

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

INDRĖ BUTKEVIČIŪTĖ
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS PROGRAMA

**APSAUGA NUO NEPAGRĮSTO ATLEIDIMO IŠ DARBO
PAGAL NACIONALINĘ IR TARPTAUTINĘ TEISĘ**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
prof. dr. G. Dambrauskienė

Vilnius, 2006

TURINYS

Įvadas	3
1. Nepagrįsto atleidimo iš darbo samprata	7
1.1. Nepagrįsto atleidimo iš darbo samprata pagal tarptautinę teisę	7
1.2. Nepagrįsto atleidimo iš darbo samprata Lietuvos Respublikos ir kitų Europos Sąjungos šalių darbo teisėje.....	14
2. Apsauga nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo	21
2.1. Tarptautiniuose teisės aktuose reglamentuota apsauga nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo.....	21
2.2. Apsauga nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo pagal Lietuvos Respublikos ir kitų Europos Sąjungos šalių darbo teisę.....	27
3. LR teisminės praktikos apibendrinimas nepagrįsto atleidimo iš darbo atvejais.....	38
Išvados ir rekomendacijos.....	51
Literatūros sąrašas	53
Santrauka	58
Summary	59

Ivadas

Temos aktualumas

Darbuotojų teisių apsaugos klausimai yra ypatingai svarbūs ir aktualūs, kadangi tai liečia daugumą žmonių, nes darbas yra neatsiejama žmogaus gyvenimo dalis. Ne veltui liaudies išmintis sako: „Kas nedirba – tas nevalgo!“.

Teisės į darbą principas, kaip daugelyje tarptautinių dokumentų, reglamentuojančių žmogaus teises, yra įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos Konstitucijoje. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 24 straipsnis įtvirtina nuostatą, įpareigojančią valstybes užtikrinti darbuotojų teisės į apsaugą, nutraukiant darbo sutartį, įgyvendinimą. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nepateikia išsamaus, baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo, tačiau įtvirtina nuostatą, kad atleisti darbuotoją iš darbo galima tik esant svarbiai priežastčiai bei laikantis nustatytos tvarkos.

Ši tema nėra nauja, tačiau nepakankamai išsamiai nagrinėta. Daugiausia studijų yra atlikta, nagrinėjant LR Darbo sutarties įstatymą, kuris neteko galios įsigaliojus LR Darbo kodeksui 2003 m. Autoriai nagrinėja tik atskirus atleidimo iš darbo aspektus (darbus šia tema aptarsiu literatūros analizėje). Tema svarbi visiems darbuotojams – juk niekas nenori netekti darbo. Tačiau niekas negali būti tikras, kad jam tai nenukens. Darbo galima netekti dėl įvairių objektyvių priežasčių (gali bankrutuoti įmonė, vykti reorganizacija, kitos svarbios ekonominės ir finansinės priežastys) arba dėl priežasčių, susijusių su netinkamu darbuotojo elgesiu. Psichologiškai vertinant, darbo netekimas ir naujo paieška žmogui sukelia psichologinę įtampą, stresą ir, aišku, sąlygoja ekonominius sunkumus. Tačiau valstybė rūpinasi netekusiais darbo savo piliečiais – moka jiems nedarbo draudimo išmokas, siunčia į įvairius mokymosi kursus. Žinoma, išmokos yra mažesnės nei galimas darbo užmokestis, nes priešingu atveju, nebus motyvacijos ieškoti darbo. Susiradus naują darbą, karjerą vėl gali tekti pradėti iš naujo, jau nekalbant apie tai, kad teks iš naujo mokytis ir prisitaikyti prie naujų reikalavimų. Taigi darbo netekimas gali sukelti nemažai neigiamų padarinių. Dėl tos priežasties teisės į darbą bei apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo užtikrinimas yra labai svarbus.

Šis darbas bus naudingas visiems darbuotojams, kurie nežino, kokias teises jie turi, nutraukiant darbo santykius; galės sužinoti savo teises ir jiems taikomas garantijas, apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo priemonės bei kokie teisės aktai reglamentuoja apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo. Darbe pateikiama Lietuvos nacionalinių teisės aktų bei tarptautinių dokumentų, reglamentuojančių apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, analizė. Tarptautinių standartų apžvalga yra svarbi, kadangi Lietuvos Respublika prisiima vis daugiau įpareigojimų

derinti nacionalinės teisės nuostatas su tarptautiniais teisės aktais. Taip pat apžvelgiami kitų Europos Sąjungos valstybių narių nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų teisių apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo. Paminėtina, kad nagrinėjant šią temą, apsiribojama darbuotojų teisių apsauga, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

Temos ištyrimo lygis

Apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo analizei teisinėje literatūroje skiriamas nepakankamas dėmesys. Dauguma autorių analizuoja darbo sutarties nutraukimo problematiką, siekdami atskleisti jos nutraukimo pagrindus ir tvarką.

T. Davulis (2003) nagrinėja Lietuvos darbo teisės atitikties Europos Bendrijos teisei problemą. Autorius siekia įrodyti, kad kolektyvinio atleidimo iš darbo teisinis reguliavimas Lietuvoje dar neatitinka kai kurių valstybių narių teisei keliamų reikalavimų, užsibrėžia ištirti reikšmingų Europos bendrijos ir Lietuvos darbo teisės normų turinį, identifikuoti egzistuojančias Lietuvos darbo teisės atitikties problemas ir pasiūlyti šių problemų sprendimo būdus¹.

I. Mačernytė – Panomariovienė (2003) analizuoja, ar nustatytas konkretus teisės į visą senatvės pensiją įgijimas, kaip teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, nepažeidžia lygybės nepaisant amžiaus principo. Ji nagrinėja, kaip šis principas taikomas ne tik atleidžiant iš darbo darbuotojus nesant jų kaltės, bet ir sudarant darbo sutartį ir nustatant darbo sąlygas, pateikiama šio principo taikymo sprendimo būdai².

R. Švedaitė (2004) analizuoja darbo sutarties nutraukimo problematiką, sąlygotą Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimo, darbuotojų atleidimo iš darbo sąlygas, pagrindus bei tvarką³.

H. Davidavičius ir P. Batėnas mokslinių straipsnių cikle nurodo (2004), į ką būtina atkreipti dėmesį, nutraukiant darbo sutartį su nenusižengusiu darbuotoju: kito darbo siūlymą, išpėjimą apie atleidimą iš darbo, teisės atleisti darbuotoją apribojimą, sutikimą atleisti iš darbo, darbuotojo pirmenybės teisę likti darbe, kitas svarbias priežastis atleisti iš darbo⁴.

H. Davidavičius (2005) nagrinėja darbuotojų atleidimą iš darbo dėl sveikatos būklės⁵.

Šiai temai vienas pagrindinių Lietuvos Respublikos teisės aktų yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK), kuris reglamentuoja darbo santykius, susijusius su darbo teisių ir

¹ Davulis T. Lietuvos darbo teisės atitikties Europos Bendrijos teisei problema kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje // Teisė. 2003. Nr. 46. P. 38-51.

² Mačernytė – Panomariovienė I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos // Teisės problemos. 2003. Nr. 2(40). P. 31-50.

³ Švedaitė R. Darbo sutarties nutraukimo problematika // Teisės problemos. 2004. Nr. 14(42). P. 9-23.

⁴ Davidavičius H. ir Batėnas P. Straipsnių ciklas „Kaip atleisti nekaltą“ // Juristas. 2004. Nr. 3-10.

⁵ Davidavičius H. Kaip atleisti ligotą: Darbuotojų atleidimas iš darbo dėl sveikatos būklės // Juristas. 2005. Nr. 9. P. 3-10.

pareigų įgyvendinimu bei gynyba, darbo sutarties pasibaigimo pagrindus; taip pat įtvirtina darbo sutarties nutraukimo apribojimus, t. y. kokios priežastys negali būti teisėtos siekiant nutraukti darbo santykius. Lietuvos Respublikos įstatymai taipogi numato garantijas tam tikrų socialinių grupių darbuotojams: invalidams, nėščioms moterims, asmenis, kuriems iki pensijos likę ne daugiau kaip penkeri metai ir kt.

TDO konvencija Nr. 158 ir TDO rekomendacija Nr. 166 reglamentuoja darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva.

Darbo dalykas – apsauga nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo.

Darbo hipotezė – Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, atitinka Europos Sąjungos, Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktus bei Europos socialinės chartijos nuostatas.

Darbo tikslas – išanalizuoti tarptautines ir nacionalines apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo teisės normas ir atlikti jų teisinį įvertinimą.

Darbo uždaviniai:

1. Atskleisti nepagrįsto atleidimo iš darbo sampratą.
2. Išanalizuoti tarptautinius ir nacionalinius teisės aktus, reglamentuojančius apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo.
3. Palyginti Lietuvos ir tarptautinius teisės aktus, reglamentuojančius apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo.
4. Pateikti pasiūlymus didinti apsaugą nepagrįsto atleidimo iš darbo atvejais.

Darbo metodai:

1. *Mokslinės literatūros analizės metodas* naudojamas siekiant sužinoti, kokie moksliniai tyrimai atlikti, kokios sritys jau analizuotos moksliniais metodais, kokie rezultatai gauti bei kokios išvados padarytos.
2. *Teisinių dokumentų analizė* naudojama, tiriant nacionalinius ir tarptautinius teisės aktus, reglamentuojančius darbo sutarties pasibaigimo pagrindus, apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo.
3. *Lyginamasis metodas* svarbus, siekiant šio darbo vieno iš uždavinių įgyvendinimo, t. y. palyginti Lietuvos ir tarptautinius standartus apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo srityje.
4. *Apibendrinimo metodas*. Naudojant šį metodą, apibendrinama naudota literatūra, formuluojami pagrindiniai darbo teiginiai, daromos galutinės išvados.

Darbo struktūra

Darbe nagrinėjami apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo klausimai, siekiant įrodyti, kad Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, atitinka tarptautinius standartus. Darbą sudaro trys dalys.

Pirmojoje dalyje siekiama atskleisti nepagrįsto atleidimo iš darbo sampratą pagal tarptautinę teisę bei Lietuvos Respublikos ir kitų Europos Sąjungos šalių darbo teisę. Tuo tikslu nagrinėjami Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos nustatyti darbo standartai bei Europos Sąjungos valstybių narių nacionaliniai teisės aktai.

Antrojoje dalyje apžvelgiami bei lyginamuoju aspektu analizuojami tarptautiniai ir Europos Sąjungos valstybių narių nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, klausimus. Aptariamos apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo užtikrinančios priemonės, darbuotojams suteikiamos teisės ir garantijos.

Trečioji dalis skiriama Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo teisminės praktikos, nagrinėjant bylas dėl nepagrįsto atleidimo iš darbo, apžvalgai. Atkreipiamas dėmesys į tai, kokios darbuotojų teisės ir garantijos yra pažeidžiamos dažniausiai.

1. Nepagrįsto atleidimo iš darbo samprata

Darbo santykiai pradėti reglamentuoti XX amžiaus pradžioje JTO, vėliau ES dokumentais. Asmens teisės darbo santykių srityje yra sudėtinė žmogaus teisių dalis. Žmogaus teisės nebėra vien tik valstybės vidaus reikalas – sulaukia vis daugiau tarptautinio dėmesio ir tampa tarptautinės teisės objektu. 1939 m. Vienoje vykusioje Pasaulinėje konferencijoje žmogaus teisių klausimais buvo „akcentuota nuostata, kad visos žmogaus teisės tarpusavyje yra susijusios, viena nuo kitos priklausomos ir nedalomos“⁶, todėl tarptautiniais dokumentais siekiama „skatinti tarptautinės bendrijos visuotinę pagarbą visoms žmogaus teisėms“⁷. Ypatingą reikšmę įgyvendinant žmogaus teisių apsaugą pasauliniu mastu turi tarptautinė organizacija – Jungtinių Tautų Organizacija (toliau – JTO). JTO bei kitos tarptautinės organizacijos yra priėmusios daug svarbių daugiašalių tarptautinių sutarčių, kurios reglamentuoja įvairias žmogaus teisių sritis bei nustato žmogaus teisių apsaugos mechanizmus⁸. Nemažiau dėmesio žmogaus darbo teisių apsaugai skiriama Europos Sąjungos valstybių narių nacionalinėje teisėje. Šioje dalyje bus aptariama nepagrįsto atleidimo iš darbo samprata pagal tarptautinę teisę bei Lietuvos, Latvijos, ir Didžiosios Britanijos nacionalinę teisę.

