo sutarties nutraukimą dėl kvalifikacijos stokos, ją laiku įgyja, tai reiškia, jog išpėjime apie darbo sutarties nutraukimą nurodyta atleidimo iš darbo priežastis išnyksta ir tuo pačiu darbdavys praranda teisę nutraukti su tokiu darbuotoju darbo sutartį dėl išpėjime nurodytų motyvų.“⁶⁷ „Teismo nuomone, teisės taikymo požiūriu ankstesni teismai tinkamai taikė DK 129 straipsnio 1 dalį, nes patikrino, ar darbuotojas pagal kvalifikaciją, profesiją ar specialybę gali dirbti. Faktinės aplinkybės – konkretus kvalifikacijos lygis, profesijos ar specialybės pobūdis – nesudarė kasacinio nagrinėjimo dalyko, nes tai yra faktinio, o ne teisinio pobūdžio argumentai (CK 347 straipsnio 1 dalies 3 punktas). Pagal DK 129 straipsnį darbuotojo kvalifikacija, kuri reikalaujama siūlomame darbe, yra darbuotojo pasirengimo dirbti laipsnis. Jį apibūdina darbuotojo teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai ir patirtis. Kvalifikacija nėra tapati išsimokslinimui, nes tai tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių ją ir sudarančių prielaidas turėti atitinkamos srities teorinių žinių. Nagrinėjant byloje klausimą, ar pagrįstai darbuotojui nebuvo pasiūlytas tam tikras darbas, turėjo būti palygintos darbuotojo tam tikros išsilavinimo srities žinios su reikalaujamomis pagal konkrečią darbo vietos funkciją žiniomis, o praktiniai įgūdžiai vadovavimo ar konkrečios technologijos, gamybos ar kitose srityse turėjo būti palyginami su naujoje darbo vietoje keliamais reikalavimais. Pagal tai turėjo būti sprendžiama dėl įgytos ir reikalaujamos patirties (DK 129 straipsnio 2 dalis). Tirdami šią bylą teismai padarė išvadą, kad norint užimti naujai įkurtą gamybos ir sandėlių vadovo pareigybę reikalingos

⁶⁶ Radžiūnaitė, J. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės: teorinės ir praktinės problemos. VU, magistro darbas, 2007, P. 41.

⁶⁷ Davidavičius, H. Kai darbuotojas netinka sutartam darbui atlikti. Juristas. 2010 m. Nr. 3, P. 3.

gamybos ir technologinio proceso žinios, o jų ieškovas neturėjo. Jeigu darbuotojas neatitinka laisvai darbo vietai keliamų reikalavimų, tai darbdavys neturi pareigos jam siūlyti tą laisvą darbo vietą ir nepažeidžia DK 129 straipsnio 1 dalies reikalavimo dėl kito darbo siūlymo. Teismai pagal bylos aplinkybes tyrė ir vertino, kokie reikalavimai keliami naujoje darbo vietoje, ir nustatė, kad darbuotojas jų neatitinka. LAT teisėjų kolegija padarė išvadą, kad DK 129 straipsnis nepažeistas.⁶⁸ „Derėtų pastebėti, kad ši priežasčių grupė nereiškia, jog darbo sutartis pasibaigia dėl darbuotojo kaltės. Su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe, kitos su darbuotoju susijusios aplinkybės gali būti svarbi priežastis nutraukti neterminuotą darbo sutartį tik tada, kai dėl tokių aplinkybių buvimo darbuotojas yra netinkamas pavestam darbui atlikti, t. y. kai darbuotojas akivaizdžiai netinkamas atlikti darbą, tačiau nėra darbuotojo kaltės.“⁶⁹ V. Tiažkijus teigia, kad „tokie atvejai gali būti, kai: darbuotojas nepritampa prie kitų darbuotojų, jo profesiniai gebėjimai neatitinka įmonės poreikių, jis praranda profesinę kvalifikaciją, taip pat situacija, kai pasikeitus gamybos technologijai, darbuotojas dėl savo asmeninių savybių neįstengia perprasti naujų gamybos procesų ir dėl šios priežasties negali tinkamai atlikti pavesto darbo.“⁷⁰ „Darbuotojo kvalifikacija, reikšminga taikant DK 129 straipsnio 2 dalį, suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Kvalifikaciją apibūdina darbuotojo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą.“⁷¹ „Ji nėra tapati išsimokslinimui, nes pastarasis yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Svarbi priežastis nutraukti neterminuotą darbo sutartį dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija, gali būti pripažinta reikiamos kvalifikacijos neturėjimas arba nepakankama turima kvalifikacija ir pan. Tai, kad darbuotojas neturi tam tikro diplomo, pažymėjimo, savaime nėra pagrindas atleisti darbuotoją pagal DK 129 straipsnio 1 dalį, išskyrus norminiuose teisės aktuose nustatytus atvejus, kai tam tikrą darbą dirbti (eiti pareigas) gali tik asmuo, baigęs tam tikrą mokyklą arba turintis atitinkamą diplomą, pažymėjimą, suteikiantį teisę dirbti tam tikrus darbus. Jeigu tokie dokumentai prarandami, o be jų darbuotojas nėra atestuojamas, tai sudaro pagrindą atleisti darbuotoją iš einamų pareigų. Anot V. Tiažkijaus, kai darbuotojas atleidžiamas dėl svarbių priežasčių, susijusių su kvalifikacija, tokia priežastimi galėtų būti jo kvalifikacijos stoka, kuri trukdo tinkamai atlikti jam pavestą darbą, net kai darbuotojas neturi atitinkamo diplomo.“⁷² „Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją,

⁶⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis civ. byloje V.V. v. AB „Jonavos grūdai“, bylos Nr. 3K-3-186/2008.

⁶⁹ Radžiūnaitė, J. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės: teorinės ir praktinės problemos. Magistro darbas, VU. 2007, P. 30

⁷⁰ Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas. – Vilnius: Justitia, 2005, P. 496.

⁷¹ Lietuvos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Interneto prieiga: (<http://www.lrkt.lt/dokumentai/1998/n810924a.htm>).

⁷² Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas. – Vilnius: Justitia, 2005, P. 496.

pavyzdžiui, išsilavinimą ir jį patvirtinančius dokumentus (pažymėjimą, diplomą ir kt.), tačiau dėl kitų aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais, gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą arba eiti pareigas. Sąvoka „profesiniai gebėjimai“ iš dalies apibūdina sąvoką „kvalifikacija“, jos yra glaudžiai susijusios ir DK kontekste gali būti vartojamos kaip sinonimai.⁷³ „Pagal DK 129 straipsnį profesiniai gebėjimai apima visas objektyvias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą arba eiti pareigas. Teisės doktrinoje esama nuomonių, kad tai gali būti darbuotojo sveikatos būklė, taip pat atvejai, kai toks darbuotojas sistemingai gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan.“⁷⁴ „Kita vertus, darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją ir netgi tinkamai vykdyti jam pavestą darbo funkciją, tačiau jeigu tam tikram darbui atlikti jam reikia daug daugiau laiko nei visiems kitiems darbuotojams, jis gali būti atleistas dėl aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais.“⁷⁵ „Svarbu paminėti, kad neatitikties dirbamam darbui faktas turi būti įrodytas objektyviais duomenimis ir įrodyti tokius faktus turi darbdavys.“⁷⁶

Darytina išvada, kad su darbuotoju, kurio kvalifikacija ar profesiniai gebėjimai pripažinti netinkami atlikti pavestas funkcijas (darbą), darbo sutartis turi būti nutraukiama vadovaujantis DK 129 str. – raštu pasirašytinai išpėjus darbuotoją prieš du (arba keturis) mėnesius, išpėjimo laikotarpiu darbuotojui privalu siūlyti kitą darbą (funkcijas), kurį (-ias) jis galėtų atlikti įvertinus jo kvalifikaciją ir sveikatos būklę.

1.4. Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką

DK 131 str. nustato, kad „draudžiama <...> atleisti iš darbo 1) darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu (Kodekso 133 straipsnis), taip pat jo atostogų metu, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus.“ DK 133 str. nustato, kad „darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. Su darbuotoju, kuriam

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ //Teismų praktika. 2003. Nr. 20, P. 173.

⁷⁴ Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas. – Vilnius: Justitia, 2005, P. 496.

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ //Teismų praktika. 2003. Nr. 20, P. 173.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2003.

nustatytas neįgalumas, darbo sutartis gali būti nutraukiama laikantis šio skirsnio nuostatų. Darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl šio straipsnio 1 dalyje nustatytų priežasčių, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu jie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką.“ Teisės specialisto nuomone, minėtos nuostatos „tikslas – nustatyti, kad darbdavio iniciatyva neterminuota darbo sutartis gali būti nutraukta dėl svarbių aplinkybių, kurios būtų susijusios su darbuotojo asmeniu ir kurios nebūtų siejamos su darbuotojo kalte ir darbo funkcijomis.“⁷⁷ „Pagal DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą darbuotojui, laikinai nedarbingam dėl bendro pobūdžio sveikatos sutrikimų (t. y. ne dėl DK 133 straipsnio 1 dalyje nustatytų priežasčių – sužalojimo darbe arba profesinės ligos), įtvirtinta garantija, draudžianti darbdaviui tam tikrą laiką (DK 133 straipsnio 2 dalis) įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo tokį darbuotoją. Šis laikas prasideda nuo tos dienos, kai darbdavys informuojamas apie tai, kad darbuotojas turi nedarbingumo lapelį, ir baigiasi tą dieną, kurią jis sugrįžta į darbą arba sueina šimto dvidešimties kalendorinių dienų iš eilės terminas (DK 133 straipsnio 2 dalis). Per šį laikotarpį darbo sutartis gali būti nutraukta tik DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytais darbo sutarties pasibaigimo atvejais. <...> DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtinto darbo sutarties nutraukimo apribojimo esmė – apsaugoti darbuotojo, laikinai nedarbingo dėl sveikatos sutrikimų, interesus, užtikrinant jam darbo vietos ir pareigų tam tikrą laiką išsaugojimą (DK 133 straipsnio 2 dalis). Draudimas laikinojo nedarbingumo metu įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą nustatytas siekiant apsaugoti sveikatos problemų turintį darbuotoją nuo papildomų rūpesčių ir psichologinių traumų. Dėl to, kol nesibaigia DK 133 straipsnyje nustatyti darbo vietos išsaugojimo terminai, negalimas ne tik darbo sutarties darbdavio iniciatyva nutraukimas, bet ir draudžiama imtis kokių nors su atleidimu iš darbo susijusių procedūrų – įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, jeigu toks darbdavio veiksmas pagal įstatymą yra būtinas darbo sutarčiai tuo konkrečiu pagrindu nutraukti. Taigi darbuotojų teisė į DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtintą garantiją nesiejama su aplinkybe, ar, nutraukiant darbo sutartį, darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo. Dėl DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto nuostatų taikymo, nepriklausomai nuo to, ar pagal atleidimo iš darbo vienu ar kitu pagrindu procedūrą įstatyme įtvirtintas imperatyvus reikalavimas įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, darbdaviui draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo jo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu bet kuriuo DK nustatytu darbo sutarties nutraukimo

⁷⁷ Simonaitytė-Venckuvienė, L. Darbuotojo atleidimas, kai jis nepasirodo darbe dėl ilgo laikino nedarbingumo. Interneto prieiga: (<http://www.verslosavaite.lt/index.php/Teisines-konsultacijos/Teisine-konsult.-Darbuotojo-atleidimas-kai-jis-nepasirodo-darbe-del-ilgo-laikino-nedarbingumo.html>).

pagrindu, taip pat ir dėl to, kad suėjo darbo sutarties terminas, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis pasibaigia DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytais pagrindais.⁷⁸

Kaip jau buvome minėję, DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyta garantija galioja tik DK 133 straipsnyje apibrėžtą darbuotojo nedarbingumo laikotarpį. DK 131 straipsnio 2 dalis nustato, kad jeigu darbuotojas, pasibaigus šio straipsnio 1 dalyje nustatytiems laikotarpiams, neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukiama DK XII skyriaus ketvirtajame skirsnyje nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais. DK 133 str. nustato garantijas sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams, tačiau šis straipsnis negali būti atleidimo pagrindu.

Pažymėtina, kad, vadovaujantis teismų praktika (LAT Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga), „<...> darbuotojo ilgalaikis laikinas nedarbingumas (DK 133 straipsnio 2 dalis) negali būti vertinamas kaip įstatymo numatyta svarbi priežastis, sudaranti pagrindą darbdaviui nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį. Tai gali būti tik svarbi aplinkybė, leidžianti darbdaviui spręsti darbo sutarties nutraukimo dėl svarbios priežasties klausimą. DK 129 straipsnio 2 dalyje įtvirtinant, kokios aplinkybės gali būti pripažįstamos svarbiomis, nurodomos tam tikros su darbuotoju (jo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe) susijusios aplinkybės, kurios konkrečiu atveju gali būti pripažintos svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį. Atkreiptinas dėmesys, kad atleidžiant darbuotoją iš darbo pagal DK 129 straipsnį, įspėjime būtina nurodyti atleidimo iš darbo priežastį, aplinkybes, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas, atleidimo iš darbo datą ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką.⁷⁹ „Pasibaigus DK 133 straipsnio 2 dalyje numatytiems terminams darbuotojas gali būti išpėtas ir atleistas iš darbo DK nustatyta tvarka, nors laikinasis nedarbingumas dar nepasibaigęs, nes DK 133 straipsnyje nustatytos garantijos bus išnykusios.“⁸⁰ LAT nuomone, tokiais atvejais, kai „dėl DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyto draudimo atleisti darbuotoją iš darbo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu privalomo taikymo darbdavys negali nutraukti darbo sutarties pagal DK 126 straipsnio 1 dalį iš karto suėjus jos terminui, pripažintina, kad šalių nustatytas darbo sutarties galiojimo terminas įstatymo pagrindu (*ex lege*) pratęsiamas iki aplinkybės (šiuo atveju – darbuotojo laikinojo nedarbingumo), su kuria siejamas nurodyto draudimo taikymas, pasibaigimo. Jeigu darbuotojas suėjus jo darbo sutartyje

⁷⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis civ. byloje K. V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas, bylos Nr. 3K-3-466/2010.

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ // Teismų praktika. 2003. Nr. 20, P. 173.