1.1. Apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo samprata pagal tarptautinę teisę

Nagrinėjant žmogaus teises atleidimo iš darbo metu, verta aptarti bendrąsias žmogaus darbo teises, apžvelgiant teisės norminius aktus. 1966 m. JT priimto Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 6 straipsnis įtvirtina teisę į darbą: „Valstybės, šio Pakto šalys, pripažįsta teisę į darbą, apimančią kiekvieno žmogaus teisę gauti galimybę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurį jis laisvai pasirenka arba kurį dirbti jis laisvai sutinka, ir imasi reikiamų priemonių šiai teisei apsaugoti“⁹.

Darbo santykių nutraukimo klausimus reglamentuoja ir kitos tarptautinės sutartys. Viena iš svarbiausių regioninių tarptautinių sutarčių šiuo klausimu yra Europos Tarybos priimta Europos socialinė chartija, pasirašyta 1961 m. Europos Tarybos narių, kuri garantuoja pagrindines socialines ir ekonomines teises. Laikui bėgant Europos socialinė chartija evoliucionavo ir jos poveikis stiprėjo. Europos socialinės chartijos papildomas protokolai (1988 m.) bei Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996 m.) išplėtė garantuojamų teisių sąrašą ir

⁶ Europos žmogaus teisių normų įgyvendinimas Lietuvoje. – Vilnius, 2004. P. 5.

⁷ Ten pat. P. 11.

⁸ Ten pat. P. 9-10.

⁹ Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

šiuo metu užtikrina efektyviausią tarptautinę žmogaus teisių apsaugą. Europos socialinės chartijos papildomo protokolo 1 straipsnis įpareigoja valstybes „imtis reikiamų priemonių sudarant sąlygas, kad būtų <...> sudaryta galimybė įsidarbinti, apsaugoti nuo atleidimo iš darbo ir perkėlimo į kitą darbą“¹⁰.

Europos socialinė chartija (pataisyta) (toliau – Chartija) įpareigoja valstybes nares priimti teisės aktus, reglamentuojančius tam tikrus darbo santykius pagal Chartijoje nustatytus standartus. Europos socialinės chartijos 1 straipsnis „Teisė į darbą“ įpareigoja vienu iš pagrindinių „tikslų ir pareigų laikyti kuo didesnio ir pastovesnio užimtumo siekimą ir išlaikymą“¹¹. Chartijos 24 straipsnio nuostatos įpareigoja šalis „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 svarbių priežasčių, 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“¹². Taigi šis straipsnis įtvirtina darbuotojų apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, akcentuojant „svarbių priežasčių“ kriterijų.

Ypatingos reikšmės tarptautinės sutartys, reglamentuojančios darbo santykius, yra Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos, kadangi istoriškai didžiausią įtaką turėjo tie tarptautiniai darbo standartai, garantuojantys darbuotojų teises, kurie buvo paskelbti TDO. TDO yra Jungtinių Tautų specializuota organizacija, įkurta 1919 m. Versalio sutartimi. TDO svarbiausias tikslas – „siekti socialinio teisingumo ir ginti visuotinai pripažįstamas žmogaus darbo teises“¹³. Tarptautinės darbo organizacijos nustatomi tarptautiniai darbo standartai išdėstomi konvencijose, rekomendacijose bei kituose dokumentuose. TDO konvencijos yra universalios, kadangi jomis „gali vadovautis skirtingos socialinės raidos valstybės“¹⁴. TDO reglamentuoja ir atleidimo iš darbo klausimus.

Darbo santykių nutraukimą reglamentuoja 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“¹⁵ (toliau – Konvencija) bei 1982 m. TDO

¹⁰ Žmogaus teisės: Regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys. - Vilnius, 1993. P. 103.

¹¹ Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2002, Nr. 49-1704.

¹² Ten pat.

¹³ Jakučionytė R. Tarptautinių darbo standartų taikymo priežiūros sistema // Jurisprudencija. 2002. Nr. 25(17). P. 64.

¹⁴ Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. – Vilnius. 2001. P. 24.

¹⁵ Convention No. 158: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“¹⁶ (toliau – Rekomendacija). Konvencijos tikslas nustatyti principines nuostatas, kurios užtikrintų, kad atleidimas iš darbo būtų pagrįstas svarbia priežastimi. Remiantis Konvencijos 2 straipsniu, „Ši Konvencija taikoma visoms ekonominės veiklos sritims ir visiems darbuotojams“¹⁷. Konvencija taikoma ir vietiniams, ir užsieniečiams, dirbantiems pagal darbo sutartį. Su tam tikromis išimtimis ji taikoma ir valstybės tarnautojams, tačiau netaikoma savarankiškai dirbantiems asmenims¹⁸. Taigi Konvencijos taikymo sfera labai plati.

Pagal Konvencijos 2 straipsnį valstybėms suteikiama teisė daryti išimtis, t. y. netaikyti šios Konvencijos, reglamentuojančios apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, nuostatų tokioms darbuotojų kategorijoms:

- darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotą darbo sutartį arba įdarbintiems tam tikrai užduočiai atlikti;
- darbuotojams bandomuoju laikotarpiu;
- laikinai dirbantiems darbuotojams.

Valstybės valdžios institucijos, pasikonsultavusios su darbuotojų ir darbdavių organizacijomis (jei tokios yra), gali nuspręsti netaikyti šios Konvencijos nuostatų tam tikrai darbuotojų kategorijai. Jei valstybė pasinaudoja šia teise, ratifikuodama Konvenciją, turi pateikti tokių darbuotojų kategorijų, kurioms bus taikomos išimtys, sąrašą. Apskritai daugelyje valstybių teisės normos, reglamentuojančios apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, taikomos tik darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį.

Konvencijos 4 straipsnis įtvirtina bendrą taisyklę, kad darbo sutartis negali būti nutraukta (darbdavio iniciatyva), išskyrus, kai yra pagrįsta priežastis, susijusi su darbuotojo profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe arba pagrįstais įmonės poreikiais¹⁹. Profesinių gebėjimų charakteristika įtvirtinama Rekomendacijos 9 punkte, kuriame numatyta, kad nutraukti darbo sutartį dėl nepakankamos darbuotojo kvalifikacijos galima tuomet, kai darbuotojas buvo įspėtas pagerinti savo darbą, bet to nepadarė ir praėjus protingam terminui nuo įspėjimo²⁰. Paminėtina, kad darbuotojo profesinių gebėjimų stoka ir netinkamas elgesys darbe skiriasi tuo, kad netinkamas elgesys neišvengiamai siejasi su tam tikra kaltės forma. Tam tikrais atvejais darbuotojo netinkamas elgesys sąlygoja supaprastintą atleidimo iš darbo procedūrą (t.y.,

¹⁶ Recommendation No. 166: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

¹⁷ Convention No. 158: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

¹⁸ Code of International Labour Law: Law, Practice and Jurisprudencia. Volume II, Book 1. Principle Standards of International Labour Law. Cambridge University Press. 2005. P. 472.

¹⁹ Convention No. 158: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

²⁰ Recommendation No. 166: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

darbuotojo atleidimas iš darbo dėl jo kaltės). Taigi paanalizavus Konvencijos nuostatas, galima teigti, kad atleidimas iš darbo yra pagrįstas (tinkamas), kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo dėl priežasties, susijusios su jo profesiniais gebėjimais ar elgesiu darbe, tik tuo atveju, kai tai turi įtakos darbuotojo atliekamam darbui ar darbo aplinkai.

Konvencijos 5 straipsnis pateikia sąrašą priežasčių, kuriomis negali būti grindžiamas atleidimas iš darbo. Taigi pagrįsta atleidimo iš darbo priežastimi negali būti:

1) narystė profesinėje sąjungoje ar dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu arba darbdavio sutikimu ir darbo metu. Tokia profesinės sąjungos narių apsauga reikalinga, siekiant užtikrinti nepriklausomą jų funkcijų vykdymą;

2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabar ar praeityje;

3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kuris kaltinamas įstatymų ir kitų teisės aktų pažeidimais, bei kreipimasis į administracinius organus;

4) rasė, lytis, santuokinė ir šeimatinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai, tautybė, socialinė padėtis;

5) buvimas motinystės atostogose²¹.

Taip pat pagrįsta priežastimi nelaikoma laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos. Paminėtina, kad ligos ir traumos bei „laikino nebuvimo“ samprata nėra pateikiama (tai paliekama nacionalinei teisei), tik nustatomas reikalavimas pateikti medicininę pažymą apie tai. Be to, Konvencija suteikia galimybę valstybėms nustatyti ir kitas priežastis, kurios negalėtų būti teisėtomis nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pavyzdžiui, dalyvavimas streike, nebuvimas profesinės sąjungos nariu, sveikatos būklė. Tuo tarpu Rekomendacijos 5 punktas²² papildomai numato, kad teisėta priežastimi atleidžiant darbuotoją iš darbo negali būti:

1. Amžius, kai asmuo pagal valstybės nacionalinę teisę ir praktiką įgyja teisę išeiti į pensiją. Darbo funkcijų atlikimas turi būti vertinamas atsižvelgiant į darbuotojo sugebėjimus, o ne į jo amžių²³.

2. Laikinas nebuvimas darbe, kai asmuo yra pašauktas atlikti privalomą karinę tarnybą ar kitas piliečio pareigas, atsižvelgiant į nacionalinę teisę ir praktiką, pvz., pareiga dalyvauti rinkimuose ar būti prisiekusiuoju teisme.

Kaip minėta, Konvencija reikalauja, jog darbo santykių nutraukimas turėtų pagrįstą priežastį, ir numato pareigą darbdaviui, išpėjus apie darbo sutarties nutraukimą, nurodyti

²¹ Convention No. 158: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02

²² Recommendation No. 166: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02

²³ Code of International Labour Law: Law, Practice and Jurisprudencia. Volume II, Book 1. Principle Standards of International Labour Law. Cambridge University Press. 2005. P. 501.

atleidimo iš darbo priežastį. Todėl nacionaliniai teisės aktai, reikalaujantys nurodyti atleidimo iš darbo priežastį, tačiau nereikalaujantys įspėjimo bei teisės aktai, nereikalaujantys pagrįsti iš darbo atleidimo priežasties, tačiau reikalaujantys įspėti, neatitinka Konvencijos nuostatų²⁴.

Taigi TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, formuluodama darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva taisykles, numato, kokios priežastys gali būti pagrįstomis nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, tačiau nepateikia baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva priežasčių sąrašo. Panagrinėjus konvencijos nuostatas, galima teigti, kad konvencija bei ją lydinti TDO rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ įtvirtina, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių ir apie tai įspėjus, tačiau pačios nepagrįsto atleidimo iš darbo sąvokos nepateikia.

Nemažai dėmesio darbo teisės klausimams skiria ir Europos Sąjunga, leisdama direktyvas bei reglamentus. Tačiau pereinant prie darbuotojų apsaugos nutraukiant darbo santykius reglamentavimo Europos Sąjungos lygiu, vertėtų aptarti Europos Sąjungos (kaip regioninės tarptautinės organizacijos) ir Tarptautinės darbo organizacijos santyki.