⁸⁰ Autorių kolektyvas, Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 263.

nustatytam terminui laikinai nedarbingas, sutartinis jo darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu nukeliamas iki tos dienos, kurią pasibaigs laikinojo nedarbingumo laikotarpis. Pabrėžtina, kad toks terminuotos darbo sutarties pratęsimas nedaro jos neterminuotos.⁸¹

Kaip jau buvo minėta, DK 129 straipsnyje neatskleistas sąvokos „svarbi priežastis“ turinys; straipsnio 2 dalyje tik nurodyta, kokios aplinkybės gali būti pripažįstamos svarbiomis. Be kitų, šioje teisės normoje nurodytos ir tam tikros su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe susijusios aplinkybės, kurios konkrečiu atveju gali būti pripažįstamos svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį. „Ieškovė prašė pripažinti jos atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva neteisėtu ir priteisti su darbo santykiais susijusias išmokas, kadangi darbdavys vadovavosi tik nepagrįstais darbuotojų kaltinimais dėl ieškovės elgesio darbe, nesiūlė kitos darbo vietos. Pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai ieškinį atmetė. Ieškovė pateikė kasacinį skundą. LAT pažymėjo, kad aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, galinčios sudaryti pagrindą nutraukti neterminuotą darbo sutartį, – tai subjektyvios darbuotojo charakterio, asmeninės ir pan. savybės, kurios, nesant jo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos, objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe. Tai gali būti nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, elgesys, kuriantis įtampą tarp įmonės darbuotojų, psichologinio diskomforto kolektyve sukūrimas, pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas, profesinės etikos reikalavimų ignoravimas ir pan. Tokios aplinkybės gali būti svarbi priežastis darbdaviui nutraukti neterminuotą darbo sutartį tik tada, kai dėl jų buvimo darbuotojas yra netinkamas pavestam darbui atlikti. Nagrinėjamu atveju ieškovės nuolatinis nesutarimas su kitais darbuotojais, jų darbo trikdyimą, nepagarbų elgesį su kolegomis, dalykinės atmosferos nepalaikymą, atsisakymą teikti kitiems darbuotojams informaciją, būtiną tiesioginiam jų darbui atlikti, nebendradarbiavimą, siekiant bendro darbo rezultato, dėl ko buvo sutrikdytos normalios kitų darbuotojų darbo sąlygos, kolektyve atsirado įtampa ir suprastėjo veiklos rezultatai, teismai pagrįstai įvertino, kaip svarbias priežastis nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. LAT šioje byloje pažymėjo, kad su darbuotojo elgesiu susijusios aplinkybės, kaip svarbios priežastys DK 129 straipsnio prasme, neturi būti nulemtos darbuotojo kaltės. Atleidimas iš darbo DK 129 straipsnio pagrindu nėra drausminės atsakomybės taikymas už darbo drausmės pažeidimą, kurio būtina sąlyga – darbuotojo kaltė (DK 234 straipsnis). Priešingai, DK 129 straipsnio taikymo sąlyga kaip tik yra darbuotojo kaltės nebuvimas.“⁸²

⁸¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis civ. byloje K. V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas, bylos Nr. 3K-3-466/2010.

⁸² LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civ. byloje G. M. v. AB LESTO, bylos Nr. 3K-3-346/2011.

Apžvelgus teisės aktų nuostatas ir teismų praktiką, darytina išvada, kad darbuotojams, laikinai nedarbingiems ne dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu jie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip 120 dienų iš eilės arba ne daugiau kaip 140 dienų per paskutinius 12 mėnesių. Kol nėra suėję DK 133 straipsnio 2 dalyje nustatyti terminai, darbdavys neturi teisės darbuotojo įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir jo atleisti, tačiau, šiems terminams pasibaigus, darbdavys įgyja teisę atleisti tokį darbuotoją DK nustatyta tvarka, t. y. DK nustatyta tvarka darbuotojas gali būti atleistas iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

II. TEISMŲ PRAKTIKA TAIKANT DARBO ĮSTATYMUS, KAI DARBO SUTARTIS NUTRAUKIAMA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS

DK 228 str. nustato, kad „darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą“, todėl darbuotojo kaltė suponuojama su jo darbo pareigų nevykdymu bei darbo drausmės pažeidimu. DK 237 str. nustato, kad „už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos: 1) pastaba; 2) papeikimas; 3) atleidimas iš darbo (Kodekso 136 straipsnio 3 dalis). Kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitos drausminės nuobaudos.“. „Darbo teisės specialistai yra atkreipę dėmesį, kad darbdavys negali taikyti tokių drausminių nuobaudų, kurių nenumato DK. Pavyzdžiui, pareikšti darbuotojui griežtą papeikimą ar išpėjimą arba papeikimą su paskutiniu išpėjimu, laikinai ar nuolatos perkelti darbuotoją į kitą darbą, skirti jam piniginę baudą ir panašiai. Tačiau įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose kai kurių kategorijų darbuotojams gali būti nustatytos ir kitokio pobūdžio drausminės nuobaudos (pavyzdžiui, geležinkelių transporto darbuotojams).“⁸³ LAT pasisakė, kad „taikyti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo galima tik tuo atveju, kai darbuotojas pakartotinai pažeidžia darbo drausmę (DK 136 str. 3 d. 1 p.) arba kai jis kad ir vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (DK 136 str. 3 d. 2 p. ir 235 str. 2 d.). Suprantama, darbdavys ir tais atvejais gali ne atleisti darbuotoją iš darbo, o skirti jam kitą nuobaudą (pastabą ar papeikimą) arba apsiriboti drausmės pažeidimo fakto apsvaistymu su pačiu pažeideju arba jo darbo kolektyve. Nagrinėjant darbo ginčus teisme ypač svarbu net ir esant tęstiniam darbuotojo darbo drausmės pažeidimams darbdaviui juos konkretizuoti, aiškiai įvardyti, kokie darbuotojo veiksmai yra darbo drausmės pažeidimas, nurodyti, kokius konkrečiai lokalinius aktus ar įstatymo reikalavimus darbuotojas pažeidė.“⁸⁴ Šioje darbo dalyje bus akcentuojamos dvi aplinkybės, nurodytos DK 136 str. 3 d., kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos; kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (DK 235 straipsnis).

⁸³ Davidavičius, H. Atleidimas iš darbo už pakartotinį drausmės pažeidimą. Juristas. 2006 m. Nr. 4, P. 20.

⁸⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 2 d. nutartis civ. byloje R. V. v. UAB „Vilniaus duona“, bylos Nr. 3K-3-100/2010.

2.1. Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos

„Darbo sutarties nutraukimo pagrindai, siejami su darbuotojo kalte, numatyti DK 136 str. 3 d. Pagal šią dalį darbdaviui suteikiama teisė nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjus darbuotojo. Vyrauja subjektyvios aplinkybės, tačiau reikšminga ir tai, kad neįspėjus taip pat gali būti atleidžiami darbuotojai ir dėl objektyvių priežasčių: kai darbuotojas pagal medicinos ar neįgalumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų arba dirbti šio darbo, taip pat likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolių nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. Minimose teisės normose numatytos dvi priežastys nutraukti darbo sutartį. Viena iš jų reikalauja darbo drausmės pakartotinumą, t. y. jei prieš tai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikyta drausminė nuobauda, o kita priežastis susijusi su vienkartinio šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, kas gali sąlygoti darbo sutarties nutraukimą ir iš karto, t. y. ir tuo atveju, kai darbuotojas atleidimo iš darbo metu neturi galiojančių drausminių nuobaudų. Matome, jog atleidimas iš darbo DK 136 str. 3 d. nustatytais pagrindais yra drausminė nuobauda, kuri gali būti taikoma tik esant drausminės atsakomybės pagrindui – darbo drausmės pažeidimui, kuris yra darbo funkcijų nevykdymas ar jų netinkamas vykdymas dėl darbuotojo kaltės.“⁸⁵ „Būtent DK 234 straipsnis ir nurodo, kad darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Savaiame suprantama, kad kaltės forma paprastai nemažina atsakomybės, nes bet kuriuo atveju padarytas pažeidimas sukelia neigiamas pasekmes, kuriomis ir padaroma žala. Tačiau kaltės forma turi reikšmės drausminės ar materialinės atsakomybės dydžiui. <...> DK 237 straipsnis nustato, kad už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriamos šios drausminės nuobaudos: pastaba, papeikimas ir atleidimas iš darbo. Beje, to paties straipsnio 2 dalis nurodo, kad kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitos drausminės nuobaudos.“⁸⁶ „Aiškinantis darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia be darbuotojo kaltės specifiką, svarbu turėti galvoje, kad darbo teisės normos, reglamentuojančios drausminės atsakomybės taikymą ir darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p., turi būti aiškinamos sistemiškai ir taikomos atsižvelgiant į tai, kad jų tikslas – teisingai suderinti reikšmingus darbo santykių subjektų interesus, garantuoti tiek

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 straipsnio 3 d. 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

⁸⁶ Macijauskienė, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos, Jurisprudencija, 2004, t. 56(48).

darbuotojo darbo teisių apsaugą, tiek ir pakankamą darbdavio teisių apsaugą.⁸⁷ LAT Senatas nutarimo Nr. 45 2 punkte nurodė, kad „<...> darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas arba jų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Pagal DK 136 str. 3 d. 1 punktą darbo sutartis gali būti nutraukta, kai yra šių juridinių faktų sudėtis: a) faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; b) faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; c) faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (DK 240 str. 3 d.); d) faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti; e) darbdavio iniciatyva.“

LAT yra konstatavęs, kad „pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. darbuotojas gali būti atleistas iš darbo, jei jis po to, kai jam buvo paskirta drausminė nuobauda, vėl pažeidžia darbo drausmę. Ši teisės norma darbdavio galimybę atleisti darbuotoją iš darbo sieja su naujo darbo drausmės pažeidimo padarymu tik po to, kai už ankstesnį darbo drausmės pažeidimą yra realiai pritaikyta drausminė nuobauda, o ne su tuo, kada darbuotojo padarytas pažeidimas išaiškėjo.“⁸⁸ LAT 2009 m. kovo 31 d. nutartyje pažymėjo, kad „darbdavio priimtas įsakymas skirti dvi drausmines nuobaudas reiškia, jog darbuotojui buvo taikyta drausminė nuobauda. Toks įsakymas savaime nėra neteisėtas, jeigu faktiškai buvo pagrindas skirti drausminę nuobaudą. Teisėjų kolegija išsakė nuomonę, kad tuo atveju, kai vienu įsakymu (nurodymu) už tą patį darbo drausmės pažeidimą yra paskirtos kelios drausminės nuobaudos, tai jos vertintinos kaip viena ir laikytina, kad yra paskirta griežtesnė iš jų.“⁸⁹ Be to, LAT nuosekli pozicija patvirtina, kad „už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą atleisti iš darbo galima tik tuo atveju, kai darbuotojas nusižengia darbo drausmei, o prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikyta bent viena drausminė nuobauda.“⁹⁰

„Kalbant apie darbo sutarties nutraukimą dėl darbuotojo kaltės, reikėtų pažymėti dar vieną svarbų dalyką. Kadangi šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas siejamas su darbuotojo kaltės buvimu, tokiu atveju įstatymas leidžia darbdaviui nutraukti darbo sutartį be įspėjimo, taigi nutraukiant darbo sutartį šiais pagrindais, netaikomos darbuotojo įspėjimo garantijos, numatytos darbuotojams, atleidžiamiems iš darbo pagal DK 129 str., kai nesant darbuotojo kaltės, įspėjimas

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 straipsnio 3 d. 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

⁸⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 8 d. nutartis civ. byloje G. K. v. Akmenės darbo birža, bylos Nr. 3K-3-311/2010.

⁸⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 31 d. nutartis civ. byloje I. T. v. UAB „Šiaulių lyra“, bylos Nr. 3K-3-79/2009.

⁹⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 12 d. nutartis civ. byloje D. C. v. VŠĮ „Alytaus sporto ir rekreacijos centras“, bylos Nr. 3K-3-393/2009.

yra viena iš būtinų sąlygų nutraukiant darbo sutartį. Pastebėtina, kad teismai, remdamiesi LAT Senato išaiškinimais, nagrinėdami darbo bylas laikosi nuostatos, jog konkrečiu atveju darbo sutartį leidžiama nutraukti tiek už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą, tiek už šiurkštų vienkartinį darbo pareigų pažeidimą, darbdaviui paliekama teisė pasirinkti, pagal kurį iš DK 136 str. 3 d. nustatytų pagrindų jis nutraukia darbo sutartį, arba gali darbo sutartį nutraukti abiem šioje teisės normoje nustatytais pagrindais. Praktikoje būta atvejų, kai darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo pagal vieną iš DK 136 str. 3 d. nustatytų pagrindų, esant ginčui teisme ima teigti, kad už tą darbo drausmės pažeidimą, už kurį darbuotojas yra atleistas iš darbo, buvo pagrindas darbuotoją atleisti iš darbo ir pagal kitą DK 136 str. 3 d. numatytą pagrindą, ir tam patvirtinti pateikia atitinkamus įrodymus, taip pat prašo tai įvertinti priimant sprendimą. LAT įsitikinimu, teismas turi patikrinti ir įvertinti, ar buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. arba pagal šio str. 3 d. 2 p. <...> Nustatęs, kad buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį kitu DK 136 str. 3 d. nustatytu pagrindu, teismas, nekonstatavęs atleidimo iš darbo neteisėtumo dėl atleidimo tvarkos pažeidimo, turi atmesti darbuotojo (ieškovo) reikalavimą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir pakeisti darbo sutarties nutraukimo formuluotę į nustatytą DK 136 str. 3 p.⁹¹

„Sprendžiant drausminės nuobaudos paskyrimo teisėtumo ir pagrįstumo klausimą, taip pat turi būti įvertinta, ar skiriant atleidimą iš darbo kaip griežčiausią drausminę nuobaudą buvo atsižvelgta į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kalbę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. LAT yra pažymėjęs, kad teismas, nagrinėdamas ginčą dėl atleidimo iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą teisėtumo, turi patikrinti drausmės pažeidimo, kuris buvo atleidimo pagrindas, ir iki atleidimo iš darbo darbuotojui skirtos drausminės nuobaudos, dėl kurios yra ginčas ir kuri yra atleidimo iš darbo pagrindo sudėties elementas, teisėtumą ir pagrįstumą.“⁹² „Ši teismo pareiga egzistuoja, jeigu ieškovas net nėra ieškinio forma pareiškęs atskiro atitinkamo reikalavimo, nes reikalavimas dėl atleidimo iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą pripažinimo neteisėtu apima ir reikalavimą dėl ankstesnės drausminės nuobaudos (drausminių nuobaudų) teisėtumo ir pagrįstumo patikrinimo.“⁹³ „Ieškovė buvo atleista iš darbo remiantis DK 136 str. 3 d. 1 p. ir DK 235 str. 2 d. 1 ir 6 p. Ieškovė prašė teismo atnaujinti sprendimo atleisti iš darbo apskundimo terminą, kurį praleido dėl ligos, priteisti jai darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką, išeitinę išmoką, sumą už nepanaudotas atostogas bei neturtinės

⁹¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 6 d. nutartis civ. byloje S. B. v. UAB sanatorija „Pušyno kelias“, bylos Nr. 3K-3-245/2008.

⁹² LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. rugpjūčio 18 d. nutartis civ. byloje I. T. v. UAB „Šiaulių lyra“, bylos Nr. 3K-3-373/2008.