Europos Sąjungos institucijos (Europos Komisija ir Taryba) santykius tarp Europos Sąjungos ir TDO apibrėžia kaip „kooperaciją ir konstruktyvų dialogą“²⁵. Galima išskirti tokius pagrindinius būdus, kuriais Europos Sąjunga pripažįsta pagrindinius tarptautinius darbo standartus, nustatytus TDO:

- vidinis Europos Sąjungos valstybių narių elgesio reguliavimas. Tai gali būti pasiekta tokiais būdais kaip darbuotojų teisių apsauga per Europos Bendrijos steigimo sutarties straipsnius, Europos Bendrijos direktyvas, susijusias su socialine politika, ir teismų sprendimais.
- Europos Sąjungos išoriniai santykiai²⁶.

Nepaisant to, kad iš pradžių Europos Bendrija nepakankamai dėmesio skyrė tarptautiniams darbo standartams ir TDO normų įgyvendinimas Europos Bendrijoje buvo minimalus, vėliau nuspręsta keisti tokią situaciją. Europos Sąjunga išplėtė darbuotojų teisių apsaugą, tačiau galima teigti, kad nebuvo sukurtas mechanizmas, kuris užtikrintų, jog visos pagrindinės TDO normos būtų įgyvendintos Europos Sąjungos valstybėse narėse.

Pasirašant Romos sutartį 1957 m., trūko domėjimosi tarptautinių darbo standartų vystymu Europos ekonominėje bendrijoje (EEB). To priežastis - silpna tiesioginė TDO įtaka Bendrijos formavimui. Vyravo požiūris, kad skirtingi darbo teisės standartai valstybėse narėse

²⁴ Code of International Labour Law: Law, Practice and Jurisprudence. Volume II, Book 1. Principle Standards of International Labour Law. Cambridge University Press. 2005. P. 485.

²⁵ Alston P. Labour rights as human rights. – New York: Oxford University Press, 2005. P. 215.

²⁶ Ten pat. P. 216.

iškreips Europos bendrą rinką. Specialios priemonės suvienodinti socialinę politiką buvo vertinamos kaip neįgyvendintinos, išskyrus atvejį, jei visos Europos Bendrijos valstybės narės taptų TDO narėmis ir prisiimtų visus TDO konvencijų įsipareigojimus. Be to, TDO ekspertai tuo metu nenumatė Europos bendrijos teisės svarbos ateityje. Taip pat ekspertai, kuriant Europos Ekonominę Bendriją manė, kad Bendrija pirmiausia sieks bendros rinkos, kuri neturėtų neigiamos įtakos darbuotojų teisėms, bet taip pat aktyviai nesaugotų tarptautinių darbo standartų. Toks požiūris vyravo rengiant Europos Bendrijos sutartį ir atsispindėjo pačioje sutartyje²⁷. Tačiau pasibaigus „šaltajam karui“, teisės teoretikų nuomone, neabejotina, kad Europos Sąjunga tapo svarbia dalyve tarptautinėje arenoje. Tai susiję su jos kaip regioninės organizacijos ekonomine jėga.

Reikia paminėti, kad Europos Komisija nutarė dalyvauti TDO reformoje, siekiant užtikrinti efektyvesnę darbuotojų teisių apsaugą. Dalyvavimo TDO konstitucinėje reformoje tikslas, nustatytas Komisijos pranešime 2001 m. ir Tarybos rezoliucijoje 2003 m. Europos Komisija ir Europos Taryba pareiškė, kad planuoja teikti didesnę finansinę paramą, remiant TDO projektus. Be to, Europos Sąjunga išreiškė ketinimą vystyti pagrindines TDO konvencijas bei nustatyti esminius darbo standartus, kadangi šiuo metu TDO reikia pripažinimo ir paramos²⁸. Kita vertus, ir Pasaulinė komisija dėl socialinės srities globalizacijos yra pareiškusi, kad tokios organizacijos kaip ES turi prisidėti vystant esminius darbo standartus.

Apibendrinant Europos Sąjungos ir TDO santykių, pabrėžtina, kad Europos Sąjungos institucijos santykius su TDO apibūdina kaip bendradarbiavimą ir konstruktyvų dialogą. Europos Sąjunga prisideda vystant tarptautinius darbo standartus, o TDO vengia ignoruoti Europos Komisijos pareiškimus. Tačiau paminėtina tokia problema – tai vidinis svarbiausių TDO standartų vykdymas. Kaip žinome, Europos Sąjungos valstybės narės yra TDO narės, bet Europos Sąjunga kaip organizacija nėra TDO narė. Europos Sąjunga neturi atsakyti už savo valstybių narių TDO nustatytų standartų pažeidimus. Vadinasi, Europos Sąjunga kaip organizacija gali išvengti atsakomybės už tarptautinių darbo standartų neįgyvendinimą. Tai rodo, kad TDO įtaka Europos Sąjungai yra labai silpna, tuo tarpu Europos Sąjungos poveikis TDO išaugo. Be to, Europos Sąjungos komisaras darbo ir socialiniams reikalams bei TDO generalinis direktorius yra išreiškę poziciją, kad Europos Sąjungos ir TDO požiūriai labai panašūs ir šios organizacijos „sutartinai veikia globalinėje arenoje“²⁹.

Bendrijos steigimo metu buvo siekiama ekonominės integracijos tikslų, todėl „valstybės narės į darbo santykių reguliavimą žiūrėjo labai siaurai“. Kitaip sakant, darbo teisės normos buvo fragmentiškos ir darbo santykių teisinis reguliavimas buvo visiškai neišplėtotas.

²⁷ Alston P. Labour rights as human rights. – New York: Oxford University Press, 2005. P. 216-217.

²⁸ Ten pat. P. 239.

²⁹ Ten pat. P. 235.

„Tai reiškė, kad darbo santykių reguliavimas liko valstybių narių kompetencijai“³⁰. Vėliau Bendrijos kompetencija darbo teisės srityje pamažu plėtėsi, kadangi vis daugiau dėmesio buvo skiriama ir socialinei integracijai. Vienas svarbiausių Europos Bendrijos darbo teisės raidos etapų buvo Protokolas (Susitarimas) dėl socialinės politikos, pasirašytas kaip priedas prie 1992 m. Maastrichto sutarties. 1997 m. pasirašant Amsterdamo sutartį, Susitarimas dėl socialinės politikos buvo perkeltas į Europos Bendrijos steigimo sutartį taip užimtumo politiką įtraukiant į Europos Sąjungos kompetenciją. Šis Susitarimas reikšmingas tuo, kad jame „buvo įtvirtintos nuostatos, suteikiančios didelius įgalinimus Bendrijos institucijoms leisti teisės normas beveik visoje darbo teisės srityje“³¹. Be to, nuo Amsterdamo sutarties Europos Bendrijos steigimo sutartyje pateikiama nuoroda į Europos socialinę chartiją, numatant, kad Bendrija ir valstybės narės atsižvelgia į pagrindines socialines teises, nustatytas 1961 m. Europos socialinėje chartijoje (Europos Bendrijos steigimo sutarties 136 str.). Tikslinga paminėti ir Europos Viršūnių susitikime Nicoje paskelbtą Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją, kuri kol kas nėra visuotinai privaloma. Šios chartijos 30 straipsnis numato, kad „kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo pagal Bendrijos ir nacionalinius įstatymus bei praktiką“³². Pasak T. Davulio, „socialinių ir darbo teisių įtvirtinimas Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje yra svarbus politinis akcentas, patvirtinantis, kad Europos Bendrija tiesiog privalo turėti savo socialinę politiką, orientuotą į darbuotojų interesų apsaugą“³³.

Europos Bendrijos steigimo sutarties³⁴ 2 straipsnis nustato Bendrijos tikslą – siekti aukšto užimtumo lygio ir socialinės apsaugos. Šios sutarties 3 straipsnis numato, kad Bendrijos kompetencijai priklauso skatinimas derinti valstybių narių užimtumo politiką. Be to, Europos Bendrijos steigimo sutarties 137 straipsnis įtvirtina, kad darbuotojų apsauga nutraukiant darbo sutartį priklauso tai sričiai, kur sprendimai priimami vienbalsiai.

Kaip matome, darbo santykių reglamentavimas, įskaitant darbuotojų apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo, priklauso Europos Sąjungos kompetencijai. Darbo santykių reglamentavimui Europos Sąjungoje būdinga tai, kad yra nemažai teisės aktų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai. Tačiau kalbant apie darbuotojų apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, reikia pasakyti, kad nėra pateikiama priežasčių, kurios būtų teisėtos ar neteisėtos, nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva, ar sampratos, kada atleidimas galėtų būti laikomas nepagrįstu, lyginant su TDO reglamentavimu. Nėra ir pačios apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo sąvokos. Tai paliekama valstybių narių kompetencijai. Daugiau dėmesio skiriama tik atskiriems

³⁰ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 331.

³¹ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 41.

³² Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai. – Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2000. P. 135.

³³ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 48.

³⁴ Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis // Valstybės žinios, 2004. Nr. 2-2.

darbuotojų teisių apsaugos aspektams, tokiems kaip darbuotojų teisių gynimas jų kolektyvinio atleidimo atveju ir darbuotojų teisių apsauga įmonių/verslo perdavimo atveju, kurie reglamentuojami direktyvomis, įtvirtinant daugiau atleidimo procedūros taisykles.

Apibendrinus tarptautinį reglamentavimą, apie apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, galima teigti, kad nė viename iš minėtų teisės aktų nėra pateikiama nepagrįsto atleidimo iš darbo sąvoka. Autorės nuomone, atleidimas iš darbo turėtų būti laikomas nepagrįstu, jei darbo santykiai su darbuotoju nutraukiami darbdavio iniciatyva, nesant svarbios, pagrįstos priežasties ir nesilaikant nustatytos tvarkos.

1.2 Nepagrįsto atleidimo iš darbo samprata Lietuvos Respublikos ir kitų Europos Sąjungos šalių darbo teisėje

Kaip ir tarptautiniu mastu teisė į darbą yra garantuojama ir nacionaliniais teisės aktais. Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo užtikrinimas yra vienas iš teisės į darbą realizavimo aspektų. Ši teisė yra įtvirtinama konstituciniu lygiu – Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje³⁵. Be to, nepagrįstą (neteisėtą) atleidimą iš darbo galima susieti ir su LR DK 2 str. 9 d. įtvirtintu darbo santykių stabilumo principu, kuriuo siekiama „apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos ir nepagrįsto darbo santykių nutraukimo“³⁶.

Naujasis Darbo kodeksas³⁷ (toliau – DK), įsigaliojęs 2003 m. sausio mėn. 1 d., naujai sureguliuo daugelį darbo santykių, numatė nemažai naujovių, susijusių su atleidimu iš darbo. Pabrėžtina, kad DK apjungia pagrindines Europos Sąjungos, Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas. Viena iš naujovių yra ta, kad DK atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo, kuris buvo pateiktas iki DK galiojusiame Darbo sutarties įstatyme³⁸.

Prieš pereinant prie nepagrįsto atleidimo iš darbo sampratos, reikėtų trumpai aptarti pačią „atleidimo iš darbo“ sąvoką bei „darbo sutarties nutraukimo“ sąvoką, kurias abi naudoja LR DK, tačiau jos nėra tapačios. Remiantis Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimu, sąvoka „atleidimas iš darbo“ reiškia darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) rezultata, kitaip tariant tai yra pasekmė, rezultatas. O sąvoka „darbo sutarties nutraukimas“ – tai darbo sutarties pasibaigimo būdas, kai sutartis pasibaigia dėl darbo sutarties šalių valinių veiksmų³⁹. Tuo tarpu kalbant apie sąvokas „neteisėtas“ ir „nepagrįstas“, Lietuvos darbo teisės teorijoje ir praktikoje vartojama sąvoka „neteisėtas“, o tarptautinėje teisėje dažniau sutinkama

³⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 32-1014.

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. - Vilnius: Justitia, 2004. P. 34.

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis // Teismų praktika. - Vilnius, 2003. Nr. 20. P. 186.

³⁹ Ten pat. P. 188.

„nepagrįsto atleidimo iš darbo“ sąvoka. Autorės nuomone, tikslingiau būtų vartoti „nepagrįsto atleidimo iš darbo“ sąvoką.

Pagal DK 129 str. 1 d. darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs darbuotoją. Taip formuluojama bendra neterminuotos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taisyklė. Svarbu pažymėti, kad neterminuotomis taip pat gali būti darbo sutartys dėl antraeilių pareigų, su namudininkais, patarnavimo darbams, taip pat ir kitų rūšių darbo sutartys, atsižvelgiant į jų ypatumus nustatančių kolektyvinių sutarčių ir norminių teisės aktų nuostatas⁴⁰ Pavyzdžiui, Tiažkijaus nuomone, „Darbo sutartį galima nutraukti tik remiantis įstatyme numatytu pagrindu ir laikantis jame nustatytos procedūros. Antraip, darbo sutartis nutraukiama neteisėtai“⁴¹. Remiantis Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimu, DK 129 straipsnyje yra įtvirtinama nuostata, „leidžianti darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų“⁴², tačiau darbdavys privalo laikytis teisės aktų reikalavimų bei darbo sutarties sąlygų, susygtų darbo sutarties šalių susitarimu. O kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo, teisme darbdavys privalo įrodyti svarbių priežasčių, kuriomis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą, kadangi teisėje yra pripažįstama neteisėto atleidimo iš darbo prezumpcija, o teismas įvertina, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį. Tokiu būdu siekiama ginti darbuotojo kaip silpnesnės šalies interesus. Dėl tos priežasties būtina, kad teisės normos, reglamentuojančios darbo sutarčių nutraukimą darbdavio iniciatyva, būtų aiškinamos bei taikomos teisingai, t.y. darbuotojai turi būti atleidžiami iš darbo tik esant teisėtam pagrindui bei laikantis DK nustatytos atleidimo iš darbo tvarkos⁴³, kadangi tiek darbdaviai, tiek darbuotojai „svarbias priežastis“ ne visada suvokia ir interpretuoja vienodai.

Minėtas straipsnis numato, kad svarbiomis aplinkybėmis gali būti tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, darbuotojo 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 buvimo darbuotojas yra netinkamas pavestam darbui atlikti. Svarbia priežastimi nutraukti neterminuotą darbo sutartį dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija, gali būti pripažinta nepakankama kvalifikacija ar neturėjimas reikiamos kvalifikacijos, kurią apibūdina turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžai bei patirtis. Tuo tarpu profesiniai gebėjimai apima objektyvias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis // Teismų praktika. - Vilnius, 2003. Nr. 20. P. 190.

⁴¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas. – Vilnius: Justitia, 2005. P. 412.

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis // Teismų praktika. - Vilnius, 2003. Nr. 20. P. 186.

⁴³ Ten pat. P. 186.

netinkamu dirbti tam tikrą darbą (pvz., nuolat gamina broką). Pagal Lietuvos Aukščiausio Teismo Senato nutarimą, aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, kurios gali būti pagrindu nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, suprantamos kaip subjektyvios tam tikro darbuotojo charakterio ar asmeninės savybės, kurios nesant jo kaltės, objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe. Čia svarbu, kad nebūtų darbuotojo kaltės, kaip drausminės atsakomybės pagrindo. Darbo sutartis gali būti nutraukta dėl ekonominių technologinių priežasčių arba darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir panašių svarbių priežasčių (LR DK 129 str. 2 d.). Darbo sutarties nutraukimą dėl ekonominių priežasčių svarbu pagrįsti ekonomine būtinybe. O technologinės priežastys paprastai suprantamos kaip technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas nebegali atlikti darbo sutartyje sulygtos darbo funkcijų dėl to, kad tokios funkcijos jau nebeatliekamos. Darbovietės struktūriniai pertvarkymai svarbia priežastimi pripažįstami tuomet, jei dėl tokių pertvarkymų darbuotojas nebegali atlikti darbo sutartimi sulygtos darbo funkcijos, nes jos darbovietėje nebeatliekamos. Pažymėtina, kad reorganizavimas pats savaime negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 str.⁴⁴.

Minėtos priežastys ir aplinkybės nesudaro svarbių priežasčių baigtinio sąrašo. LR DK komentaro autorių nuomone, DK 129 straipsnyje „neformuluojama svarbių priežasčių, dėl kurių galima nutraukti darbo sutartį, apibrėžimo, tik nurodomi bendriausi tokių priežasčių požymiai“⁴⁵. Taigi LR DK nėra atskleidžiama pati „svarbios priežasties“ sąvoka. Kaip yra pastebėjusi Švedaitė, be „svarbių priežasčių“ Darbo kodekse yra vartojamos tokios skirtingos sąvokos ir sąlygos, leidžiančios darbdaviui nutraukti darbo sutartį su darbuotoju kaip „ypatingi atvejai“ ir „esminis darbdavio interesų pažeidimas“⁴⁶.

Kalbant apie nepagrįstą atleidimą iš darbo, svarbu aptarti priežastis, kurios, remiantis DK 129 str. 3 d., negali būti teisėtomis nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Taigi teisėta priežastimi negali būti:

- 1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;
- 2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje;
- 3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;
- 4) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinės ir šeiminės padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms;

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausio Teismo biuletenis // Teismų praktika. - Vilnius, 2003. Nr. 20. P. 191-193.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. - Vilnius: Justitia, 2004. P. 130.

⁴⁶ Švedaitė R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. // Teisės problemos. 2004. Nr.14(42). P. 11-12.

5) amžius;

6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos pareigas ir prievoles.

Pateiktas priežasčių, kuriomis negali būti grindžiamas darbuotojo atleidimas iš darbo, sąrašas atitinka TDO konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ išdėstytas priežastis. Tad šiuo aspektu nėra jokio prieštaravimo tarp TDO ir Lietuvos teisės normų. Reikia pasakyti tai, kad minėta TDO konvencija leidžia valstybėms netaikyti konvencijoje numatytų standartų darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis ar laikinai dirbantiems darbuotojams. Apskritai daugelyje valstybių teisės normos, reglamentuojančios apsaugą nuo neteisėto atleidimo iš darbo, taikomos tik darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis. Lietuvoje gi apsauga nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės garantuojama ir darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotą darbo sutartį. DK 129 str. 5 d. numato dvi alternatyvas, kad nutraukti terminuotą darbo sutartį darbdavys turi teisę tik *ypatingais atvejais* arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Todėl galima teigti, kad LR DK teisės normos šiuo aspektu atitinka TDO reikalavimus, užtikrinant darbuotojų, dirbančių tiek pagal neterminuotas, tiek pagal terminuotas darbo sutartis, apsaugą atleidimo iš darbo metu ir net garantuoja didesnę apsaugą darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis. Reikia pažymėti ir tai, kad Europos Sąjungos teisės aktai įpareigoja valstybes nares taikyti vienodas darbo sąlygas darbuotojams, dirbantiems tiek pagal neterminuotą, tiek pagal terminuotą darbo sutartį.

Taigi Lietuvos teisinėje bazėje, kaip ir tarptautiniuose dokumentuose, nėra įtvirtinta nepagrįsto (neteisėto) atleidimo iš darbo sąvoka. Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika, laikytina, kad nepagrįstas (neteisėtas) atleidimas iš darbo yra tuomet, kai jis nėra pagrįstas teisėta priežastimi.

Latvijoje darbo santykių nutraukimą reglamentuoja Darbo įstatymas⁴⁷ (Labour Law (toliau – DĮ)). DĮ 101 straipsnis išvardija priežastis, kurioms esant darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju. Pateiktas priežasčių sąrašas apima tiek aplinkybes, susijusias su darbuotojo kalte, tiek ir nesant darbuotojo kaltės. Taigi įstatymas mini tokias priežastis, kurioms esant galima nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės:

- 1) darbuotojui trūksta kompetencijos atlikti darbo sutartyje numatytą darbą;
- 2) darbuotojas negali atlikti darbo sutartyje numatyto darbo dėl sveikatos būklės;
- 3) darbuotojas, kuris buvo grąžintas į darbą;
- 4) mažinamas darbuotojų skaičius;

⁴⁷ Labour Law // <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

5) darbdavys likviduojamas.

DĮ 101 straipsnis taip pat numato, kad darbdavys turi teisę įspėjęs darbuotoją nutraukti darbo sutartį dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo elgesiu darbe, sugebėjimais, taip pat dėl ekonominių, organizacinių, technologinių ar panašių priežasčių. Darbdavys, norėdamas atleisti darbuotoją dėl kitos svarbios priežasties, turi teisę per vieną mėnesį kreiptis į teismą, kuris nustatys, ar tai tinkama priežastis atleisti darbuotoją iš darbo. Tokia svarbia priežastimi teismas gali pripažinti bet kokią aplinkybę, kuri neleidžia tęsti teisėtus darbo santykius dėl moralės ar teisingumo.

Taigi Latvijos Darbo įstatyme taip pat nėra pateikiama nepagrįsto atleidimo iš darbo sąvoka, tik nurodomos priežastys, dėl kurių darbdavys gali nutraukti darbo sutartį, nesant darbuotojo kaltės, kurios iš esmės atitinka Lietuvos darbo kodekse nurodytas priežastis. Be to, teismas gali pripažinti svarbiomis ir kitas priežastis. Vadinasi, atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva galima tik dėl įstatyme nurodytų priežasčių arba dėl kitų įstatyme nenumatytų, tačiau teismo svarbiomis pripažintų priežasčių.

Aptariant apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo sampratą Didžiojoje Britanijoje, verta paminėti, kad iki 1971 m. pagal egzistavusią teisę darbdavys galėjo atleisti darbuotoją dėl bet kokios priežasties arba nenurodęs jokios priežasties. Darbdavys tik privalėjo tam tikrais atvejais įspėti darbuotoją apie darbo santykių nutraukimą.

1971 m. priimtas Darbo santykių aktas (Industrial Relations Act), kuris davė pradžią darbuotojų apsaugai nuo neteisėto atleidimo⁴⁸. Vėliau buvo priimta eilė teisės aktų dėl darbuotojų apsaugos. Šiuo metu darbuotojų apsaugą nutraukiant darbo santykius reglamentuoja 1996 m. Darbo teisių aktas (Employment Rights Act (toliau – ERA))⁴⁹.

Kalbant apie neteisėtą atleidimą iš darbo, reikia paminėti, kad sutinkami du terminai: „wrongful dismissal“ ir „unfair dismissal“. Pažodžiui verčiant tiek vienu, tiek kitu atveju reikšmė yra „neteisėtas atleidimas“.

„Wrongful“ atleidimas apibrėžia situaciją, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, kuomet yra pažeidžiamos darbo sutarties sąlygos. Vadinasi, „wrongful“ atleidimo apimtis kinta priklausomai nuo darbo sutarties sąlygų ir termino. Pažymėtina, kad „wrongful“ atleidimas galimas ir tuomet, kai nėra formalios darbo sutarties, kadangi darbo santykiuose pripažįstama *de facto* sutartis⁵⁰.

„Wrongful“ atleidimu iš darbo gali būti:

1) atleidimas nesilaikant darbo sutartyje numatytos procedūros;

⁴⁸ Selwyn P. Law of employment. – UK: LexisNexis, XIII, 2004. P. 367.