⁹³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 20 d. nutartis civ. byloje I. V. v. UAB „LIUKS“, bylos Nr. 3K-3-9/2011.

žalos atlyginimą. Teismai ieškinį tenkino iš dalies. LAT konstatavo, kad pagal DK 241 str. 1 d. laikino nedarbingumo laikotarpis neturi būti įskaitomas į laiką nuobaudai skirti, todėl atleidimo iš darbo data turi būti perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti laikinas nedarbingumas. Tačiau šis procedūrinis pažeidimas negali būti pagrindas pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, gražinti darbuotoją į darbą ir priteisti iš darbdavio kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką, nes tai būtų neproporcinga. Drausminės nuobaudos negali būti skiriamos už neteisėtų reikalavimų nevykdymą, o teisėti reikalavimai nustatyti sistemaiškai analizuojant darbo sutarties ir pareigybinės instrukcijos nuostatas. Taip pat svarbus darbuotojo kaltės elementas – ar darbuotojas sąmoningai atliko neteisėtus veiksmus. Kaltę turi įrodyti darbdavys. Nagrinėjamu atveju nustatyta, jog ieškovė nevykdė teisėtų valdybos sprendimų, todėl drausminės nuobaudos jai skirtos pagrįstai. Tačiau skiriant drausminę nuobaudą ieškovei, buvo padaryta esminių drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimų – nebuvo tinkamai pareikalauta pasiaiškinti, nenurodyta pažeidimų aplinkybių, kas galėjo sutrukdyti ieškovei pasinaudoti tinkama savo teisių gynyba.⁹⁴ „Atleisdamas darbuotoją DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto ir DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto pagrindais, darbdavys privalo konstatuoti, jog darbuotojas padarė šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Drausminės nuobaudos gali būti taikomos tik darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui (DK 242 straipsnio 1 dalis), todėl darbdavys darbuotojo pažeidimą turi aiškiai įvardyti. Įsakyme skirti drausminę nuobaudą darbdavys turi aiškiai ir konkrečiai nurodyti, kokių darbo pareigų darbuotojas nevykdė ar vykdė netinkamai ir kokius darbo drausmės reikalavimus pažeidė.“⁹⁵ „Turint omenyje, kad darbuotojo drausminė atsakomybė yra tik individuali ir taikoma už pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą esant darbuotojo kaltei, kuri galima tyčios arba neatsargumo formomis ir nėra preziumuojama“⁹⁶, galima teigti, kad tokie darbdavio veiksmai nulemia drausminės nuobaudos pripažinimą nepagrįsta, dėl to darbuotojo atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu ir darbuotojas gražinamas į darbą. Ši nuostata akcentuota LAT 2010 m. kovo 30 d. nutartyje 3K-3-139/2010. Nagrinėdamas civilinę bylą teismas konstatavo, kad „kai įsakyme darbo drausmės pažeidimas, už kurį taikyta drausminė nuobauda, nenurodytas arba nurodytas nekonkrečiai, darbdavys (atsakovas) pasirengimo bylos nagrinėjimui stadijoje turi teisę nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą ir jį patvirtinančias aplinkybes, taip pat kitas reikšmingas aplinkybes (CPK 226 straipsnis, 230 straipsnio 1 dalis, 415 straipsnio 2 dalis)“⁹⁷. LAT pabrėžė, „kad ir nagrinėtoje

⁹⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 31 d. nutartis civ. byloje A. M. v. sodininkų bendrija „Volungėlė“, bendrijos pirmininkas A. A. L, Nr. bylos Nr. 3K-3-542/2008.

⁹⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. birželio 13 d. nutartis, civ. byloje S. p. v. UAB „Prisma LT“, bylos Nr. 3K-3-276/2011.

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 straipsnio 3 d. 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

byloje kasatorius pasirengimo bylos nagrinėjimui stadijoje turėjo teisę nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą, už kurį ieškovei skirta ginčijama drausminė nuobauda, ir jį patvirtinančias aplinkybes, taip pat kitas reikšmingas aplinkybes⁹⁷.

Darytina išvada, kad „darbdavys, sprenddamas darbuotojo atleidimo iš darbo už pakartotinį drausmės pažeidimą klausimą, negali vadovautis vien kiekybiniu turimų pažeidimų požymiu, o turi atsižvelgti į darbo drausmės pažeidimo laipsnį, į aplinkybes, kurioms esant jis padarytas.“⁹⁸; „darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo už naują darbo drausmės pažeidimą tik po to, kai už ankstesnį darbo drausmės pažeidimą yra realiai pritaikyta drausminė nuobauda ir ji galioja“⁹⁹; „dvylikos mėnesių terminas skaičiuojamas atgal nuo tos dienos, kada padarytas darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo, bet ne nuo įsakymo dėl atleidimo iš darbo paskelbimo dienos“.¹⁰⁰

2.2. Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas

„DK 235 str. 1 d. pateikiama šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoka, o 2 dalyje nurodytas, beje, nebaigtinis galimų šiurkščių pažeidimų sąrašas, į kurį patenka tokie darbo pareigų pažeidimai kaip valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas, tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) ir kiti. Praktiniu požiūriu neįmanoma numatyti visų galimų variantų, be to, kiekvienu konkrečiu atveju darbdaviui yra palikta teisė spręsti, ar tam tikrą darbuotojo darbo drausmės pažeidimą galima vertinti kaip šiurkštą ar ne. Darbdavys pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p. turi teisę, bet ne pareigą, kitaip negu pagal šio straipsnio 1 dalį, nutraukti su darbuotoju darbo sutartį jo neįspėjęs, t. y. darbdaviui įstatymas suteikia teisę pačiam spręsti, atleisti darbuotoją, ar ne. Taigi suprantama, kad įmonės vadovas ar jo galiotas asmuo pirmiausia turės atsižvelgti į konkrečias aplinkybes: kokių žalingų padarinių gamybai ar pačiam darbuotojų kolektyvui, ar jo interesams turėjo ar galėjo turėti padarytas pažeidimas, taip pat į tai, kaip pažeidėjas elgėsi ir dirbo anksčiau ir pan., ir tik tada įvertinti padarytą nusižengimą kaip šiurkštą ir nuspręsti, ar darbuotoją būtina atleisti. Pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. nuostatą „vieną kartą“ reikia suprasti taip, kad norint atleisti darbuotoją jo

⁹⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 30 d. nutartis civ. byloje J. B. v. UAB „TELE-3“, bylos Nr. 3K-3-139/2010.

⁹⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. birželio 13 d. nutartis civ. byloje S. P. v. UAB „Prisma Lt“, bylos Nr. 3K-3-276/2011.

⁹⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. liepos 13 d. nutartis civ. byloje R. Ž. v. UAB „Unipakas“, Nr. bylos Nr. 3K-3-380/2012.

¹⁰⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 11 d. nutartis civ. byloje S. B. v. „SIA Bodybalt“ filialas Lietuvoje, bylos Nr. 3K-3-213/2012.

padarytas pažeidimas nereikalauja jokio pakartotinumai bei sistemos, t. y. darbo sutartis gali būti nutraukta ir tuo atveju, kai darbuotojas atleidimo iš darbo metu neturi galiojančių drausminių nuobaudų.¹⁰¹

Teismų praktikoje yra pripažįstama, jog, „atsižvelgiant į Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose nustatytą teisinį reglamentavimą, šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu reikėtų laikyti tokį nusižengimą, kuriuo pagal šio pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka (pavyzdžiui, darbuotojo tyčinis darbdavio turto sunaikinimas; darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, įvykdytas nusižengimas, dėl kurio jis netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą ir kt.). <...> Pagal LAT formuojamą praktiką „šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą gali būti laikoma: kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka; kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose išdėstyta įstatymų leidėjo poziciją dėl darbo drausmės pažeidimų, kaip šiurkščių, vertinimo, pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka.“¹⁰²

„Ieškovas prašė pripažinti atleidimą iš universiteto elektriko darbo už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą – netinkamą elgesį su kitais darbuotojais bei tariamą turto pasisavinimą – neteisėtu, grąžinti į darbą ir priteisti su darbo santykiais susijusias išmokas. Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė, o apeliacinės instancijos teismas – tenkino iš dalies. Atsakovas pateikė kasacinį skundą. LAT konstatavo, kad nors ieškovas ir dirbo universitete, tačiau dirbo elektriko darbą, t. y. nebuvo akademinės bendruomenės dalis, atlikdavo iš esmės pagalbinį universitetui priklausančio bendrabučio patalpų ūkio tvarkymo darbą, todėl neprivalėjo laikytis specifinių ir itin aukštų pagarbos, moralės bei kitų elgesio reikalavimų, taikomų akademinėje įstaigoje, o vien tokių reikalavimų nesilaikymas savaime nesuteikė universitetui teisės vertinti tai kaip šiurkštų ieškovo darbo pareigų pažeidimą ir už tai skirti jam drausminę nuobaudą. Be to, pagal DK 235 str. 1 d. šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos, tuo tarpu ieškovo veiksmai – nepagarbus elgesys su kitais žmonėmis – nesietini su jo, kaip darbuotojo, tiesiogiai atliekamomis pareigomis, nes liečia šalių ginčą dėl

¹⁰¹Macijauskienė, R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Jurisprudencija, 2003, t. 40(32), P. 46–55.

¹⁰²LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 31 d. nutartis civ. byloje I. T. v. UAB „Šiaulių lyra“, bylos Nr. 3K-3-79/2009.

ieškovo, su šeima gyvenančio atsakovo bendrabutyje, teisių į patalpas. LAT paliko galioti apeliacinės instancijos teismo sprendimą atmesti skundą.¹⁰³

„Ieškovas (fizinio lavinimo mokytojas) prašė pripažinti atsakovo – darbdavio jam skirtas drausmines nuobaudas, įskaitant atleidimą iš darbo, neteisėtomis, gražinti į darbą, priteisti už priverstinę pravaikštą bei neturtinės žalos atlyginimą. Pirmosios instancijos teismas ieškinį tenkino iš dalies, o apeliacinės instancijos teismas – atmetė. Ieškovas pateikė kasacinį skundą. LAT pažymėjo, kad pagal DK 238 str. skiriant drausminę nuobaudą, turi būti atsižvelgiama į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltus padarinius, darbuotojo kalbę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau ir kitas aplinkybes, siekiant paskirtos drausminės nuobaudos adekvatumo padaryto pažeidimo sunkumui. Nagrinėjamu atveju apeliacinės instancijos teismo išvada, jog ieškovas padarė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, padaryta pažeidžiant drausminės nuobaudos parinkimą ir įrodinėjimą reglamentuojančias teisės normas. Nors teismas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu pripažino ieškovo netinkamą dienyno pildymą, tačiau neįvertino aplinkybių, kad ieškovas pažymius įrašė vadovaudamasis kaupiamąja balų sistema, iš karto po pamokų įrašyti duomenis nebuvo galimybės dėl to, kad dienyno nebūdavo nustatytoje vietoje, ilgą laikotarpį ieškovas buvo nedarbingas, todėl grįžęs į darbą, pildydamas dienyną atgaline data, suklydo, o identiško ankstesnio ieškovo darbo drausmės pažeidimo atsakovas nelaikė sunkiu ir skyrė tik pastabą. Be to, teismas nevertino ieškovo dalyvavimo profesinės sąjungos veikloje, kreipimosi į valstybės institucijas dėl, jo nuomone, darbdavio padarytų teisės pažeidimų, kas galėjo turėti įtakos drausminės nuobaudos parinkimui. LAT panaikino apeliacinės instancijos teismo sprendimą ir paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą.¹⁰⁴

„Tam, kad nusižengimą, kuriuo pažeidžiamos darbo pareigos, būtų galima kvalifikuoti kaip šiurkštų, nebūtina nustatyti, ar darbdavys patyrė realią turtinę žalą. Darbdavys tiesiog gali netekti pasitikėjimo šiurkščiai darbo pareigas ar darbo tvarką pažeidusiu darbuotoju. Be to, darbdaviui dėl darbuotojo padaryto pareigų pažeidimo net ir nepatiriant realios turtinės žalos, galima padaryti neturtinio pobūdžio žalą profesijos, tarnybos ar institucijos prestižui ir geram vardui. Akivaizdu, kad konsulinis darbuotojas, kurio veiklą iš dalies reglamentuoja ir teisės jam suteikia taip pat ir diplomatinę tarnybą reglamentuojantys teisės aktai, padarydamas šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, pažeidžia ir valstybę atstovaujančios institucijos reputaciją, daro jai žalą.¹⁰⁵ Kitoje byloje teismas pabrėžė, kad „konstatuoti ieškovės padaryti pažeidimai ne tik

¹⁰³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 31 d. nutartis civ. byloje I. T. v. UAB „Šiaulių lyra“, bylos Nr. 3K-3-79/2009.

¹⁰⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civ. byloje A. D. v. Vilkijos žemės ūkio mokykla, bylos Nr. 3K-3-533/2012.

¹⁰⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 26 d. nutartis civ. byloje V. L. v. Užsienio reikalų ministerija, bylos Nr. 3K-3-125/2008.

nepatenka į darbdavio (kasatoriaus) Darbo tvarkos taisyklėse įtvirtintą šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašą, – tokio pobūdžio veiksmai vertintini kaip darbo drausmės pažeidimas pagal Darbo tvarkos taisyklių 102 punktą. Tokiomis aplinkybėmis konstatuotina, kad Darbo tvarkos taisyklių nuostatos ne tik nepatvirtina ieškovės padaryto nusižengimo kvalifikavimo kaip šiurkštaus, bet netgi priešingai, – parodo kasatoriaus išreikštą valią tokių nusižengimų nepriskirti prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų. Kasatoriaus argumentai, susiję su tuo, kad farmacijos veikla yra ypač jautri pažeidimams, kad ieškovės nusižengimai galėjo sukelti jam žalos ateityje, lemti licencijos netekimą, atmetini kaip nekonkretūs ir nepagrįsti jokiais realiais duomenimis. Teismo sprendimas negali būti grindžiamas vien tik dalyvaujančio asmens samprotavimais apie tam tikros verslo srities ypatumus ir iš to galinčius kilti padarinius, turi būti remiamasi konkrečiomis įstatyminėmis nuostatomis ir faktinėmis aplinkybėmis, tuo tarpu, minėta, nurodytas aplinkybes pagrindžiančių įrodymų kasatorius pirmosios ir apeliacinės instancijos teismams nepateikė, kasacinio skundo argumentai teismų padarytų išvadų taip pat nepaneigia.¹⁰⁶

Apibendrinant galima teigti, kad kai darbuotojas, vieną kartą šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas (DK 235 straipsnis) ir tuo pagrindu atleistas iš darbo, kreipiasi į teismą dėl darbo santykių nutraukimo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojo elgesys buvo būtent šiurkštus pažeidimas ir nuobauda pritaikyta tinkamai, o teismai kiekvienoje konkrečioje byloje savo ruožtu vertina, ar darbdavys teisingai kvalifikavo darbuotojo elgesį.

2.2.1. Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą)

DK 93 str. nustato, kad „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 <...>“, todėl aišku, kad darbuotojas turi atvykti į darbą būtent nustatytu metu ir atlikti sulgytas darbinės funkcijas. Taip pat dažniausiai vidiniuose lokaliniuose įstaigos teisės aktuose būna nustatyta tvarka, kaip ir kada darbuotojas privalo informuoti darbdavį apie savo neatvykimą į darbą. Analizuojant teisė aktus akivaizdu, kad sprendimą dėl to, ar darbuotojo neatvykimą į darbą laikyti būtent šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, palikta priimti darbdaviui. Tačiau esant teisiniams ginčams vertinamos visos drausmės pažeidimo padarymo aplinkybės – neatvykimo į darbą priežastis, darbuotojas neatvyko tyčia ar dėl neatsargumo ir t. t. „Net ir pripažinus darbo drausmės pažeidimą esant

¹⁰⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 14 d. nutartis civ. byloje E. P. v. UAB „Nemuno vaistinė“, bylos Nr. 3K-3-57/2011.

šiurkštų, tai nereiškia, kad darbuotojui vien dėl to gali būti taikoma griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo. Esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui darbdavys gali taikyti ir lengvesnes drausmines nuobaudas – pastabą ar papeikimą. Parinkdamas drausmines nuobaudas pagal DK 238 str. nustatytus kriterijus (darbo drausmės pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, atsižvelgiant į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau), darbdavys taip pat turi įvertinti skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui.¹⁰⁷ „Neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) gali būti pripažintas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (DK 235 str. 2 d. 9 p.). Pirmosios instancijos teismas nustatė, kad darbdavys turėjo tiesęs reikalauti, kad ieškovė dirbtų pagal suminės darbo laiko apskaitos grafiką. Jis būtų turėjęs pareigą netaikyti ieškovei tokio darbo laiko režimo, jeigu ieškovė būtų tinkamai pareiškusi tokį pageidavimą. Teismas konstatavo, kad ieškovė pasirašytinai sutiko dirbti padalinyje <...> pagal suminės darbo laiko apskaitos grafiką, todėl padarė išvadą, kad ieškovė žinojo, jog nebus atleista iš darbo jos prašomu pagrindu, nėjo į darbą, tuo pažeidė darbo drausmę.“¹⁰⁸ „DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte nurodyta, kad šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu laikomas neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). LAT yra konstatavęs, kad neatvykimu į darbą DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkto kontekste laikytinas darbuotojo nebuvimas jo darbo vietoje <...>. Pareiga įrodyti, kad darbuotojas neatvyko į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą), tenka darbdaviui, o pareiga įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbą tenka darbuotojui (CPK 178 straipsnis; LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-601/2009). Ieškovas nepateikė ir neįrodė svarbių priežasčių, kurios lėmė jo neatvykimą į darbą. Nesant atsakovo siuntimo į komandiruotę, ieškovas neturi teisės savavališkai palikti darbo sutartyje nurodytos darbo vietos. Ieškovas palikti savo darbo vietą ir vykti į <...> varžybas galėjo tik turėdamas darbdavio nurodymą (DK 220 straipsnio 1 dalis), kurio nebuvo. Ieškovui trečią kartą per pusės metų laikotarpį savavališkai nebūnant darbe keletą dienų iš eilės, atsakovas pagrįstai ir teisėtai skyrė drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo.“¹⁰⁹ <...> Šioje byloje teismas yra konstatavęs: kadangi dėl 127 straipsnio 2 dalyje išvardytų nuo darbuotojo valios nepriklausančių priežasčių darbuotojas neturi galimybės dirbti darbo sutartyje sulygtomis sąlygomis, tai įstatymas jas pripažįsta svarbiomis. Sąvoka „svarbi priežastis“ yra vertinamoji, aplinkybės, kurias kaip svarbias vertina darbuotojas ir darbdavys, gali būti skirtingos, ypač tais atvejais, kai darbuotojas svarbia priežastimi nurodo

¹⁰⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. balandžio 4 d. nutartis civ. byloje N. S. v. žemės ūkio kooperatinė bendrovė „Litbera“, bylos Nr. 3K-3-138/2012.

¹⁰⁸ LAT 2009 m. kovo 24 d. aprobuotos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Individualūs ginčai. Teismų praktika Nr. 30.

¹⁰⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civ. byloje V. A. v. viešoji įstaiga „Alytaus sporto ir rekreacijos centras“, bylos Nr. 3K-3-226/2011.

darbdavio įsipareigojimų pagal darbo sutartį nevykdymą arba įstatymo ar kolektyvinės sutarties pažeidimą <...>. Iš tiesų, DK 127 straipsnio 2 dalyje nenustatyta, kad, įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą <...>.¹¹⁰ „Pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą darbo sutartis gali būti nutraukta, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Nutraukti darbo sutartį remiantis DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte nustatytu pagrindu galima tik esant darbo drausmės pažeidimui, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai (DK 235 straipsnio 1 dalis). Pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą šiurkštus darbo pareigų pažeidimas yra darbuotojo neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Taigi tam, kad būtų konstatuotas DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punkte nustatytas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, turi būti nustatytas šių teisiškai reikšmingų faktų visetas: 1) darbuotojo neatvykimo į darbą per visą darbo dieną (pamainą) faktas; 2) neatvykimo į darbą be svarbių priežasčių faktas. DK nepateiktas priežasčių, kurios laikytinos svarbiomis neatvykimo į darbą priežastimis, sąrašas, todėl priežasčių svarbos vertinimo klausimas priskirtinas teismo diskrecijai, atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes. Pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką, esant ginčui teisme, pareiga įrodyti, kad darbuotojas neatvyko į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą), tenka darbdaviui (atsakovui), o pareiga įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbą – darbuotojui (ieškovui).“¹¹¹

Apibendrinant akivaizdu, kad „LAT teisės aiškinimo ir taikymo praktikoje pripažįstama, kad nustačius darbuotojo pravaikštą reikia nustatyti ir priežastis, dėl kurių padaryta pravaikšta“¹¹², ir tik įvertinus visas aplinkybes galimas sprendimo priėmimas dėl darbuotojo atleidimo. Nuo to, kiek tiksliai bus išaiškintos neatvykimo priežastys, kaip tiksliai darbdavys sugebės atlikti konkrečios situacijos vertinimą, priklausys ir teisminių ginčų dėl atleidimo rezultatas, ir, aišku, darbdavio sprendimų teisėtumas.

¹¹⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 27 d. nutartis civ. byloje R. P. v. UAB „Elguva“, bylos Nr. 3K-3-390/2011.

¹¹¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis civ. byloje L. M. v. UAB „Transtira“, bylos Nr. 3K-3-12/2011.

¹¹² LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civ. byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, bylos Nr. 3K-3-274/2008.

2.2.2. Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai

DK 123 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „jei darbuotojas pasirodė darbe neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, darbdavys tą dieną (pamainą) neleidžia jam dirbti ir nemoka jam darbo užmokesčio. Kitais atvejais nušalinti darbuotoją nuo darbo (pareigų) darbdavys gali tik įstatymų nustatytais pagrindais“. DK 235 str. 2 dalies 8 punktą nustato, kad „šiuurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai;“ DK 255 straipsnio 6 dalis reglamentuoja, kad „darbuotojas privalo atlyginti visą žalą, jei žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo.“

Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų (toliau – Rekomendacijos), patvirtintų Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. gegužės 7 d. įsakymu Nr. V-132¹¹³, 5 p. prieš pradedant nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo ir (ar) apsvaigimo nuo narkotinių ar toksinių medžiagų procedūrą rekomenduojama „įvertinti požymius, kuriems esant galima įtarti, kad asmuo yra neblaivus ar apsvaigęs nuo psichiką veikiančių medžiagų (iš burnos sklindantis alkoholio kvapas, neadekvati elgsena, nerišli kalba, nekoordinuoti judesiai, nestabili laikysena ir kt.); techninių priemonių rodmenis; ar galimai neblaivus (apsvaigęs) darbuotojas yra darbo vietoje ir darbo metu; ar apsvaigimo nesukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai arba kitas darbo aplinkos veiksnių, nepriklausančių nuo darbuotojo valios, poveikis“. Rekomendacijų 3 priede nurodoma, kad, „nustačius darbuotojo neblaivumą, turi būti įvertintas jo laipsnis: lengvas (0,41 %–1,5 %), vidutinis (1,51 % – 2,5 %), sunkus (> 2,5 %). Neblaivumo ar apsvaigimo faktas įrodinėjamas ir kitomis Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso¹¹⁴ (toliau – CPK) 177 str. 2 ir 3 d. nustatytais priemonėmis.“

„Vertindamas įrodymus teismas turi patikrinti kiekvieno įrodymo tikrumą, liečiamumą, leistinumą, įrodymų pakankamumą, tarpusavio ryšį.“¹¹⁵ „Kasacinis teismas yra nurodęs, kad

¹¹³ Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2008 m. gegužės 7 d. įsakymas Nr. V-132 „Dėl Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2008, Nr. 55-2113.

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

¹¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 1997 m. birželio 13 d. nutarimo Nr. 5 „Dėl įstatymų, reguliuojančių teismo sprendimo priėmimo ir išdėstymo tvarką, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 1997, Nr. 7 (10 punktas).

darbuotojo buvimas darbo metu darbe neblaivus gali būti vertinamas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kai nustatomos tokios aplinkybės: 1) darbuotojo neblaivumo faktas; 2) darbuotojo buvimas darbe faktas, t. y. buvimą darbovietėje, darbo vietoje ar kitoje vietoje, kur darbuotojas turi būti atlikdamas darbo pareigas ar vykdydamas darbdavio užduotis; 3) buvimas darbo metu faktas <...>. Preziumuojama, kad darbuotojas yra besąlygiškai kaltas, kai jis darbo metu darbe pasirodo neblaivus. Apeliacinės instancijos teismas pateiktų įrodymų vertinimo pagrindu padarė visiškai įrodymais nepagrįstą išvadą, kad ieškovė tą valandą, kurią buvo aptikta neblaivi, neatliko gydytojos onkologės funkcijų, nes nepateikta byloje pakankamai įrodymų. Tačiau ir be papildomų įrodymų akivaizdu, kad ieškovė dirbo vieno etato darbo krūviu gydytoja onkologe. 2009 m. spalio 20 d. ieškovė nuo 8 iki 16 val. turėjo dirbti Onkologijos klinikos Paliatyvios onkologijos skyriuje. Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų aktas Nr. NA-01 surašytas 15.40 val. Pagal administracijos patvirtintą darbo grafiką gydytoja echoskopuotoja 2009 m. spalio 20 d. ieškovė neturėjo dirbti. <...> Pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, vieną kartą šiurkščiai pažeidusiu darbo pareigas. DK 235 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad šiurkštus darbo pareigų pažeidimas – tai darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai. Šiurkščiu, t. y. itin netoleruotinu, kvalifikuojamas darbo pareigų pažeidimas, darbo teisiniuose santykiuose pripažįstamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų. Dėl šios priežasties darbdavys atleisti darbuotoją šiuo pagrindu gali tik tada, kai yra pakankamai duomenų, patikimai patvirtinančių, kad toks atleidimas bus pagrįstas ir teisėtas. Kai už tokį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas darbuotojas teisme ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą, darbdavys turi pateikti įrodymus (teisinius argumentus), pagrindžiančius darbuotojo nusižengimo kvalifikavimą šiurkščiu, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, kiekvienu atveju turi įvertinti, ar darbdavys padarytą nusižengimą pagrįstai kvalifikavo kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Sprendžiant, ar darbuotojo veiksmai yra neteisėti, būtina įvertinti jo darbo pareigas, darbo tvarką reglamentuojančius aktus. Tinkamai organizuoti darbą privalo darbdavys – visų pirma, užtikrindamas, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką, taigi supažindinti su darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybės aprašymais ir nuostatais (DK 227 straipsnio 1 dalis, 229–232 straipsniai; <...>).¹¹⁶

„Neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių arba toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu nepriklausomai nuo neblaivumo ar apsvaigimo laipsnio. DK

¹¹⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 28 d. nutartis civ. byloje D. P. v. VšĮ Kauno medicinos universiteto klinika, bylos Nr. 3K-3-80/2011.

nepateikiama darbuotojo neblaivumo sampratos ir nereglamentuojama, kaip turi būti nustatomas asmens neblaivumo darbe faktas, tačiau ši aplinkybė nereiškia, kad kilus ginčui dėl darbuotojo neblaivumo fakto teismas nurodytų klausimų sprendimui gali automatiškai taikyti kitų sričių teisės aktus. Pagal DK įtvirtintas principines darbo santykių reglamentavimo nuostatas, darbo santykiams prioritetiškai turi būti taikomos DK normos, kiti įstatymai ir Vyriausybės nutarimai darbo santykiams gali būti taikomi tik pagal DK nustatytas ribas ir nepažeidžiant darbo teisės principų (DK 1, 3, 4 straipsniai). Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimu Nr. 452 pavirtintos Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklės skirtos įgyvendinti nutarime nurodytiems viešosios teisės aktams (Alkoholio kontrolės įstatymui, ATPK, ir kt.), bet nereglamentuoja darbo santykių, todėl šiame teisės akte įtvirtinta neblaivumo sąvoka ir nustatymo tvarka tiesiogiai netaikytina nustatinėjant DK 235 straipsnio 2 dalies 8 punkto taikymui reikšmingą darbuotojo neblaivumo būseną. Teismų praktikoje laikomasi pozicijos, kad darbuotojo neblaivumo faktą darbdavys gali nustatyti visomis teisėtomis priemonėmis ir tvarka. Įrodymai, kad darbuotojas darbo metu buvo neblaivus, gali būti tiek medicinos išvados, tiek tam tikri tą dieną darbe surašyti aktai, nurodant juose požymius, pagal kuriuos įtariama, jog darbuotojas yra neblaivus, tiek kitokie darbuotojo neblaivumo būklę fiksuojantys faktiniai duomenys (CPK 177 straipsnio 2, 3 dalys).¹¹⁷

„Teisme sprendžiant darbo ginčus taikomos bendrosios civilinio proceso teisės normos, reglamentuojančios įrodinėjimą (CPK 176–224 straipsniai), darbuotojo neblaivumo faktą pagrindžiantys įrodymai turi būti vertinami laikantis įrodymų leistinumą, visapusiškumą, pakankamumą ir kt. principų. Aktuali ir darbo bylose įrodinėjimą reglamentuojančių proceso teisės normų aiškinimo ir taikymo praktika, suformuota kasacinio teismo nutartyse.¹¹⁸ „Praktika yra nuosekli, kad neblaivaus darbuotojo buvimas darbe paprastai nesuderinamas su tolesniu jo darbu. DK 235 str. tiesiogiai nustatyta, kad neblaivaus darbuotojo buvimo darbe faktas gali būti laikomas ne paprastu, o didesnio laipsnio darbo drausmės pažeidimu. Esant šiurkščiam darbo drausmės pažeidimui, net ir nemažą darbo stažą turintis darbuotojas gali būti atleistas iš darbo už vienkartinį pažeidimą, jeigu nėra labai svarių argumentų, kurie paveiktų teismą nukrypti nuo bendrosios taisyklės, įtvirtintos DK 136 str. 3 d. 2 p.¹¹⁹ „Esant neabejotinam darbo drausmės pažeidimui, taikant drausminę atsakomybę, įgyvendinamas teisingumo bei atsakomybės

¹¹⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 7 d. nutartis civ. byloje G. K. R. v. 641-oji daugiabučių namų savininkų bendrija, bylos Nr. 3K-3-93/2011.