⁴⁹ Employment Rights Act 1996 // <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/96018--a.htm#5>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

⁵⁰ Wrongful dismissal // http://en.wikipedia.org/wiki/Wrongful_dismissal; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

- 2) atleidimas nurodant neteislingą priežastį;
- 3) darbdavys nutraukia darbo santykius be įspėjimo, ar su įspėjimu, tačiau prieš trumpesnę periodą, nei nurodytas darbo sutartyje;
- 4) darbdavys nutraukia terminuotą darbo sutartį prieš jos pasibaigimo terminą;
- 5) nutraukimas darbo sutarties tam tikrai užduočiai atlikti darbdavio iniciatyva prieš įvykdant užduotį;
- 6) darbuotojo atleidimas mažinant etatus, nesilaikant darbo sutartyje numatytos atrankos procedūros;
- 7) vienašališkas darbo sutarties sąlygų pakeitimas darbdavio iniciatyva, ko pasekoje darbuotojas nutraukia darbo sutartį;
- 8) atleidimas iš darbo dėl priežasčių, nenumatytų darbo sutartyje⁵¹.

„Unfair“ atleidimas iš darbo yra sąvoka, naudojama apibrėžti darbdavio veiksmus, kai darbo sutartis nutraukiama, darbdaviui nesilaikant įstatyminių reikalavimų darbuotojo atžvilgiu.

Kaip minėta, neteisėtą atleidimą iš darbo Didžiojoje Britanijoje reglamentuoja Darbo teisių aktas (ERA). Teismų bei tribunolų sprendimai, interpretuojantys normines nuostatas, nustato tam tikras rekomendacijas, kurios parodo dominuojančias tendencijas darbo teisėje, „pataria“, kaip darbdavys turi elgtis, kad jo elgesys būtų laikomas protingu ir teisėtu. Galiausiai, jie pateikia teisės aktų interpretaciją, turinčią pakankamai stiprų poveikį⁵².

Pažymėtina, kad ERA 94 straipsnis įtvirtinta esminę apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo taisyklę: „darbuotojas turi teisę nebūti atleistas neteisėtai“⁵³. Kitaip tariant, darbdavys privalo atleisti darbuotoją tik esant teisėtam pagrindui. Tačiau tokia apsauga nuo neteisėto atleidimo garantuojama darbuotojams, kurie nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip dvejus metus (ERA 108 straipsnis).

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Darbo teisių aktas apibrėžia, kas yra darbuotojo atleidimas iš darbo. Tokiu atleidimu laikoma:

- kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva su įspėjimu ar be jo;
- kai terminuota darbo sutartis nepratėsama, pasibaigus jos terminui;
- kai darbuotojas, nepriklausomai nuo to, ar buvo įspėtas ar ne, nutraukia darbo sutartį dėl darbdavio elgesio.

ERA 98 straipsnis pateikia 5 pagrindus, kuriems esant atleidimas iš darbo gali būti laikomas teisėtu (teisingu);

- 1) priežastys, susijusios su darbuotojo gebėjimais ar kvalifikacija;

⁵¹ Selwyn P. Law of employment. – UK: LexisNexis, XIII, 2004. P 368-369.

⁵² Ten pat. P. 376.

⁵³ Employment Rights Act 1996 // <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/96018--a.htm#5>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

- 2) priežastys, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe;
- 3) dėl darbuotojų etatų mažinimo;
- 4) tai, kad darbuotojas nebegali tęsti darbo, nepažeisdamas įstatymuose numatytų apribojimų ar pareigų;
- 5) kitos svarbios priežastys, kurios pateisintų darbuotojo atleidimą.

Be to, Darbo teisių aktas taip pat vardija priežastis, kuomet atleidimas iš darbo laikomas neteisėtu. Tai apima tokias priežastis:

- a) nėštumo ir gimdymo atostogos, motinystės atostogos, įvaikinimo atostogos, tėvystės atostogos ar, ar vaiko priežiūros atostogos;
- b) darbuotojo sveikatos būklė;
- c) kai atleidžiamas parduotuvės ar lažybų centro darbuotojas, atsisakęs dirbti sekmadieniais;
- d) pasinaudojimas teisės aktuose numatytomis teisėmis;
- e) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas;
- f) kai darbuotojas praneša apie darbdavio neteisėtus veiksmus;
- g) teisės aktuose numatytų teisių gynimas;
- h) buvimas ar nebuvimas profesinės sąjungos nariu;
- i) darbuotojas kreipiasi į teismą;
- j) kai mažinant etatus, atleidžiami darbuotojai parenkami, atsižvelgiant į aukščiau išvardintas priežastis⁵⁴.

Svarbu tai, kad sprendžiant, ar atleidimas buvo teisėtas, vertinama aplinkybių visuma, atsižvelgiant ir į tai, ar darbdavys teisingai traktavo atleidimo iš darbo priežastis.

Taigi Didžiojoje Britanijoje apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo samprata iš esmės nesiskiria nuo kitų minėtų valstybių. Tik čia daugiau kazuistiškumo, vardinant priežastis, kurios nėra teisėtos atleidžiant darbuotojus iš darbo. Tačiau svarbių priežasčių kriterijus išlieka, kuomet teismas (darbo tribunolas) konkrečiu atveju sprendžia dėl atleidimo iš darbo teisėtumo.

⁵⁴ Selwyn P. Law of employment. – UK: LexisNexis, XIII, 2004. P. 368-369.

2. Apsauga nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo

Darbas yra neatsiejama žmogaus gyvenimo dalis, kadangi užtikrina asmens pragyvenimo lygį, o darbo praradimas sąlygoja eilę neigiamų ekonominių, socialinių bei psichologinių pasekmių. Istoriskai susiformavo tokia darbo santykių praktika: darbdavys turi natūralią teisę "įdarbinti ką nori". Paprastai darbuotojai būdavo priimami į darbą neapibrėžtam laikui. Darbdaviai nebuvo ribojami atleisti darbuotojus savo nuožiūra. Vėliau priimami įstatymai, saugantys darbuotojus nuo neteisėto atleidimo iš darbo, kurie taip pat turi didelį poveikį įdarbinimo lygiui, o tuo pačiu ir ekonomikos augimui⁵⁵. Dėl šių priežasčių teisė į darbą bei jos užtikrinimo mechanizmas yra įtvirtintas daugelyje tarptautinių teisės aktų bei nacionalinių teisės sistemų. Vienas iš teisės į darbą užtikrinimo elementų yra apsaugos nuo nepagrįsto (neteisėto) atleidimo iš darbo standartų nustatymas. Todėl šioje darbo dalyje bus apžvelgiami tarptautiniai bei nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys apsaugos nuo atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, klausimus.

2.1. Tarptautiniuose teisės aktuose reglamentuota apsauga nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo

Daugumoje valstybių darbo santykių nutraukimas reglamentuojamas tokiais teisės aktais kaip darbo kodeksas, civilinis kodeksas, darbo įstatymai, specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo santykių nutraukimą, darbo sutartys. Kai kuriose šalyse kolektyviniai susitarimai yra pagrindinis šaltinis, garantuojantis darbuotojų apsaugą atleidimo iš darbo metu. O nesant aiškių teisės normų, teisminė praktika gali nustatyti bendrus principus tam tikrais klausimais.

Apsauga nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo gali būti užtikrinama visuma priemonių. Vienas iš tokios apsaugos elementų yra išpėjimas. Išpėjimo tikslas – padėti darbuotojui adaptuotis ir suteikti laiko susirasti naują darbą. TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“⁵⁶ 11 straipsnis kalba apie išpėjimą ir numato, kad atleidžiamas iš darbo darbuotojas turi būti išpėtas apie tai prieš protingą terminą, tačiau nenurodo jo trukmės. TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“⁵⁷

⁵⁵ Užsienio patirtis įrodo reguliavimo žala // <http://www.lrinka.lt/Leidiny/reguliavimas/1998.4.uzsienis.phtml>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

⁵⁶ Convention No. 158: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

⁵⁷ Recommendation No. 166: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

papildomai numato darbdavio pareigą *raštu* įspėti apie darbo santykių nutraukimą. Darbuotojui reikalaujant, darbdavys taip pat privalo raštu informuoti apie atleidimo iš darbo priežastis. Rekomendacijos 16 punktas numato, kad per įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpį darbuotojui turi būti duota laisvo laiko kito darbo paieškai. Būtina pabrėžti, kad po įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą, darbo sutartis lieka galioti ir šalys privalo vykdyti savo įsipareigojimus. Svarbu pažymėti ir tai, kad įspėjimas nesuteikia teisės atleisti iš darbo darbuotoją nesant pagrįstos priežasties, ir priešingai, pagrįstos priežasties buvimas nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva, neatleidžia darbdavio nuo pareigos įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, išskyrus atvejus, kai darbuotojas kaltas dėl sunkaus darbo pareigų pažeidimo⁵⁸. Taigi darbuotojas, kaltas dėl sunkių pažeidimų darbe, praranda teisę į įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą.

Teisę nustatyti įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminą, Konvencija palieką ją ratifikavusioms valstybėms. Valstybės nacionaliniais teisės aktais nustato minimalų įspėjimo terminą, tačiau kolektyviniai susitarimai, darbo sutartis gali numatyti ilgesnį įspėjimo terminą. Be to, tam tikroms darbuotojų grupėms įspėjimo terminai gali skirtis. Dažnai darbuotojams, turintiems didesnę darbo stažą bei aukštesnę kvalifikaciją, nustatomas ilgesnis įspėjimo terminas.

Kita apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo priemonių yra draudimas nutraukti darbo sutartį dėl tokių priežasčių kaip:

- a) narystė profesinėje sąjungoje ar dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu arba darbdavio sutikimu ir darbo metu;
- b) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabar ar praeityje;
- c) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kuris kaltinamas įstatymų ir kitų teisės aktų pažeidimais, bei kreipimasis į administracinius organus;
- d) rasė, lytis, santuokinė ir šeiminė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai, tautybė, socialinė padėtis;
- e) buvimas motinystės atostogose;
- f) laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos⁵⁹;
- g) laikinas nebuvimas darbe dėl privalomos karinės tarnybos ar kitų pilietinių pareigų atlikimo⁶⁰.

Beje, darbuotojų atstovus gina ir TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. Šios direktyvos 1 straipsnis nustato, kad

⁵⁸ Code of International Labour Law: Law, Practice and Jurisprudence. Volume II, Book 1. Principle Standards of International Labour Law. Cambridge University Press. 2005. P. 526.

⁵⁹ Convention No. 158: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

⁶⁰ Recommendation No. 166: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

„darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo bet kokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose“⁶¹.

Kalbant apie pagrįstas ir nepagrįstas priežastis nutraukiant darbo sutartį, reikia aptarti ir Konvencijos nuostatas, susijusias su darbo santykių nutraukimu dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ir panašių priežasčių. Pagal TDO konvencijos Nr. 158 13 straipsnį darbdavys, numatantis atleisti iš darbo darbuotojus dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašių priežasčių, turi pateikti darbuotojų atstovams tiesiogiai susijusią informaciją (numatomų atleidimų priežastis, numatomą atleisti iš darbo darbuotojų skaičių, jų kategorijas, atleidimo iš darbo terminus). Taip pat reikalauja surengti, kaip galima anksčiau, konsultacijas su darbuotojų atstovais dėl priemonių, kurių reikėtų imtis norint išvengti arba sumažinti neigiamus padarinius atleidžiamiesiems iš darbo darbuotojams.

Remiantis Konvencijos 14 straipsniu, darbdavys, numatantis atleisti darbuotojus dėl ekonominių, technologinių ar panašių priežasčių, turi apie tai raštu pranešti kompetentingai institucijai, pateikiant informaciją apie atleidimo priežastis, atleidžiamų darbuotojų skaičių ir kategorijas, bei terminą, per kurį numatoma vykdyti atleidimą. Minimalų įspėjimo terminą nustato nacionalinė teisė.