¹¹⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 2 d. nutartis civ. byloje T. B. v. UAB „Tokvila“, bylos Nr. 3K-3-305/2010.

¹¹⁹ LAT 2009 m. kovo 24 d. aprobuotos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Individualūs ginčai. Teismų praktika Nr. 30.

neišvengiamumo principas, kuris vienu metu pasitarnauja kaip prevencijos priemonė kitų darbuotojų atžvilgiu.¹²⁰

III. TEISMŲ PRAKTIKA TAIKANT ĮSTATYMUS DARBDAVIO ATSAKOMYBĖS UŽ DARBUOTOJUI PADARYTĄ NETURTINĘ ŽALĄ ATVEJ AIS

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 str. nustato, kad „Asmuo, kurio konstitucinės teisės ar laisvės pažeidžiamos, turi teisę kreiptis į teismą. Asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimą nustato įstatymas.“¹²¹ „Pagal Lietuvos teisę, norint gauti neturtinės žalos kompensaciją, reikalavimus būtina grįsti specialaus įstatymo normomis. Kitaip tariant, neturtinės žalos atlyginimui būdingas išimtinis reglamentavimas, kai neturtinė žala atlyginama tik įstatymo numatytais atvejais.“¹²² „Teismuose daugėja bylų, susijusių su reikalavimu atlyginti neturtinę (moralinę) žalą. Tokiose bylose atsakovai paprastai yra gydymo įstaigos, kurioms reiškiamos pretenzijos dėl netinkamai suteiktų sveikatos priežiūros paslaugų. Tačiau pastebima ir kita tendencija – ir darbuotojai dažniau kreipiasi į teismus su ieškiniais dėl neturtinės žalos, kurią jie patiria dėl neteisėtų darbdavio veiksmų darbo santykiuose, atlyginimo.“¹²³ „Ieškovė prašė priteisti iš atsakovo – buvusio darbdavio 200 000 Lt neturtinės žalos, padarytos dėl neteisėto atleidimo iš darbo, atlyginimą, kadangi atleidimo iš darbo neteisėtumas konstatuotas įsiteisėjusiu teismo sprendimu kitoje byloje, o dėl darbo praradimo ieškovė ir jos šeima patyrė skaudžių dvasinių išgyvenimų, bejėgiškumo jausmą, smuko reputacija buvusių bendradarbių tarpe, artimieji susirgo depresija ir pan. Pirmosios bei apeliacinės instancijos teismai iš dalies tenkino ieškinį ir priteisė 3000 Lt neturtinės žalos kompensaciją. Ieškovė pateikė kasacinį skundą. LAT konstatavo, kad teisingam kompensacijos už neturtinę žalą dydžio nustatymui svarbu, į kokias vertybes buvo kėsintasi ir koku būdu jos buvo pažeistos, nes civilinėje teisėje galioja principas, kad kuo aukštesnė ir svarbesnė vertybė, tuo stipriau ji turėtų būti ginama. Kiekvienu konkrečiu atveju pažeidžiama skirtinga įstatymu saugoma teisinė vertybė, taigi neturtinė žala patiriama individualiai, todėl, be CK 6.250 straipsnio 2 dalyje išvardytų ir teismo konkrečiu atveju reikšmingomis pripažintų aplinkybių, kaip į vieną iš kriterijų neturtinės žalos atlyginimo dydžiui nustatyti teismas privalo atsižvelgti į pažeistos teisinės vertybės pobūdį, specifika, kaip į objektyvų kriterijų siekiant užtikrinti nukentėjusiojo patirtą dvasinį bei fizinį skausmą kuo labiau

¹²⁰ Tartilaitė, A. Nelaimingas atsitikimas darbe darbuotojui esant neblaiviam: samprata, prevencija ir teisinė atsakomybė. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras. ISSN 2029-2236. 2010, Nr. 1(5), P. 331.

¹²¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

¹²² Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaro 6.250 str. – Vilnius: Justicija, 2003; Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro 250 str. Vilnius: – Justicija, 2003.

¹²³ Davidavičius, H. Darbuotojo reikalavimai atlyginti neturtinę žalą. Juristas. 2010 m. Nr. 5, P. 14.

kompensuojantį ir kartu lygiateisiškumo bei proporcingumo principus atitinkantį neturtinės žalos atlyginimą.¹²⁴

3.1. Darbdavio atsakomybės už neturtinę žalą sąlygos ir neturtinės žalos dydžio nustatymas

DK 250 str. nustato, kad „Darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą. Jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis CK.“ DK 93 str. apibrėžia, jog „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 sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.“ CK 6.250 str. nustato, kad „neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo bei kitais įstatymų nustatytais atvejais. Teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, atsižvelgia į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus.“

„Darbo teisinių santykių subjektai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų (DK 35 str. 1 d.). Jeigu darbdavys savo teises įgyvendina nesilaikydamas šių nuostatų arba be teisėto pagrindo atlieka veiksmus ir dėl to darbuotojui padaroma neturtinė žala.“¹²⁵ Kaip teigia teisininkas H. Davidavičius „darbo santykiuose neturtinė žala darbuotojui gali būti padaryta įvairiais darbdavio neteisėtais veiksmais: kai darbuotojas neteisėtai atleidžiamas iš darbo, neteisėtai perkeliamas į kitą darbą, jam neteisėtai paskiriama drausminė nuobauda, apie darbuotoją paskleidžiama informacija, kuri nėra susijusi su jo darbo savybėmis, ir pan.“¹²⁶ „Spręsdami dėl darbdavio neteisėtais veiksmais padarytos neturtinės žalos darbuotojui, teismai įvertina ir tai, kad darbuotojas darbo santykiuose paprastai yra silpnesnė teisinių santykių šalis, o darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisinių santykių šaliai,

¹²⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 13 d. nutartis civ. byloje N. V.-K. v. Vilniaus universiteto Eksperimentinės ir klinikinės medicinos institutas, bylos Nr. 3K-3-416/2009.

¹²⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis civ. byloje G. K. v. UAB „Multisauga“, bylos Nr. 3K-3-601/2009.

¹²⁶ Davidavičius, H. Darbuotojų reikalavimas atlyginti neturtinę žalą. Juristas. 2010 m. Nr. 5, P. 14.

kuriai suteikiama daugiau teisinių įgaliojimų sprendžiant dėl darbuotojo priėmimo į darbą, jo darbo veiklos vertinimo, atleidimo iš darbo ir pagrindo atleidžiant darbuotoją iš darbo parinkimo, keliami griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai, siekiant užkirsti kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo galiomis. Tai ypač svarbu ir dėl to, kad šiandien asmens teisė į darbą, asmens darbo veikla yra tos gyvenimo sritys, nuo kurių priklauso tiek socialinė, tiek materialinė, tiek ir psichologinė asmens gerovė, asmens socialinis vertinimas, užtikrinantis jo dvasinę ir psichologinę pusiausvyrą ir leidžiantis tinkamai save realizuoti ir užtikrinti socialinį asmens bei jo šeimos stabilumą. Todėl LAT CBS teisėjų kolegija ieškovės A. K. byloje nurodė, kad asmens darbo veikla yra itin jautri menkiausiems pažeidimams ir neabejotinai gali sukelti bet kuriam darbuotojui neturtinės žalos, ypač jei darbdavio neteisėti veiksmai susiję su tokiais kraštutinėmis teisinio poveikio darbuotojui priemonėmis, kaip atleidimas iš darbo be įspėjimo už darbo drausmės ar kitus darbo veiklos pažeidimus.¹²⁷ „LAT praktikoje vadovaujamosi nuostata, kad vien tik neturtinės teisės pažeidimas *ex facto* nereiškia neturtinės žalos padarymo, t. y. civilinėje teisėje neturtinei žalai už neturtinių teisių pažeidimą yra būtinos visos civilinės atsakomybės sąlygos <...> Neturtinės žalos atlyginimo sąlygos yra objektyvios ir subjektyvios. Jos turi ypatumų darbo santykiuose. Kaip objektyvią sąlygą galima nurodyti žalą, jos padarymą neteisėta veika, neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo priežastinį ryšį; kaip subjektyvi sąlyga nurodoma kaltės buvimas. Kadangi kalbama apie darbo santykių ypatumus, tai norint taikyti DK pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu turi būti susiję darbo sutarties santykiais. Taip pat pabrėžiama, kad reikalavimas atlyginti neturtinę žalą yra savarankiškas pažeistų teisių gynimo būdas <...>.“¹²⁸ „Nepagrįstu pripažintinas ir kasacinio skundo argumentas, kad teismai nemotyvavo sprendimų dėl ieškovo patirtos neturtinės žalos atlyginimo. Kasatoriaus skundžiamoje Vilniaus apygardos teismo nutartyje konstatuota, kad ieškovas atleistas iš darbo pagal DK nustatytą atleidimo iš darbo teisinį pagrindą ir nėra teisinių prielaidų ieškovui priteisti iš atsakovo neturtinės žalos atlyginimo. LAT CBS teisėjų kolegijos <...> išaiškinta, kad darbo teisinių santykių subjektai, įgyvendindami savo teises ir eidami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų (DK 35 straipsnio 1 dalis); jeigu darbdavys savo teises įgyvendina nesilaikydamas šių nuostatų arba be teisėto pagrindo atlieka veiksmus ir dėl to darbuotojui padaroma neturtinė žala, kaip jau minėjome, tokie veiksmai gali būti darbdavio prievolės atlyginti darbuotojui padarytą neturtinę žalą atsiradimo pagrindas (DK 1 straipsnio 1 dalis,

¹²⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 12 d. nutartis civ. byloje L. G. v. AB „Vilniaus pergalė“, bylos Nr. 3K-3-158/2008.

¹²⁸ Ravluševičius, P. Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija. 2007, 5(95); P. 32–38.

248 straipsnio 4 punktas, 250 straipsnis, CK 1.1 straipsnio 3 dalis, 6.250 straipsnis). Nagrinėjamoje byloje teisėjų kolegija pažymi tai, kad reikalavimas atlyginti neturtinę žalą yra savarankiškas pažeistų darbo sutarties šalių teisių gynimo būdas (DK 250 straipsnis), taikomas tada, jeigu nustatomos būtinosios atsakomybės sąlygos: neteisėti veiksmai (neveikimas), dėl jų patirta neturtinė žala, priežastinis ryšys ir kaltė. Bylos atveju nekonstatavus darbdavio neteisėtų veiksmų ir kaltės, jų nebuvimas negalėjo nulemti neturtinės žalos darbuotojui atsiradimo.¹²⁹

DK 248 str. nustato, kad „darbdavio materialinė atsakomybė atsiranda, kai: 1) darbuotojas sužalojamas ar miršta arba suserga profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu (DK 249 straipsnis); 2) žala padaroma sugadinant, sunaikinant arba prarandant darbuotojo turtą (DK 249 straipsnis); 3) kitokiu būdu pažeidžiami darbuotojo ar kitų asmenų turiniai interesai (DK 249 straipsnis); 4) darbuotojui padaroma neturtinė žala.“¹³⁰ „Teismų praktikoje laikomasi nuoseklios pozicijos, kad neturtinės žalos dydis yra nustatomas pagal bylai reikšmingų aplinkybių visumą, t. y. teismo sprendime turi būti išvardyti ir apsvarstyti argumentai, dėl kurių žalos dydis gali būti nustatomas didesnis, ir motyvai, dėl kurių žalos atlyginimo dydis gali būti mažesnis <...>. Teismai, priteisdami ieškovei neturtinę žalą, konstatavo, kad atsakovas neteisėtai išbraukė ieškovę iš praktikuojančių advokatų sąrašo, todėl teisėjų kolegija sutinka su teismų išvada, jog tokie neteisėti atsakovo veiksmai neabejotinai sukėlė ieškovei dvasinių išgyvenimų, stresą, sveikatos pablogėjimą, galimybės verstis advokato praktika ir užsidirbti pragyvenimui netekimą bei neužtikrintumą savo ateitimi <...>. Bylą nagrinėję teismai atsižvelgė į CK 6.250 straipsnio 2 dalyje nurodytus bendruosius kriterijus, advokatės ir advokatūros santykius, taip pat į tą aplinkybę, kad atsakovo neteisėtais veiksmais negalią turinčiai ieškovei buvo taikyta griežčiausia poveikio priemonė – išbraukimas iš praktikuojančių advokatų sąrašo, lėmęs dvidešimt penkis mėnesius neturėjimą galimybės verstis advokato praktika bei tenkinti savo poreikius profesine ir socialine prasme, bendravimo su draugais ir kolegomis galimybių sumažėjimą ir kt. Teismai atsižvelgė ir į tai, kad ieškovė nesivertė privačia advokato praktika, o daugiausia atstovaudavo asmenims tik jai kompetentingų valstybės institucijų paskirtose bylose, todėl neturėjo daug klientų, kartu ir atitinkamo atlyginimo. Teisėjų kolegija nesutinka su kasatorių argumentu, kad bylą nagrinėję teismai, sprenddami dėl neturtinės žalos atlyginimo dydžio, nesivadovavo CK 6.250 straipsnio 2 dalyje nustatytais kriterijais, sąžiningumo, teisingumo ir protingumo principais. Ši teisės norma yra specialioji, reglamentuojanti neturtinės žalos atlyginimą. Teisėjų kolegija sprendžia, kad bylą nagrinėję teismai tinkamai, nepažeisdami CK 185 straipsnyje įtvirtintų reikalavimų, įvertino visus neturtinės žalos atlyginimo dydžio nustatymo kriterijus,

¹²⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis civ. byloje G. K. v. UAB „Multisauga“, bylos Nr. 3K-3-601/2009.