Rekomendacijos 16 punktas įtvirtina nuostatą, skelbiančią, kad reikia vengti darbo santykių nutraukimo dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ir panašių priežasčių, jei tik taip galima pasiekti nepadarius žalos efektyviai įmonės ar organizacijos veiklai, arba bent sumažinti jų skaičių iki minimumo.

Dar viena darbuotojams suteikiama garantija – teisė kreiptis į nešališką instituciją, skundžiant darbdavio veiksmus. Konvencija darbuotojams, kurie mano, kad darbo sutartis buvo nutraukta nepagrįstai, garantuoja teisę kreiptis į tokią nešališką instituciją:

- a) teismą;
- b) darbo tribunolą;
- c) arbitražą;
- d) arbitrą.

Valstybėms paliekama teisė nustatyti kompetentingas institucijas, į kurias gali kreiptis darbuotojas dėl nepagrįsto atleidimo iš darbo. Darbuotojams taip pat suteikiama teisė kreiptis į apeliacines institucijas. Tačiau darbuotojas praranda teisę kreiptis į nešališką instituciją, jei į tokią instituciją nesikreipia per protingą laikotarpį nuo atleidimo iš darbo dienos. Minimalų

⁶¹ TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

protingą laikotarpį, per kurį galima kreiptis į minėtas institucijas, nustato nacionalinės teisės normos, tačiau kolektyvinės bei darbo sutartys gali nustatyti ilgesnius laikotarpius⁶².

Remiantis Konvencijos 9 straipsniu, minėtos institucijos, darbuotojui kreipusis į jas, patikrina atleidimo iš darbo priežastis bei kitas su byla susijusias aplinkybes ir priima sprendimą, ar darbuotojo atleidimas iš darbo buvo pagrįstas teisėta priežastimi. Pažymėtina, kad teisėje pripažįstama neteisėto atleidimo iš darbo prezumpcija. Siekiant palengvinti įrodinėjimo našta darbuotojui, Konvencija numato, kad darbdavys privalo įrodyti atleidimo iš darbo pagrindo teisėtumą, kadangi darbuotojui, kaip ekonomiškai silpnesnei darbo sutarties šaliai, būtų daug sunkiau įrodyti, kad atleidimas iš darbo yra nepagrįstas.

Konvencijoje nurodytoms institucijoms nustačius, kad darbuotojo atleidimas iš darbo yra nepagrįstas:

- 1) darbuotojas grąžinamas į pirmesnę darbą ir/arba
- 2) skiriama piniginė kompensacija (jos nereikia painioti su išeitine išmoka).

Nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju pirmenybė iš šių dviejų priemonių teikiama grąžinimui į pirmesnę darbą.

Teismui pripažinus darbuotojo atleidimą iš darbo nepagrįstu, grąžinimas į pirmesnę darbo vietą garantuoja darbo apsaugą, suteikiant darbuotojui galimybę vėl imtis darbo bei atgauti teises, įgytas darbo metu. Grąžinimu į pirmesnę darbo vietą taip pat gali būti užtikrinama apsauga tokių darbuotojų grupių kaip darbuotojų atstovai, profesinės sąjungos nariai ir darbuotojų, kurie buvo atleisti dėl diskriminacijos. Be to, grąžinimas į pirmesnę darbo vietą svarbus ir vadinamoms „jautrioms“ darbuotojų grupėms, kurioms yra sudėtingiau susirasti naują darbą: senyvo amžiaus ar turintys negalią darbuotojai ir panašiai. Kompetentingų institucijų sprendimu grąžinus darbuotoją į pirmesnę darbą, jis paprastai įgyja teisę į išmoką už priverstinės pravaikštos laiką.

Konvencija tik reikalauja, kad kompensacija būtų „adekvati“, o nacionaliniai teisės aktai apibrėžia kompensacijos minimalų ir/ar maksimalų dydį, kuris dažnai priklauso nuo darbo pobūdžio, darbo stažo, kartais atleidimo iš darbo priežasties, šeimininės padėties, galimybės susirasti darbą, įmonės dydžio ar veiklos srities⁶³.

Darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, atveju Konvencija numato, kad darbuotojas turi teisę į išeitinę išmoką. Kaip minėta, ši išmoka skiriasi nuo piniginės kompensacijos, kuri yra skiriama kompetentingai institucijai nustačius, kad darbuotojo atleidimas iš darbo yra nepagrįstas. Išeitinės išmokos dydis priklauso nuo darbo stažo ir užmokesčio dydžio. Be to, Konvencija nedraudžia valstybėms taikyti nacionalinių teisės

⁶² Code of International Labour Law: Law, Practice and Jurisprudence. Volume II, Book 1. Principle Standards of International Labour Law. Cambridge University Press. 2005. P. 512-514.

⁶³ Ten pat. P. 520-522.

normų, kurios garantuoja palankesnę darbuotojų padėtį, todėl ir šiuo atveju leidžia valstybei nuspręsti, ar teisę į išeitinę išmoką turi ir darbuotojai, atleisti iš darbo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, nors daugelyje valstybių tokia teisė darbuotojams nėra suteikiama⁶⁴.

Darbuotojų apsaugos nutraukiant darbo sutartį reglamentavimo apžvalgą Europos Sąjungos lygiu vertėtų pradėti nuo darbuotojų apsaugos, esant kolektyviniam atleidimui iš darbo, kadangi istoriškai tai yra viena „iš pirmųjų Bendrijos darbo santykių teisinio reguliavimo sričių“⁶⁵. Viena iš pirmųjų Bendrijos darbo teisės direktyvų buvo išleista būtent šioje srityje.

Europos Sąjungos Tarybos direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“⁶⁶ įtvirtina atleidimo procedūros taisykles: darbdavio pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais, pareigą pranešti apie numatomą kolektyvinį atleidimą kompetentingai įstaigai. Direktyvos 98/59/EB 1 straipsnis pateikia „kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoką“ – tai atleidimas iš darbo, kai darbdavys ne dėl su atskirais darbuotojais susijusių priežasčių atleidžia iš darbo tam tikrą skaičių darbuotojų. Atleidimas iš darbo laikomas kolektyviniu, kai:

1) per 30 dienų atleidžiama:

- ne mažiau kaip 10 darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo 20 iki 100 darbuotojų;
- ne mažiau kaip 10 proc. visų darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo 100 iki 300 darbuotojų;
- ne mažiau kaip 30 darbuotojų įmonėse, kuriose dirba ne mažiau kaip 300 arba daugiau darbuotojų

2) arba per 90 dienų atleidžiama ne mažiau kaip 20 darbuotojų, nepriklausomai nuo atitinkamoje įmonėje paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus.

Kolektyvinio atleidimo atveju, direktyva numato darbdavio, kuris ketina atleisti grupę darbuotojų, pareigą laiku konsultuotis su darbuotojų atstovais, siekiant susitarimo (direktyvos 2 straipsnis). Konsultacijų tikslas – aptarti galimybes išvengti kolektyvinių atleidimų ar sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių bei sušvelninti tokių atleidimų padarinius. Tačiau prieš konsultacijas darbdavys privalo pateikti darbuotojų atstovams informaciją apie:

- 1) planuojamų atleidimų priežastis;
- 2) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, kategorijas ir skaičių;
- 3) paprastai įmonėje dirbančių darbuotojų kategorijas ir skaičių;
- 4) laikotarpį, per kurį numatoma atleisti darbuotojus;

⁶⁴ Code of International Labour Law: Law, Practice and Jurisprudencia. Volume II, Book 1. Principle Standards of International Labour Law. Cambridge University Press. 2005. P. 532-533.

⁶⁵ Davulis T. Lietuvos darbo teisės atitikties Europos Bendrijos teisei problema kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje // Teisė. 2003. Nr. 46. P. 39.

⁶⁶ Europos Sąjungos Tarybos direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“ // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10245&p_query=&p_tr2=2; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

- 5) atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus;
- 6) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodus, išskyrus nacionalinėse teisės normose nustatytus ir/arba praktiškai taikomas išeitines pašalpas (direktyvos 2 str. 3 d.).

Direktyva numato ne tik darbdavio pareigą informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais, bet ir pareigą raštu pranešti kompetentingai valstybės narės institucijai apie kiekvieną planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo, pateikiant visą svarbią informaciją apie atleidimą (direktyvos 3 str. 1d.). Tačiau direktyva konkrečiai neįvardija darbdaviui už numatytų pareigų pažeidimus. Tai paliekama nustatyti valstybėms narėms.

Taigi direktyva 98/59/EB reguliuoja kolektyvinį darbuotojų atleidimą, siekiant sumažinti jo socialinius padarinius, taip apsaugant darbuotojų interesus, atleidimo iš darbo metu.

Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių, ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“⁶⁷ numato darbuotojų apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo bei kitas garantijas, taikomas verslo/įmonės ar verslo/įmonės dalies perdavimo atveju. Direktyva 2001/23/EB įtvirtina, kad būtina garantuoti darbuotojų apsaugą pasikeitus darbdaviui, todėl remiantis direktyvos 3 str. 1 d. perdavėjo (asmuo, kuris dėl perdavimo praranda darbdavio teises) teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodami perėmėjui. Taigi pagrindinis šios direktyvos principas – darbo santykiai tęsiasi. Be to, valstybės gali nustatyti, kad po perdavimo dienos perdavėjas ir perėmėjas (asmuo, įgijęs darbdavio teises) yra solidariai atsakingi už įsipareigojimus, kilusius iš darbo sutarties arba darbo santykių. Taip pat po perdavimo perėmėjas turi pareigą toliau vykdyti kolektyvinės sutarties nuostatas bei sąlygas. Pabrėžtina, kad direktyvos 4 str. 1 d. įtvirtina nuostatą, kad įmonės/verslo arba įmonės/verslo dalies perdavimas pats savaime negali būti pagrindu, kuriuo remiantis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo. Taigi ši nuostata tiesiogiai įtvirtina, kad darbuotojams garantuojama apsauga nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, perduodant įmonę/ verslą ar įmonės/verslo dalį, kuri įgyvendinama per darbdavio pareigas.

Taipogi direktyvos 2001/23/EB 7 straipsnis numato perdavėjo ir perėmėjo pareigą informuoti bei konsultuotis iš anksto su darbuotojų, kuriems gali turėti įtakos perdavimas, atstovais. Privaloma pateikti informaciją apie:

- perdavimo datą arba siūlomą perdavimo datą;
- perdavimo priežastis;
- perdavimo teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojams;

⁶⁷ Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių, ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=27445&p_query=&p_tr2=2; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

- priemonės, numatytas darbuotojų atžvilgiu.

Valstybių narių kompetencijai paliekama nustatyti priemonės, būtinas, kad darbuotojai bei darbuotojų atstovai, kurie mano, kad nukentėjo dėl direktyvoje nustatytų įpareigojimų nevykdymo, galėtų pareikšti ieškinį teisme. Tai dar viena iš apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo priemonių, kurią užtikrinti turi valstybės narės.

2.2. Apsauga nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo pagal Lietuvos Respublikos ir kitų Europos Sąjungos šalių darbo teisę

Darbuotojų apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo pagal Lietuvos Respublikos teisę sudaro visuma garantijų ir teisių, kurias darbuotojams suteikia norminiai teisės aktai. Be to, pagrindu užtikrinant apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo gali būti ir darbo sutartis, kuri aiškiai nustatytų šalių teises ir pareigas. Taigi viena iš tokios apsaugos priemonių pagal Lietuvos teisę yra DK 130 str.⁶⁸, numatantis išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu pasirašytinai išpėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Taigi bendra taisyklė – išpėti prieš du mėnesius. Ilgesnis išpėjimo terminas nustatomas:

- 1) darbuotojams, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai;
- 2) asmenims iki aštuoniolikos metų;
- 3) neįgaliems darbuotojams;
- 4) darbuotojams, kurie augina vaikus iki keturiolikos metų.

Šie darbuotojai apie atleidimą iš darbo turi būti išpėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius. Apskritai kolektyvinės ar darbo sutartys gali nustatyti ir ilgesnius išpėjimo terminus. Išpėjimo termino eiga prasideda kitą dieną po tos kalendorinės dienos, kurią darbuotojas gavo rašytinį išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą.

Pagal DK 130 str. 2 d. išpėjime turi būti nurodyta:

- 1) atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas;
- 2) atleidimo iš darbo data;
- 3) atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka.

Atleidimo iš darbo priežastis turi būti konkreti, nes tokiu būdu darbuotojui sudaroma galimybė gintis nuo neteisėto ir nepagrįsto darbo sutarties nutraukimo. Taip pat darbdavys negali darbo sutarties nutraukimo pagrįsti kitokia priežastimi nei nurodyta jo išpėjime darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą. Tuomet, kai išpėjime nurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis išnyko

⁶⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

ir atsirado kita priežastis, suteikianti teisę nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, darbdavys privalo iš naujo įspėti darbuotoją.

Teismas, nustatęs, kad darbuotojas buvo įspėtas nesilaikant DK 130 str. 2 d. reikalavimų, nors kitų darbo sutarties taisyklių darbdavys nepažeidė, ir įvertinęs nustatyto pažeidimo reikšmę bei jo sukeltas teises pasekmes darbuotojui, gali spręsti ar vien tik DK 130 str. 2 d. reikalavimų pažeidimas konkrečiu atveju sudaro pagrindą pripažinti atleidimą neteisėtu⁶⁹.

Kadangi įspėjimo tikslas yra suteikti laiko darbuotojui susirasti naują darbą, darbdavį norintį atleisti darbuotoją dėl svarbių priežasčių, DK 130 str. 3 d. įpareigoja per įspėjimo laikotarpį duoti darbuotojui laisvo laiko naujo darbo paieškoms ir numato, kad tokio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Darbuotojas pats turėtų inicijuoti laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškai suteikimą, o darbdavys neturi teisės atsisakyti darbuotojui suteikti tokio laiko. Laisvas nuo darbo laikas yra suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka. Darbuotojas neprivalo pasinaudoti tokia jam suteikiama teise. Tokią darbuotojo teisę numato ir TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“⁷⁰ 16 punktas, pagal kurį per įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpį darbuotojui turi būti duota laisvo laiko kito darbo paieškoms.

Pagal DK 130 str. 4 d. darbdavys, numatydamas atleisti darbuotojus iš darbo dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais. Šių konsultacijų metu tariamasi, kaip būtų galima išvengti numatomų pertvarkymų neigiamų pasekmių arba jas sušvelninti. Darbdavio konsultacijos su darbuotojų atstovais turi būti surengtos prieš įteikiant įspėjimus darbuotojams. Tačiau toks reikalavimas nereiškia, kad darbdavys, norėdamas atleisti darbuotojus dėl ekonominių ar gamybinių priežasčių, kiekieną kartą turi gauti darbuotojų atstovų sutikimą. Tokių konsultacijų tikslas – išvengti atleidimų (jei įmanoma) arba sušvelninti jų padarinius⁷¹. Šių konsultacijų išvados įforminamos protokolu, kuriame užfiksuojama darbdavio pateikta informacija ir darbuotojų atstovų pateikti pasiūlymai. Jei darbdavys sutinka atsižvelgti į tam tikrus darbuotojų atstovų pasiūlymus, protokole tai įforminama kaip susitarimas, kurį darbdavys privalo vykdyti. O jei darbdavys atsisako atsižvelgti į minėtus pasiūlymus ir atleidžia darbuotoją į juos neatsižvelgdamas, tuomet teismas, nagrinėdamas ginčą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo, priežasčių, kuriomis buvo grindžiamas

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis // Teismų praktika. - Vilnius, 2003. Nr. 20. P.202-203.

⁷⁰ Recommendation No. 166: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

⁷¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. - Vilnius: Justitia, 2004. P. 140.

darbo sutarties nutraukimas, svarbą vertina atsižvelgdamas į darbuotojų atstovų pateiktus pasiūlymus⁷².

Pagal TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“⁷³ 13 straipsnį darbdavys, numatantis atleisti iš darbo darbuotojus dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašių priežasčių, turi pateikti darbuotojų atstovams tiesiogiai susijusią informaciją (numatomų atleidimų priežastis, numatomą atleisti iš darbo darbuotojų skaičių, jų kategorijas, atleidimo iš darbo terminus). Taip pat reikalaujama surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais dėl priemonių, kurių reikėtų imtis norint išvengti arba sumažinti neigiamus padarinius atleidžiamiesiems iš darbo darbuotojams.

Grupės darbuotojų atleidimo metu, t.y. mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, darbdavys privalo raštu prieš du mėnesius pranešti (DK 135 str. 5 d.):

- teritorinei darbo biržai;
- savivaldybės institucijai;
- įmonės darbuotojų atstovams;

kai per trisdešimt kalendorinių dienų numato atleisti:

- dešimt ir daugiau darbuotojų, jei įmonėje dirba iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;
- daugiau kaip dešimt procentų darbuotojų, jei įmonėje dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;
- trisdešimt ir daugiau darbuotojų, jei įmonėje dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

Remiantis TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 14 straipsniu, darbdavys, numatantis atleisti darbuotojus dėl ekonominių, technologinių ar panašių priežasčių, turi apie tai raštu pranešti kompetentingai institucijai. Tą pačią pareigą darbdaviui numato ir Europos Sąjungos direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo“⁷⁴.

Darbdaviui nusprendus atleisti darbuotoją, paprastai yra reikalaujama atlikti įstatymų nustatytą atleidimo iš darbo procedūrą, tačiau kartais nustatomos išimtys, kurios apriboja tokią darbdavio teisę: DK nustato draudimus įspėti ir atleisti iš darbo kai kurių kategorijų darbuotojus;

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis // Teismų praktika. - Vilnius, 2003. Nr. 20. P. 204-205.

⁷³ Convention No. 158: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

⁷⁴ Europos Sąjungos Tarybos direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“ // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10245&p_query=&p_tr2=2; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

įtvirtina tam tikriems darbuotojams garantijas, kad su jais darbo sutartys apskritai negali būti nutrauktos. DK 131 straipsnis draudžia įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo:

- 1) darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat jo atostogų metu, išskyrus DK numatytus atvejus, kai darbo sutartis gali būti nutraukta be įspėjimo;
- 2) darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus DK numatytus atvejus, kai darbo sutartis gali būti nutraukta be įspėjimo;
- 3) kitais įstatymų numatytais atvejais.

Šie apribojimai taikomi tiek terminuotoms, tiek neterminuotoms darbo sutartims, jei darbo sutartys nutraukiamos darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

DK 131 str. 1 d. nuostatų pažeidimas sudaro pagrindą atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu. Jei darbuotojas nepraneša darbdaviui apie aplinkybes, reikšmingas DK 131 str. 1 d. numatytiems draudimams taikyti, ir darbdavys tų aplinkybių nežino, tai atleidus darbuotoją iš darbo pažeidžiant minėto straipsnio numatytus draudimus, objektyviai pažeista darbuotojo teisė gali būti neginama⁷⁵.

Tuo tarpu Latvijos Darbo Įstatymas⁷⁶ įtvirtina tokias su įspėjimu susijusias nuostatas. DĮ 103 straipsnis numato, kad darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį su darbuotoju, nesant darbuotojo kaltės, turi įspėti jį prieš vieną mėnesį, jei kolektyvinės sutartys nenustato kitaip. Darbdavys įpareigojamas įspėti darbuotoją raštu, nurodant atleidimo iš darbo priežastį.

Darbuotojo prašymu laikino nebuvimo darbe laikotarpis neįskaitomas į įspėjimo terminą. Darbuotojo ir darbdavio susitarimu darbo sutartis gali būti nutraukta anksčiau nei baigiasi įspėjimo terminas.

Pagal DĮ 109 ir 110 straipsnius draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą tam tikras darbuotojų kategorijas:

- 1) nėščias moteris, moteris, auginančias vaikus iki vienerių metų, tačiau jei moteris maitina kūdikį krūtimi – tai visą žindymo laikotarpį, išskyrus atvejus, kai atleidžiama esant darbuotojo kaltei ar likviduojant darbdavį;
- 2) neįgalius darbuotojus, išskyrus atvejus kai atleidžiama esant darbuotojo kaltei ar likviduojant darbdavį, ar darbuotojas dėl sveikatos būklės negali atlikti darbo;
- 3) darbuotojus laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat jų atostogų metu ar darbuotojus, nesančius darbe dėl kitų pateisinamų priežasčių;
- 4) profesinės sąjungos narius be profesinės sąjungos sutikimo, išskyrus jei darbuotojas darbo metu buvo apsvaigęs nuo alkoholio, narkotinių ar kitų toksinių medžiagų, buvo grąžintas į

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis // Teismų praktika. - Vilnius, 2003. Nr. 20. P. 208.

⁷⁶ Labour Law // <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

pirmesnę darbo vietą ar likviduojant darbdavį. Darbdavys gali išpėti darbuotoją-profesinės sąjungos narį dėl darbo santykių nutraukimo ne vėliau kaip per mėnesį nuo datos, kai gavo profesinės sąjungos sutikimą. Jei profesinė sąjunga nesutinka, darbdavys ne vėliau kaip per mėnesį nuo atsakymo gavimo datos gali kreiptis į teismą.

Pagal DĮ 106 straipsnį darbdavys, kolektyvinio atleidimo iš darbo metu, turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais, kad būtų sušvelnintos neigiamos tokio atleidimo pasekmės darbuotojams ir, kiek galima, sumažintas atleidžiamų darbuotojų skaičius. Darbdaviui nustatoma pareiga darbuotojų atstovams raštu pateikti informaciją apie atleidimo iš darbo priežastis, atleidžiamų darbuotojų skaičių, jų kvalifikacijas, bendrą darbuotojų skaičių įmonėje, laikotarpį, per kurį numatoma įvykdyti atleidimą. Darbdavys ne vėliau kaip prieš 60 dienų turi raštu informuoti Valstybinę darbo tarnybą ir vietines savivaldos institucijas, pateikiant tokią pačią informaciją, kaip ir darbuotojų atstovams. Be to, darbdavys tokio pranešimo kopiją turi pateikti darbuotojų atstovams.

Remiantis DĮ 104 straipsniu, darbuotojų skaičius gali būti mažinamas dėl ekonominių, organizacinių, technologinių ar panašių priežasčių. O DĮ 105 straipsnis numato, kad grupės darbuotojų atleidimu laikoma, kai per 30 d. atleidžiama:

- ne mažiau kaip 5 darbuotojai, kai įmonėje dirba 20-49 darbuotojai;
- ne mažiau kaip 10 darbuotojų, kai įmonėje dirba 50-99 darbuotojai;
- ne mažiau kaip 10% darbuotojų, kai įmonėje dirba 100-299 darbuotojai;
- ne mažiau kaip 30 darbuotojų, kai įmonėje dirba ne mažiau negu 300 darbuotojų;

Pagal DĮ 111 straipsnį, darbuotojui raštu paprašius, darbdavys įpareigojamas per išėjimo laikotarpį suteikti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms.