¹³⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

todėl nustatė teisingą ieškovei iš atsakovo priteistinos neturtinės žalos atlyginimo dydį. Atsakovo kasacinio skundo argumentai dėl nepagrįsto neturtinės žalos dydžio nustatymo ir jo neatitikties LAT suformuotai teismų praktikai atmetini kaip teisiškai nepagrįsti, nes šios bylos ir atsakovo kasaciniame skunde nurodytų kasacinio teismo išnagrinėtų darbo bylų, kuriose neturtinei žalai atlyginti priteista 500–3000 Lt, faktinės aplinkybės iš esmės skiriasi.¹³¹ „Nagrinėjamu atveju apeliacinės instancijos teismas konstatavo, kad yra visos atsakovo neturtinės atsakomybės sąlygos. Ieškovės kasacinio skundo argumentai susiję tik su jai teismo priteistos neturtinės žalos dydžiu, o atsakovas nei atsiliepime į ieškovės kasacinį skundą, nei jo pateiktame kasaciniame skunde nekvestionuoja pagrindo taikyti jam atsakomybę už neturtinę žalą, priešingai – sutinka su teismo išvadomis ir priteistu neturtinės žalos dydžiu. Kartu teisėjų kolegija pažymi, kad nustatant neturtinės žalos dėl neteisėto atleidimo iš darbo dydį, kaip į vieną šios žalos dydžio nustatymo kriterijų atsižvelgiama ir į tai, kaip darbuotojo teisės apgintos taikant neteisėto darbo sutarties nutraukimo teisinės pasekmes <...>. Teisėjų kolegija sprendžia, kad nagrinėjamu atveju konstatavus, jog ieškinio reikalavimas dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu su visomis iš to kylančiomis pasekmėmis turi būti išnagrinėtas iš naujo dėl neišspręsto ieškinio senaties termino taikymo klausimo, yra pagrindas grąžinti nagrinėti iš naujo ir ieškovei priteistinos neturtinės žalos dydžio klausimą, nes šios žalos dydžiui gali turėti teisinės reikšmės tai, kaip bus išspręstas reikalavimas pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu.“¹³²

„Teismai, siekdami nustatyti kuo teisingesnį konkrečiu atveju atlygintinos neturtinės žalos dydį, taiko kuo daugiau šios žalos dydžio įvertinimo pinigais kriterijų. Teismo sprendime turi būti ne tik įvardyti kriterijai, kuriais remdamasis teismas nustato konkrečiu atveju priteistiną neturtinės žalos dydį, bet ir argumentuotai pagrįstas kiekvieno iš nurodytų kriterijų pritaikymas prie nagrinėjamos bylos faktinių aplinkybių, atskleista jo reikšmė bei įtaka, sprendžiant dėl teisingo piniginės kompensacijos už neturtinių vertybių pažeidimą dydžio konkrečioje situacijoje. Be to, LAT CBS teisėjų kolegija nurodė, kad, sprendžiant dėl neturtinės žalos dydžio, kiekvienu konkrečiu atveju būtina vertinti kriterijų visumą, t. y. ir aplinkybes, dėl kurių neturtinės žalos dydis gali būti nustatytas didesnis, ir aplinkybes, dėl kurių šios žalos atlyginimo dydis gali būti mažesnis.“¹³³ „<...> netgi įstatymų leidėjas neturi konstitucinių įgaliojimų nustatyti kokių nors maksimalių atlygintinos neteisėtais veiksmais asmeniui padarytos žalos dydžių, kurie suvaržytų teismą ir neleistų priteisti teisingo atlyginimo už tą asmens patirtą moralinę žalą. Jeigu toks teisinis reguliavimas būtų nustatytas, būtų apriboti *inter alia* Lietuvos

¹³¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 21 d. nutartis civ. byloje E. Š. v. Lietuvos advokatūra, bylos Nr. 3K-3-502/2008.

¹³² LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. vasario 2 d. nutartis civ. byloje B. T. v. Ukmergės nestacionarinių socialinių paslaugų centras, bylos Nr. 3K-3-37/2009.

¹³³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 13 d. nutartis civ. byloje N. V.-K. v. Vilniaus universiteto Eksperimentinės ir klinikinės medicinos institutas, bylos Nr. 3K-3-416/2009.

Respublikos Konstitucijos 109 straipsnyje įtvirtinti teismo įgaliojimai vykdyti teisingumą, nepaisoma konstitucinės žalos atlyginimo sampratos, įtvirtintos *inter alia* Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalyje, konstitucinių teisingumo ir teisinės valstybės principų¹³⁴.

Autorė visiškai pritaria teiginiams, kad „DK neturtinę žalą pripažįsta darbdavio materialinės atsakomybės rūšimi. Dėl įrodymų vertinimo galioja prezumpcija, abejojant įrodymais vertinami darbuotojo naudai. Atsižvelgiama į atsakomybės netaikymo arba atsakomybės sumažinimo aplinkybes. Teismo praktika dėl neturtinės žalos atlyginimo daro įtaką darbo teisės raidai, darbuotojo ir darbdavio tarpusavio atsakomybės jausmo stiprinimui. Teismo praktikoje dėl žalos dydžio atsižvelgiama į žalos padarinius, į žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį, kitas reikšmės turinčias aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus.“¹³⁵ Teisminio ginčo metu, teismui nusprendus, kad darbuotojas iš darbo atleistas neteisėtai, teismas, įvertinęs konkrečios bylos aplinkybes, priteisia darbuotojui neturtinę žalą tik tuomet, jeigu patirta žala kitomis priemonėmis darbuotojui nėra atlyginama teisingai. Neįmanoma nustatyti konkrečių neturtinės žalios dydžių, kadangi kiekvienu atveju vertinama bylos aplinkybių visuma, vadovaujamosi ir įstatymais, ir teismų praktika, ir tik tuomet teismas priima sprendimą dėl tikslaus neturtinės žalos dydžio.

3.2. Atleidimo iš darbo teismo sprendimu ypatumai atlyginant neturtinę žalą

DK 297 str. 3, 4 d. nustato, kad „jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas gražina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išėtinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.“ Tokiais atvejais yra laikoma, kad darbo santykiai nutraukiami teismo sprendimu, o apskundus sprendimą – nuo apeliacinio teismo, jeigu jis paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą, priėmimo dienos.

¹³⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas, byla Nr. 23/04 „Dėl Lietuvos Respublikos žalos, padarytos neteisėtais kvotos, tardymo, prokuratūros ir teismo veiksmais, atlyginimo įstatymo 3 straipsnio (2001 m. kovo 13 d. redakcija) 3 dalies ir 7 straipsnio (2001 m. kovo 13 d. redakcija) 7 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, II d. 4 p. Konstitucinė jurisprudencija. 2006, Nr. 3.

¹³⁵ Ravluševičius, P. Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija. 2007, 5(95); P. 32–38.

„LAT savo jurisprudencijoje, pasisakydamas dėl DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalių aiškinimo ir taikymo <...>, yra ne kartą konstatavęs, kad nagrinėdamas darbuotojo (ieškovo) reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, teismas turi patikrinti ir nustatyti, ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir, jeigu yra, tai kuris iš DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse nurodytų alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų taikytinas. Bylą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu nagrinėjantis teismas nėra saistomas darbuotojo (ieškovo) nurodyto ieškinio dalyko: nustatęs, kad tenkinti pareikštą reikalavimą visa apimtimi nėra pagrindo, teismas gali savo iniciatyva, kai yra pagrindas, taikyti alternatyvų darbuotojo darbo teisių gynimo būdą (CPK 418 straipsnis). Teismas gali keisti ieškinio dalyką bylose dėl gražinimo į darbą, jeigu nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad darbuotojui gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti (DK 297 straipsnio 4 dalis). Aplinkybes, reikšmingas DK 297 straipsnio 4 dalies taikymui, teismas turi nagrinėti nepriklausomai nuo to, ar kuri nors iš proceso šalių jomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu. Alternatyvaus darbuotojo teisių gynimo būdo parinkimas turi būti motyvuotas teismo sprendimo motyvuojamojoje dalyje. LAT <...> konstatuota: kadangi DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatyta galimybė taikyti vieną iš alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų, tai teismai, parinkdami vieną iš jų, turi savo pasirinkimą argumentuotai pagrįsti bei siekti, kad priimtu sprendimu būtų įvykdytas socialinis teisingumas. LAT <...> konstatuota, kad DK 287 straipsnio 3, 4 dalyse nustatyti alternatyvūs darbuotojų teisių gynimo būdai yra skirti pirmiausia darbuotojų interesams ginti.¹³⁶ „Toku atveju teismo sprendimo rezoliucijos dalyje pirmosios instancijos teismas turi nurodyti: 1) priteisiamą vidutinio darbo užmokesčio sumą, apskaičiuotą už priverstinės pravaikštos laiką nuo ieškovo (darbuotojo) atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo priėmimo dienos imtinai; 2) priteisiamą vidutinį darbo dienos užmokestį už priverstinės pravaikštos laikotarpį po teismo sprendimo priėmimo, šio laikotarpio pradžios dieną ir pabaigos momentą, darbuotojo savaitės darbo laiko režimą (darbo dienų skaičių per savaitę). Konkrečią darbuotojui išieškotino vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką po teismo sprendimo priėmimo (jeigu toks laikas buvo) sumą apskaičiuoja antstolis, vykdydamas teismo sprendimą.“¹³⁷

Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos Nr. 1 protokolo 1 str. skelbiama, kad „kiekvienas fizinis ar juridinis asmuo turi teisę netrukdomas naudotis savo nuosavybe. Iš nieko negali būti atimta jo nuosavybė, išskyrus tuos atvejus, kai tai yra būtina

¹³⁶ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civ. byloje R. U. v. Šiaulių universitetas, bylos Nr. 3K-3-545/2008.

¹³⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 19 d. nutartis civ. byloje R. L. v. AB „VST“, bylos Nr. 3K-3-213/2008.

visuomenės interesams ir tik įstatymo nustatytais sąlygomis bei vadovaujantis bendraisiais tarptautinės teisės principais. Tačiau ankstesnės nuostatos jokių būdu neriboja valstybės teisės taikyti tokius įstatymus, kokius, jos manymu, jai reikalingi, kad ji galėtų kontroliuoti nuosavybės naudojimą atsižvelgdama į bendrąjį interesą arba kad garantuotų mokesčių, kitų rinkliavų ar baudų mokėjimą.¹³⁸ „Galiojant teisės principui *ignorantia legis neminem excusat* (įstatymo nežinojimas neatleidžia nuo atsakomybės), preziumuojama, kad darbdavys yra susipažinęs su darbo teisės santykius reglamentuojančių teisės aktų reikalavimais, jam turi būti žinomi jo priimamų sprendimų teisiniai padariniai, jis turi įvertinti priimamų sprendimų riziką. Dėl to už visų darbdavio veiksmų padarinius atsakingas yra pats darbdavys pagal įstatymą. Tai reiškia, kad už neteisėtus veiksmus prieš darbuotoją (pvz., darbuotojo neteisėto atleidimo iš darbo atvejais) darbdaviui taikytini įstatyme nustatyti neigiamo pobūdžio turtiniai padariniai, t. y. DK įtvirtintas reikalavimas darbdaviui išmokėti darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už visą dėl neteisėto atleidimo iš darbo susidariusį priverstinės pravaikštos laikotarpį. Nagrinėjamoje byloje nustatyta, kad kasatorius (atsakovas) neteisėtai atleido ieškovę, taip pat nustatyta, kad ieškovės pažeistos teisės turi būti ginamos DK 297 straipsnio 4 dalyje nustatytu būdu, pagal kurį apskaičiuotinas ir priteistinas priklausančio vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laikotarpį, išėitinės išmokos dydis.¹³⁹ „LAT konstatavo, kad DK įtvirtinti principai atlieka keletą svarbių funkcijų: pirma, jie yra taikomi darbo santykiams reglamentuoti, juos aiškinti, taikyti; antra, užpildyti darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės aktų spragas; trečia, šalinti kolizijas. DK 2 straipsnyje įtvirtintų teisės principų taikymas aiškinant kitas darbo teisės normas yra grindžiamas DK 10 straipsniu, kuriame nustatyta, kad siekiant užtikrinti kodekso vientisumą ir jo dalių suderinamumą DK normos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į DK sistemą ir struktūrą. DK norma turi būti aiškinama sistemiškai su visomis kitomis DK normomis. Aiškinant darbo teisės normas reikia užtikrinti, kad aiškinamų normų turinys ne tik neprieštarautų principams, bet ir atitiktų jų prasmę, nes principai yra darbo teisinių santykių reglamentavimo kertinės dalys.“¹⁴⁰

„Įstatyme nustatyta, kad, grąžinus į darbą neteisėtai atleistą darbuotoją, jam yra priteisiamas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos (DK 297 straipsnio 3 dalis). Kasatoriaus nuomone, DK 297 straipsnio 3 dalyje nurodyta išmoka darbuotojui, nustačius, kad jis atleidimo laikotarpiu dirbo kitą darbą ir gavo darbo užmokestį, turėtų būti atitinkamai sumažinta. Kasacinio teismo teisėjų kolegija pažymi, kad aptariamos išmokos dydis ir laikotarpis yra nustatyti įstatymo bei nenurodyta galimybės jį mažinti dėl kokių nors priežasčių. Siekimas

¹³⁸ Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.

¹³⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civ. byloje D. G. v. A. Vitenės individuali įmonė, bylos Nr. 3K-3-545/2010.

¹⁴⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civ. byloje F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. A. UAB „Neo ranga“, bylos Nr. 3K-3-365/2010.

sumažinti šią išmoką ne įstatyminiu pagrindu reikštų darbuotojo teisių ir garantijų, įtvirtintų įstatyme, pažeidimą. Vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimas kasatoriaus nurodytu pagrindu galėtų reikšti sankcijos taikymą už tai, kad neteisėtai atleistas iš darbo ir negaunantis darbo užmokesčio darbuotojas įsidarbino epizodiškai darbo ginčo nagrinėjimo laikotarpiu. Kitu atveju, jeigu darbo ginčo nagrinėjimo laikotarpiu darbuotojas kitur neįsidarbintų, tai, vadovaujantis kasatoriaus logika, mažinti jam DK 297 straipsnio 3 dalyje nustatytą išmoką nebūtų pagrindo. Tokia pozicija yra nepateisinama nei DK normų aiškinimo principų (DK 10 straipsnis) požiūriu, nei darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo (DK 35 straipsnis) aspektu.¹⁴¹

„LAT konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas nepagrįstai ieškovei išmokėtą keturių mėnesių išeitinę išmoką ir nedarbo draudimo išmoką įskaitė į priteistiną vidutinį darbo užmokestį už priverstinę pravaikštą. Asmens teisė gauti nedarbo draudimo išmoką kyla ne iš darbo teisinių santykių, o iš teisės į socialinį aprūpinimą ir yra mokama ne iš darbdavio lėšų, o iš valstybinio socialinio draudimo fondo lėšų. Todėl kai teismas pritaiko DK 297 str. 4 d., tai vidutinio darbo užmokesčio už visą priverstinės pravaikštos laiką mažinimas išeitinės išmokos dydžiu apskritai yra negalimas, nes šios teisės normos taikymo atveju turi būti priteisiamos abi išmokos. Byloje taip pat nustatyta, kad atsakovas, atleisdamas iš darbo ieškovę, pranešė apie pasikeitusią ekonominę situaciją, siūlė jai tęsti darbą, bylos nagrinėjimo metu siūlė grįžti į darbą, tačiau ieškovė visais atvejais atsisakė. Todėl apeliacinės instancijos teismas pagrįstai padarė išvadą, kad teisės pažeidimo pripažinimas yra pakankamas atlyginimas už ieškovei padarytą skriaudą, ir priteisti neturtinės žalos atlyginimą nėra pagrindo. LAT iš dalies pakeitė apeliacinės instancijos teismo nutartį.“¹⁴²

„Teisėjų kolegija pagrįstais laiko kasacinio skundo argumentus, kad byloje nėra pateiktų įrodymų, kad įstatyme nustatyto dydžio kompensacijos išmokėjimas ieškovui prieštarautų viešajam interesui, būtų neproporcingas atsakovo padarytam pažeidimui arba sukeltų jam sunkių neigiamų padarinių. Apeliacinės instancijos teismas, mažindamas priteistiną kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką, nekonstatavo kasacinio teismo praktikoje suformuotų ar šiai bylai reikšmingų pagrindų, kuriais remiantis būtų galima mažinti DK 297 straipsnio 4 dalyje nustatytą kompensaciją. Teismo priimtame procesiniame sprendime nenustatyta, kad įstatyme įtvirtintos kompensacijos išmokėjimas sukeltų atsakovui sunkių neigiamų padarinių (įmonė taptų nemoki, nukentėtų įmonės kreditoriai ar darbuotojai ir pan.), kad kompensacijos dydis yra neproporcingas atsakovo padarytam pažeidimui ar prieštarautų teisingumo principui. Apeliacinės instancijos

¹⁴¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civ. byloje K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, bylos Nr. 3K-3-218/2008.

¹⁴² LAT CBS teisėjų kolegijos 2008 m. liepos 29 d. nutartis civ. byloje A. G. v. UAB „Skuodo komunalinis ūkis“, bylos Nr. 3K-3-400/2008.

teismas, mažindamas kompensacijos dydį, nurodė kasacinio teismo nutartis, tačiau neanalizavo, kuo šiose nutartyse suformuotos teisės aiškinimo ir taikymo taisyklės yra reikšmingos nagrinėjamoje byloje. LAT jurisprudencijoje nuosekliai pasisakoma, kad vadovautis teismų praktika teismai turi ne *a priori*, bet atsižvelgdami į konkrečioje nagrinėjamoje byloje nustatytų aplinkybių kontekstą <...>, o precedentas yra tik tokie LAT nutartyse išdėstyti išaiškinimai (*ratio decidendi*), kurie suformuluoti savo faktinėmis aplinkybėmis analogiškose arba iš esmės panašiose bylose <...>. Nagrinėjamoje byloje, esant kitokiai faktinių aplinkybių sudėčiai, kitoks yra ir jų teisinis įvertinimas. Dėl to apeliacinės instancijos teismas neturėjo faktinio ir teisinio pagrindo visa apimtimi atsižvelgti į kasacinio teismo nurodytose nutartyse pateiktus išaiškinimus: dirbto laiko ir priverstinės pravaikštos santykis nagrinėjamoje byloje yra kitoks; faktinės aplinkybės dėl proporcingumo principo taikymo nėra analogiškos ir pan. <...>

LAT konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas nepagrįstai sumažino ieškovui priteistą vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką už laikotarpį nuo neteisėto atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo dienos, kadangi atsakovas neteisėtai atleido ieškovą, kurio pažeistos teisės turi būti ginamos DK 297 str. 4 d. nustatytu būdu. Šioje normoje nustatyto dydžio kompensacijos mažinimas galėtų būti pagrįstas tik išskirtinėmis aplinkybėmis, tačiau šioje byloje nebuvo nustatyta bei įrodyta tokių išimtinių aplinkybių.¹⁴³

„Nagrinėjamos bylos atveju nustatyta, kad ieškovas neteisėtai buvo atleistas už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto pagrindu, t. y. tokiu pagrindu, kuris buvo reali kliūtis jam konkuruoti darbo rinkoje, kad atsakovas sąmoningai siekė pažeisti darbuotojo teises. Byloje nėra pateikta duomenų, kad priteista suma gali būti padaryta žalos kitų asmenų interesams (pvz., atsakovo įmonėje dirbantiems asmenims, jei sumokėta ieškovui suma lemtų sudėtingą finansinę situaciją įmonėje). Atmestini kasacinio skundo argumentai dėl užsitęsusio bylos proceso, kas, atsakovo nuomone, lemia darbuotojui priteisiamo vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimą. Teisėjų kolegija nurodo, kad bylos nagrinėjimo operatyvumas priklauso ne tik nuo teismo, bet ir nuo byloje dalyvaujančių asmenų. Teismas, bendradarbiaudamas su byloje dalyvaujančiais asmenimis, turi siekti bylą išnagrinėti per kiek įmanoma trumpesnę laikotarpį, be to, CPK 7 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta dalyvaujančių byloje asmenų pareiga sąžiningai naudotis ir nepiktnaudžiauti procesinėmis teisėmis, rūpintis greitai bylos išnagrinėjimu, laiku pateikti teismui argumentus ir įrodymus. Šios pareigos tinkamas įgyvendinimas yra svarbi kiek įmanoma trumpesnio bylos nagrinėjimo sąlyga. Bylos duomenimis, atsakovas nepateikė teismui bylos teisingam išnagrinėjimui reikalingų duomenų, todėl teismas, būdamas aktyvus darbo bylos nagrinėjimo atveju (CPK 414 straipsnio 1 dalis),

¹⁴³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. sausio 17 d. nutartis civ. byloje M. G. v. UAB „Inspectorate Klaipėda“, bylos Nr. 3K-3-5/2012.

rinko bylai reikšmingus įrodymus: išsireikalavo baudžiamąją bylą Nr. 10-2-733-09, iš kurios buvo padarytos 2006 m. lapkričio 2 d. transporto paslaugų sutarties ir priedo Nr. 2 kopijos, siekė apklausti atsakovo liudytoją J. K. Šios aplinkybės lėmė CPK 413 straipsnyje nustatytą pasirengimo bylą nagrinėti ir jos nagrinėjimo pirmosios instancijos teisme terminų viršijimą. Be to, 2009 m. lapkričio 9 d. teismo posėdis buvo atidėtas atsakovo atstovės prašymu. Proceso trukmė neabejotinai pailgėjo bylos šalims apskundus pirmosios instancijos teismo sprendimą apeliacine tvarka. Taigi teismo proceso terminas nagrinėjamos bylos atveju negali lemti DK 297 straipsnio 4 dalyje nustatyto dydžio vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką mažinimo. <...>

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, teisėjų kolegija konstatuoja nenustačiusi pagrindo keisti apeliacinės instancijos teismo nutartį, sumažinant ieškovui iš atsakovo priteistus 16 500 Lt išeitinę išmoką ir 87 600 Lt vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką (CPK 346 straipsnis).¹⁴⁴

DK 299 str. nustato, kad „Darbo ginčų komisija arba teismas nurodo skubiai vykdyti šiuos sprendimus ar nutartis: 1) dėl darbo užmokesčio priteisimo – sprendimo dalis neviršijant vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio; 2) dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą. Teismas ieškovo prašymu arba savo iniciatyva gali leisti skubiai vykdyti sprendimą arba jo dalį: 1) dėl atleidimo iš darbo formuluotės; 2) dėl išmokų atlyginti žalą, padarytą dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kitokio sveikatos sužalojimo ar susirgimo profesine liga, priteisimo; 3) kitais atvejais, jeigu dėl ypatingų aplinkybių gali pasidaryti neįmanoma ar labai sunku sprendimą įvykdyti.“ DK 300 str. nustatyta, kad „tais atvejais, kai darbdavys nevykdo teismo arba darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, darbuotojo prašymu teismas priima nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos.“

Darbdaviui nevykdant teismo sprendimo, darbuotojo prašymu teisme priimama nutartis išieškoti darbo užmokestį už visą periodą nuo nutarties priėmimo dienos iki įvykdymo dienos. Jeigu vėliau teismas panaikina sprendimą, kuris jau buvo įvykdytas, bei priima sprendimą arba ieškinį atmesti, arba nutraukti bylą, arba nenagrinėti ieškinio, tuomet privaloma grąžinti viską, kas buvo išieškota iš darbdavio. Taip pat šioje situacijoje darbdavys įgyja teisę į nuostolių, patirtų skubiai įvykdžius teismo sprendimą, atlyginimą, kadangi toks teismo sprendimas buvo panaikintas, o skubiai vykdomas jis buvo būtent darbuotojo prašymu.

¹⁴⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 30 d. nutartis civ. byloje O. K. v. UAB „Eksparas“, bylos Nr. 3K-3-562/2011.

Išanalizavus nagrinėtas bylas ir kitą literatūrą darytina išvada, kad teismai, įvertinę konkrečios bylos aplinkybes, priteisia darbuotojams konkrečias sumas už priverstinės pravaikštos laiką. Teisme nustačius, kad darbuotojas buvo atleistas neteisėtai, darbdaviui turi būti taikoma atsakomybė, pasireiškianti neigiamais turiniais padariniais. Teisės aktai nustato išmokų dydžius už priverstinę pravaikštą, todėl jos negali būti mažinamos, priešingu atveju būtų pažeidžiamos darbuotojų teisės. „<...> galima teigti, kad Lietuvos įstatymų leidėjo pasirinkta neturtinės žalos atlyginimo sistema nėra liberali – neturtinė žala atlyginama ne visais jos padarymo atvejais, o tik tuomet, kai tai konkrečiai leidžia įstatymas. <...> Tačiau esant teisei gauti neturtinės žalos atlyginimą ir įrodžius reikšmingus neturtinės žalos dydžiui pagrįsti reikalingus kriterijus, priteisiamos neturtinės žalos dydis gali siekti nemenkas sumas.“¹⁴⁵

¹⁴⁵ Selelionytė, S. VETO LT advokatų profesinė bendrija. Ar lengva priteisti neturtinę žalą. Interneto prieiga: (<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.full/436c754c54025>).

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Darbdavio likvidavimas yra vienintelis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės pagrindas, kai atleidžiama be išpėjimo bei netaikomos garantijos socialiai pažeidžiamiems asmenims.

2. DK 129 str. 2 d. nepakankamai apibrėžti kriterijai, reikalavimai darbuotojo elgesiui, kurie suteiktų aiškesnį pagrindą darbdaviui atleisti jį darbdavio iniciatyva pagal DK 129 str. 2 d. „dėl elgesio“. Netoleruotinas darbuotojo elgesys darbe siejamas su darbo drausmės pažeidimu, atitinkamai darbo drausmės pažeidimas suponuoja darbuotojo kaltę ir galimybę atleisti darbuotoją dėl jo kaltės. Šis neapibrėžtumas suteikia galimybę teisiniams ginčams kilti, o darbdaviui galimybę pasinaudoti šia teisės norma ne visuomet tinkamai.

3. Teismai, nagrinėdami gražinimo į darbą bylas, daro prielaidą, kad darbuotojas priverstinės pravaikštos laikotarpiu patiria žalą, kuri turi būti kompensuojama teisės aktuose nustatyta tvarka. Tačiau minėta žala nesiejama su dvasiniais darbuotojo išgyvenimais ir juos darbuotojas turi įrodinėti papildomai. Iš esmės teismui pripažinus darbuotojo atleidimą neteisėtu akivaizdu, kad darbuotojas patyrė žalą, tačiau priteisiamos neturtinės žalos dydžiai skiriasi ir dažniausiai ženkliai sumažinami, palyginti su tais, kurių savo skunde prašė darbuotojas. Jau vien galimybė priteisti darbuotojui neturtinę žalą įpareigoja darbdavį kuo nuosekliau laikytis atleidimo procedūrų, nepažeidinėti įstatymo normų.

4. Teismas nedraudžia darbdaviui darbuotojo girtumą nustatyti (fiksuoti) techninėmis priemonėmis, t. y. alkotesteriu, tačiau tokiu būdu neblaivumą nustatant būtinas paties darbuotojo sutikimas. Manytume, kad būtų tikslinga sudarant darbo sutartį iš karto įtraukti nuostatas, kad darbuotojo neblaivumas bus tikrinamas alkoholio matuokliu. Darbuotojui nesutikus, darbdavys privalės teismui pateikti kitus įrodymus apie darbuotojo neblaivumą darbo metu ir darbo vietoje.

5. Siekiant užkirsti kelią nepagrįstiems darbuotojų atleidimams įstatymų leidėjas turėtų DK įtvirtinti teisės normą, kuri nustatytų, kad tik, pirma, išpėjus darbuotoją apie jo kvalifikacijos ar profesinių gebėjimų netinkamumą; antra, suteikus jam tinkamą laikotarpį tobulėti ir gerinti atliekamo darbo kokybę; trečia, konstatavus, jog darbuotojas nevykdo arba netinkamai vykdo minėtus pavedimus, darbdavys įgytų galimybę teisėtai ir pagrįstai atleisti darbuotoją pagal DK 129 str. dėl darbuotojo kvalifikacijos.

6. Įgyvendindami darbo santykių stabilumo principą įstatymų leidėjai galėtų, mano manymu, DK įtvirtinti teisės normą, kuri nustatytų, kad darbuotojai, atleisti iš darbo dėl ekonominių, technologinių priežasčių, įstaigos vidinių struktūrinių pertvarkymų ar darbo organizavimo pakeitimų, panaikinus jų pareigybę, 6 mėnesius nuo atleidimo iš pareigų dienos

turėtų pirmenybės teisę būti priimti į toje įstaigoje esančias lygiavertes ar žemesnes pareigas, jeigu jų kvalifikacija, profesiniai gebėjimai, sveikatos būklė atitinka pareigybei keliamus reikalavimus.

2013-03-12

Julija.Dainyte@gmail.com

SANTRAUKA

Dainytė J. Teismų praktikos apibendrinimas grąžinimo į darbą bylose/ Teisės magistro baigiamasis darbas: Vadovas docentė, daktarė Rasa Macijauskienė – Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, Teisės fakultetas, 2013. – 66 p.

Darbe nagrinėta ir apibendrinta teismų praktika grąžinimo į darbą bylose. Ir teoriškai, ir praktiškai išnagrinėtos individualių darbo ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo ypatybės aktualiausiai ir sudėtingiausiai darbo santykių nutraukimo pagrindais: 1) kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės; 2) kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės; 3) darbdavio atsakomybės už darbuotojui padarytą neturtinę žalą atvejais. Nagrinėjamos konkrečios Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartys dėl darbuotojų atleidimo minėtais pagrindais bei neturtinės žalos kompensavimas. Remiantis teisine literatūra ir teismų praktika pateikiami dažniausiai ginčijami darbo sutarties nutraukimo nesant darbuotojo kaltės ir dėl darbuotojo kaltės klausimai, nagrinėjamos dažniausiai praktikoje pasitaikančios klaidos.

SUMMARY

Dainyte J. Generalization of Jurisprudence in Back to Work Cases/ Master of Laws Final Thesis;
Tutor Associate Professor, Doctor –Rasa Macijauskiene – Vilnius: Mykolas Romeris University,
Law Faculty, 2013 – 66 pages.

Jurisprudence in back to work cases is investigated and generalized in this paper. Features of disputes concerning individual labour contract termination are discussed theoretically and practically on the basis of the most actual and complex termination of labour relations: 1) when a labour contract is terminated on the initiative of an employer without an employee's fault; 2) when a labour contract is terminated because of the fault of an employee; 3) in cases of employer's responsibility for the non-pecuniary damage made to an employee. Supreme Court of Lithuania Civil Proceedings Division Jury's specific orders on firing of employees on the above-mentioned basis as well as moral damage compensation are discussed. The most commonly contested questions of termination of a labour contract without a fault of an employee are presented on the basis of legal literature and jurisprudence and the most frequent mistakes that are made in practise are investigated.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.
6. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010.
7. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 82-2478.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš garantinio fondo“. Valstybės žinios. 2003, Nr. 2-43.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 19 d. nutarimas Nr. 1447 „Dėl investicijų skatinimo 2008–2013 metų programos“, Valstybės žinios. 2008, Nr. 7-239.
10. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius 2008 m. gegužės 7 d. įsakymas Nr. V-132 „Dėl Nušalinimo nuo darbo dėl neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nuo psichiką veikiančių medžiagų metodinių rekomendacijų patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2008, Nr. 55-2113.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. gegužės 12 d. nutarimas Nr. 452 „Dėl Transporto priemonės vairuojančių ir kitų asmenų neblaivumo (girtumo) ar apsvaigimo nustatymo taisyklių patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2006, Nr. 56-2000.

Tarptautiniai teisės aktai

12. Europos socialinės chartijos (pataisyta). Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
13. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.

Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktai

14. 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. Interneto prieiga: (<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>); (<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>).
15. TDO 1982 m. rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“. Interneto prieiga: (<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>); (<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>).

Europos Sąjungos teisės aktai

16. 2000 m. gegužės 29 d. EB tarybos reglamentas Nr. 1346/2000 „Dėl bankroto bylų“. Interneto prieiga: (<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2000R1346:20080809:LT:P DF>).

17. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Europos Bendrijų Komisija, Briuselis, 27.6.2007. Interneto prieiga:

([http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihtmlang=en&lng1=en,lt&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=451318:cs)

[lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihtmlang=en&lng1=en,lt&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=451318:cs](http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&ihtmlang=en&lng1=en,lt&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=451318:cs)).

18. Tarybos Direktyva 2001/23/EB 2001 m. kovo 12 d. „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“.

Interneto

prieiga:

([http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32001L0023:LT:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32001L0023:LT:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32001L0023:LT:PDF)).

Specialioji literatūra

19. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaro 6.250 str. – Vilnius: Justicija, 2003.

20. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro 250 str. – Vilnius: Justicija, 2003.

21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2003.

22. Autorių kolektyvas, Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

23. Bagdanskis, T. Teismų praktikos kaip darbo teisės šaltinio taikymo problemos. Interneto prieiga:

([https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:tFbVP4jpfoAJ:www.dtakademija.lt/netcat_files/](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:tFbVP4jpfoAJ:www.dtakademija.lt/netcat_files/File/Tomas%2520Bagdanskis-Teismu%2520praktikos%2520kaip%2520darbo%2520teises%2520saltinio%2520taikymo%2520problemos.pdf+&hl=lt&gl=lt&pid=bl&srcid=ADGEESgqkiaNzlkWAUmUb98gPEs5CIQBfE70I5X4dupkDddw3oaLj5eQ-0PAxCQR75SGvPMfbo5ZatNYF8fsCq8K-GOMMY6OC6Zu9Tx23y66RVGeeUXKmj-BRtbp0smdLNioUArVYLd5&sig=AHIEtbR-JOIZxZY9gfoRHR4ocJ2H_W45Ew)

[File/Tomas%2520Bagdanskis-Teismu%2520praktikos%2520kaip%2520darbo%2520teises%2520saltinio%2520taikymo%2520problemos.pdf+&hl=lt&gl=lt&pid=bl&srcid=ADGEESgqkiaNzlkWAUmUb98gPEs5CIQBfE70I5X4dupkDddw3oaLj5eQ-0PAxCQR75SGvPMfbo5ZatNYF8fsCq8K-GOMMY6OC6Zu9Tx23y66RVGeeUXKmj-BRtbp0smdLNioUArVYLd5&sig=AHIEtbR-JOIZxZY9gfoRHR4ocJ2H_W45Ew](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:tFbVP4jpfoAJ:www.dtakademija.lt/netcat_files/File/Tomas%2520Bagdanskis-Teismu%2520praktikos%2520kaip%2520darbo%2520teises%2520saltinio%2520taikymo%2520problemos.pdf+&hl=lt&gl=lt&pid=bl&srcid=ADGEESgqkiaNzlkWAUmUb98gPEs5CIQBfE70I5X4dupkDddw3oaLj5eQ-0PAxCQR75SGvPMfbo5ZatNYF8fsCq8K-GOMMY6OC6Zu9Tx23y66RVGeeUXKmj-BRtbp0smdLNioUArVYLd5&sig=AHIEtbR-JOIZxZY9gfoRHR4ocJ2H_W45Ew)).

25. Dambrauskienė, G.; Macijauskienė, R.; Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. ISBN 9789986062752.

26. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.

27. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

28. Davidavičius, H. Atleidimas iš darbo už pakartotinį drausmės pažeidimą. Juristas. 2006.Nr.4.

29. Davidavičius, H. Darbuotojų darbo santykiai įmonėje jos bankroto ir likvidavimo metu. Juristas. 2009. Nr. 4.

30. Davidavičius, H. Atleidimas iš darbo dėl ligos. Juristas. 2005. Nr. 5.

31. Davidavičius, H. Kai darbuotojas netinka sutartam darbui atlikti. Juristas. 2010. Nr. 3.

32. Davidavičius, H. Darbuotojų reikalavimas atlyginti neturtinę žalą. Juristas. 2010 m. Nr. 5.

33. Gudynaitė, V. Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo: teorija ir praktika. Magistro darbas, VU. 2009.
34. Macijauskienė, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48).
35. Macijauskienė, R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), P. 46–55.
36. Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Davulis, T.; et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003, P. 289. ISBN 9955-616-00-8.
37. Petrylaitė, D. Kolektyviniai darbo ginčai: monografija. Vilnius: Teisės informacijos centras, 2005, P. 45.
38. Radžiūnaitė, J. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės: teorinės ir praktinės problemos. Magistro darbas, VU. 2007, 21, P. 30.
39. Ravluševičius, P. Neturtinės žalos atlyginimo klausimai Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*. 2007 5(95).
40. Stauskienė, E. Konstitucinės justicijos įtaka Lietuvos civilinio proceso teisei. *Jurisprudencija*. 2012, 19(3), P. 179–199.
41. Simonaitytė-Venckuvienė, L. Darbuotojo atleidimas, kai jis nepasirodo darbe dėl ilgo laikino nedarbingumo. Interneto prieiga: (<http://www.verslosavaite.lt/index.php/Teisines-konsultacijos/Teisine-konsult.-Darbuotojo-atleidimas-kai-jis-nepasirodo-darbe-del-ilgo-laikino-nedarbingumo.html>).
42. Selelionytė, S. VETO LT advokatų profesinė bendrija. Ar lengva priteisti neturtinę žalą. Interneto prieiga: (<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.full/436c754c54025>).
43. Tartilaitė, A. Nelaimingas atsitikimas darbe darbuotojui esant neblaiviam: samprata, prevencija ir teisinė atsakomybė. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras. ISSN 2029-2236. 2010, Nr. 1(5), P. 331.
44. Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas. – Vilnius: Justitia, 2005.

Teismų praktika

45. Lietuvos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Interneto prieiga: (<http://www.lrkt.lt/dokumentai/1998/n810924a.htm>).
46. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas, byla Nr. 23/04 „Dėl Lietuvos Respublikos žalos, padarytos neteisėtais kvotos, tardymo, prokuratūros ir teismo veiksmais, atlyginimo įstatymo 3 straipsnio (2001 m. kovo 13 d. redakcija) 3 dalies ir 7 straipsnio (2001 m. kovo 13 d. redakcija) 7 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, II d. 4 p. Konstitucinė jurisprudencija. 2006, Nr. 3.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2003, Nr. 20.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 straipsnio 3 d. 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika. 2004. Nr. 21.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 24 d. aprobuotos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Individualūs ginčai. Teismų praktika Nr. 30.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 1997 m. birželio 13 d. nutarimas Nr. 5 „Dėl įstatymų, reguliuojančių teismo sprendimo priėmimo ir išdėstymo tvarką, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 1997, Nr. 7.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje D. Ž. v. Klaipėdos valstybinis muzikinis teatras, bylos Nr. 3K-3-60/2008.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. Užsienio reikalų ministerija, bylos Nr. 3K-3-125/2008.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje i F. V. v. AB „Anykščių vynu“, bylos Nr. 3K-3-156/2008.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje L. G. v. AB „Vilniaus pergalė“, bylos Nr. 3K-3-158/2008.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje V. V. v. AB „Jonavos grūdai“, bylos Nr. 3K-3-186/2008.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje byloje I. S. v. Vilniaus etninės veiklos centras, bylos Nr. 3K-3-306/2008.

57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, bylos Nr. 3K-3-218/2008;
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje S. B. v. UAB sanatorija „Pušyno kelias“, bylos Nr. 3K-3-245/2008.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 19 d. nutartis civilinėje byloje L. B. v. Lietuvos aklujų biblioteka, bylos Nr. 3K-3-274/2008.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. liepos 29 d. nutartis civilinėje byloje A. G. v. UAB „Skuodo komunalinis ūkis“, bylos Nr. 3K-3-400/2008.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje R. U. v. Šiaulių universitetas, bylos Nr. 3K-3-545/2008.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje R. L. v. AB „VST“, bylos Nr. 3K-3-213/2008.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. rugpjūčio 18 d. nutartis civilinėje byloje I. T. v. UAB „Šiaulių lyra“, bylos Nr. 3K-3-373/2008.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 31 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. Sodininkų bendrija „Volungėlė“, bendrijos pirmininkas A. A. L, bylos Nr. 3K-3-542/2008.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje E. Š. v. Lietuvos advokatūra, bylos Nr. 3K-3-502/2008.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje B. T. v. Ukmergės nestacionariųjų socialinių paslaugų centras, bylos Nr. 3K-3-37/2009.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje I. T. v. UAB „Šiaulių lyra“, bylos Nr. 3K-3-79/2009.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje J. S. B. v. Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas, bylos Nr. 3K-3-102/2009.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v. BAB „Ekranas“ ir kt., bylos Nr. 3K-3-169/2009.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje D. C. v. VŠĮ „Alytaus sporto ir rekreacijos centras“, bylos Nr. 3K-3-393/2009.

70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje N. V.-K. v. Vilniaus universiteto Eksperimentinės ir klinikinės medicinos institutas, bylos Nr. 3K-3-416/2009.
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje A. K. v. UAB „Marijampolės autobusų parkas“, bylos Nr. 3K-3-525/2009.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje G. K. v. UAB „Multisauga“, bylos Nr. 3K-3-601/2009.
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje R. V. v. UAB „Vilniaus duona“, bylos Nr. 3K-3-100/2010.
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. uždaroji akcinė bendrovė „TELE-3“, bylos Nr. 3K-3-139/2010.
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje T. B. v. UAB „Tokvila“, bylos Nr. 3K-3-305/2010.
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje G. K. v. Akmenės darbo birža, bylos Nr. 3K-3-311/2010.
77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje F. B., G. R., M. D., D. P., O. V., L. J. v. A. UAB „Neo ranga“, bylos Nr. 3K-3-365/2010.
78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje K. V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas, bylos Nr. 3K-3-466/2010.
79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje D. G. v. A. V. individuali įmonė, bylos Nr. 3K-3-545/2010.
80. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 20 d. nutartis civilinėje byloje I. V. v. uždaroji akcinė bendrovė „LIUKS“, bylos Nr. 3K-3-9/2011.
81. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje B. M. v. Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras, bylos Nr. 3K-3-10/2011.
82. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje L. M. v. UAB „Transtira“, bylos Nr. 3K-3-12/2011.
83. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje E. P. v. UAB „Nemuno vaistinė“, bylos Nr. 3K-3-57/2011.
84. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje T. G. v. AB „Šilutės baldai“, bylos Nr. 3K-3-79/2011.

85. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje D. P. v. VšĮ Kauno medicinos universiteto klinika, bylos Nr. 3K-3-80/2011.
86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 7 d. nutartis civilinėje byloje G. K. R. v. 641-oji daugiabučių namų savininkų bendrija, bylos Nr. 3K-3-93/2011.
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. VĮ Vilniaus miesto universitetinė ligoninė, bylos Nr. 3K-3-165/2011.
88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje V. A. v. VĮ Alytaus sporto ir rekreacijos centras, bylos Nr. 3K-3-226/2011.
89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje S. P. v. UAB „Prisma LT“, bylos Nr. 3K-3-276/2011.
90. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje G. M. v. AB LESTO, bylos Nr. 3K-3-346/2011.
91. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje R. P. v. UAB „Elguva“, bylos Nr. 3K-3-390/2011.
92. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 30 d. nutartis, civilinėje byloje O. K. v. UAB „Eksparas“, bylos Nr. 3K-3-562/2011.
93. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. sausio 17 d. nutartis, civilinėje byloje M. G. v. UAB „Inspectorate Klaipėda“, bylos Nr. 3K-3-5/2012.
94. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje N. Ch., T. K., L. M., M. P., G. V. v. UAB „Baltic engineering centre“ bylos Nr. 3K-3-40/2012.
95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje N. S. v. žemės ūkio kooperatinei bendrovei „Litbera“, bylos Nr. 3K-3-138/2012.
96. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 9 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v. Lietuvos nacionalinė vežėjų automobiliais asociacija „Linava“, bylos Nr. 3K-3-185/2012.
97. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 11 d. nutartis, civilinėje byloje S. B. v. „SIA Bodybalt“ filialas Lietuvoje, bylos Nr. 3K-3-213/2012.

98. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 11 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. Šiaulių 1-oji muzikos mokykla, bylos Nr. 3K-3-272/2012.
99. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje R. Ž. v. UAB „Unipakas“, bylos Nr. 3K-3-380/2012.
100. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 30 d. nutartis civilinėje byloje A. D. v. Vilkijos žemės ūkio mokykla, bylos Nr. 3K-3-533/2012.