Didžiojoje Britanijoje Darbo teisių aktas (1996)⁷⁷ nustato, kad darbdavio pareigą išpėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, jei darbuotojas nepertraukiamai dirbo vieną mėnesį arba ilgiau:

- ne trumpiau kaip prieš vieną savaitę, jei darbuotojas nepertraukiamai dirbo mažiau kaip du metus;
- ne trumpiau kaip prieš po vieną savaitę už kiekvienus dirbtus metus, jei darbuotojas nepertraukiamai dirbo nuo dvejų (įskaitant ir du) iki dvylikos metų;
- ne trumpiau kaip prieš dvyliką savaičių, jei darbuotojas nepertraukiamai dirbo dvyliką ir daugiau metų.

Tačiau, jei darbo sutartyje numatyta, darbdavys gali sumokėti kompensaciją vietoj išėjimo arba už trumpesnę išėjimo terminą

⁷⁷ Employment Rights Act 1996 // <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/96018--a.htm#5>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

Darbuotojas paprašęs (jei nepertraukiamai dirbo ne mažiau kaip dvejus metus – be prašymo) turi teisę gauti raštu iš darbdavio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva priežastis per 14 dienų nuo prašymo pateikimo dienos (Darbo teisių akto 92 straipsnis).

Taigi išspėjimas tik viena iš darbuotojo apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo priemonių. Išspėjimo terminai garantuoja teisę į darbą tam tikrą laiką ir suteikia laiko susirasti naują darbą, taip mažinant dėl atleidimo iš darbo kylančių neigiamų pasekmių mastą. Tačiau norint atleisti darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva, nepakanka tik išspėjimo, būtinos ir pagrįstos priežastys.

Kitas būtinas reikalavimas, norint atleisti darbuotoją, yra svarbios priežasties buvimas, kadangi nesant pagrįstos, teisėtos priežasties, atleidimas iš darbo bus neteisėtas. Todėl siekiant apsaugoti darbuotojus, reikalaujama, kad atleidimas būtų pagrįstas teisėta priežastimi. Pagal Lietuvos teisę darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės galima nutraukti tik dėl svarbių priežasčių, kuriomis gali būti aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe, taip pat ekonominės, technologinės priežastys bei darbovietės struktūriniai pertvarkymai. Tačiau norint atleisti tokį darbuotoją iš darbo, nepakanka tik svarbios priežasties, būtina aplinkybė, kad darbuotojo jo sutikimu negalima perkelti į kitą darbą (LR DK 129 str. 1 d.). Darbdaviui atsiranda pareiga išpėtam apie atleidimą iš darbo darbuotojui siūlyti kitą darbą. Šią pareigą „darbdavys privalo vykdyti per visą numatomo atleisti darbuotojo išspėjimo laikotarpį iki atleidimo iš darbo dienos įskaitytinai“⁷⁸. Darbdavys privalo ne tik siūlyti kitą darbą, bet ir perkelti darbuotoją į šį darbą, jei darbuotojas sutinka. „Darbdavys gali būti atleidžiamas nuo pareigos siūlyti kitą darbą tik tada, kai įmonėje darbo nėra ar jo negalima pasiūlyti darbuotojui dėl objektyvių priežasčių <...> taip pat tada, kai darbuotojas dar iki išspėjimo termino pabaigos raštu būtų išreiškęs savo nuostatą nedirbti toje įmonėje jokio kito darbo“⁷⁹. Darbdavio pareiga siūlyti kitą darbą neužkerta kelio darbuotojui pačiam ieškotis darbo kitur. Dėl tos priežasties darbdavys per išspėjimo laikotarpį turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms, kaip jau buvo aptarta.

Remiantis DK 129 str. 3 d., nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, teisėta priežastimi negali būti:

- 1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;
- 2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje;

⁷⁸ Davidavičius H. Kaip atleisti nekaltą (1): Viena iš darbuotojo atleidimo sąlygų – kito darbo siūlymas // Juristas. 2004. Nr. 3. P. 19.

⁷⁹ Mačernytė – Panomariovienė I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos // Teisės problemos. 2003. Nr. 2(40). P. 42.

3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;

4) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinės ir šeiminės padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms;

5) amžius;

6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos pareigas ir prievoles.

Pateiktas priežasčių, kuriomis negali būti grindžiamas darbuotojo atleidimas iš darbo, nesant jo kaltės, sąrašas atitinka TDO konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“⁸⁰ išdėstytas priežastis.

Paminėtinas ir DK 138 straipsnis, kuris numato, kad teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį su darbuotoju taip pat negali būti įmonės reorganizavimas. Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, „Tai nereiškia, kad po darbovietės reorganizavimo apskritai draudžiama nutraukti darbo sutartis. Darbuotojai gali būti atleidžiami iš darbo, jeigu yra DK nustatytas pagrindas <...>, bet ne dėl darbovietės reorganizavimo“⁸¹.

Be to, atskirų kategorijų darbuotojams yra nustatomos atitinkamos garantijos darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį atveju. Darbo kodeksas tokias garantijas numato:

- Nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus (DK 132 straipsnis). Šio straipsnio 1 dalyje numatyta garantija nėščioms moterims galioja nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma, įrodanti nėštumo faktą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Tuo tarpu Konvencijoje Nr. 158 5 straipsnis kalba apie tai, kad pagrįsta priežastimi nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, negali būti nebuvimas darbe motinystės atostogų laikotarpiu. Taigi LR DK įtvirtina palankesnę darbuotojų atžvilgiu normą.
- Sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams (DK 133 straipsnis). Šis straipsnis nustato darbo vietos išsaugojimo garantijas sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams. Tai reiškia, kad kol nesibaigė šiame straipsnyje nustatyti darbo vietos išsaugojimo terminai, draudžiama ne tik nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, bet ir įspėti apie darbo sutarties nutraukimą⁸². Svarbu pabrėžti, kad darbuotojo neįgalumas pats savaime negali būti vertinamas kaip svarbi priežastis

⁸⁰ Convention No. 158: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

⁸¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. - Vilnius: Justitia, 2004. P. 158.

⁸² Ten pat. P. 146.

nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, „jeigu darbuotojas, nors ir būdamas tik iš dalies darbingas, sugeba tinkamai atlikti savo darbo pareigas“⁸³. Konvecijos 6 straipsnis taip pat numato, kad laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos negali būti pagrįsto atleidimo iš darbo priežastimi.

- Darbuotojų atstovams (DK 134 straipsnis). Paminėtina, kad ši garantija galioja tik išrinkimo darbuotojų atstovu laikotarpiu; profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininko kadencijos laikotarpiu. Kolektyvinėje sutartyje numčius ši garantija gali būti taikoma ir kitiems darbuotojams. Kuomet darbuotojas yra išrinktas į keletą darbuotojų atstovaujamųjų organų ir/arba kuriam atitinkamos garantijos nustatytos kolektyvinėje sutartyje ar įstatyme negali būti atleistas iš darbo, nesant kiekvieno iš tų organų išankstinio sutikimo. Jei darbuotojas atleidžiamas negavus minėto sutikimo, tai teismas gali pripažinti tokį atleidimą neteisėtu. Kuomet darbuotojas, gavęs įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, nepraneša darbdaviui aplinkybių, reikšmingų šios garantijos taikymui, šį darbuotoją atleidus iš darbo be reikalingo atitinkamo organo išankstinio sutikimo, darbuotojo objektyviai pažeista teisė gali būti neginama. Darbuotojo atleidimas dėl kitų priežasčių nei ta, dėl kurios atitinkamas organas davė sutikimą, gali būti vertinamas kaip atleidimas be išankstinio atitinkamo organo sutikimo⁸⁴. Darbdaviui įrodžius, kad atitinkamo organo atsisakymas duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, teismas gali panaikinti minėtų organų sprendimus.⁸⁵

Latvijos darbo teisė pripažįsta tokias priežastis, kurioms esant galima nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės:

- 1) darbuotojui trūksta kompetencijos atlikti darbo sutartyje numatytą darbą;
- 2) darbuotojas negali atlikti darbo sutartyje numatyto darbo dėl sveikatos būklės;
- 3) darbuotojas, kuris buvo grąžintas į darbą;
- 4) mažinamas darbuotojų skaičius;
- 5) darbdavys likviduojamas (DĮ 101 straipsnis)⁸⁶.

Be to, DĮ 101 straipsnis taip pat numato, kad darbdavys turi teisę įspėjęs darbuotoją nutraukti darbo sutartį dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo elgesiu darbe, sugebėjimais, taip pat dėl ekonominių, organizacinių, technologinių ar panašių priežasčių. Darbdavys, norėdamas atleisti darbuotoją dėl kitos svarbios priežasties, turi teisę per vieną mėnesį kreiptis į teismą,

⁸³ Davidavičius H. Kaip atleisti ligotą: Darbuotojų atleidimas iš darbo dėl sveikatos būklės // Juristas. 2005. Nr. 9. P. 10.

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis // Teismų praktika. - Vilnius, 2003. Nr. 20. P. 211-212.

⁸⁵ Ten pat. P. 214.

⁸⁶ Labour Law // <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

kuris nustatys, ar tai tinkama priežastis atleisti darbuotoją iš darbo. Tokia svarbia priežastimi teismas gali pripažinti bet kokią aplinkybę, kuri neleidžia tęsti teisėtus darbo santykius dėl moralės ar teisingumo.

Didžiosios Britanijos Darbo teisių aktas⁸⁷ pateikia tokius pagrindus, kuriems esant atleidimas iš darbo gali būti laikomas teisėtu (teisingu);

- 1) priežastys, susijusios su darbuotojo gebėjimais ar kvalifikacija;
- 2) priežastys, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe;
- 3) dėl darbuotojų etatų mažinimo;
- 4) tai, kad darbuotojas nebegali tęsti darbo, nepažeisdamas įstatymuose numatytų apribojimų ar pareigų;
- 5) kitos svarbios priežastys, kurios pateisintų darbuotojo atleidimą.

Pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą⁸⁸, atleidus darbuotoją darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, jam išmokama išeitinė išmoka, kurios tikslas yra užtikrinti tam tikrą laiką minimalias gyvenimo lėšas darbuotojams, netekusiems darbo dėl ne nuo jų priklausančių priežasčių. Šios išmokos dydis priklauso nuo atleidžiamo darbuotojo nepertraukiamo darbo stažo toje įmonėje bei jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio, tačiau kiti įstatymai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti kitokius išeitinės išmokos dydžius.

TDO konvencija Nr. 158 „Darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ taip pat numato darbuotojo teisę į išeitinę išmoką, kurios dydis priklauso nuo darbuotojo darbo stažo ir užmokesčio dydžio.

Latvijoje, kaip ir Lietuvoje, darbuotojas, atleistas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, turi teisę į išeitinę išmoką, kuri priklauso nuo darbo stažo toje darbovietėje bei jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio (DĮ 112 str.).

Apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo taip pat užtikrina darbuotojams, nesutinkantiems su atleidimu iš darbo, suteikiama teisė kreiptis į teismą. DK 297 str. 1 d. nustato vieno mėnesio terminą, per kurį darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą. Teismas, nagrinėdamas darbuotojo reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, turi patikrinti ir nustatyti:

- 1) ar darbuotojas atleistas iš darbo esant teisėtam darbo sutarties nutraukimo pagrindui;
- 2) ar nėra pažeistos darbuotojui taikytinos garantijos;
- 3) ar laikytasi darbo sutarties nutraukimo tvarkos (įspėjimas, darbo sutarties nutraukimo apribojimai);
- 4) ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu⁸⁹.

⁸⁷ Employment Rights Act 1996 // <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/96018--a.htm#5>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis // Teismų praktika. - Vilnius, 2003. Nr. 20. P. 221.

Kadangi teisėje pripažįstama neteisėto atleidimo iš darbo prezumpcija, įrodinėjimo našta yra perkeliama darbdaviui, t.y. jis privalo įrodyti atleidimo iš darbo pagrįstumą, būtinumą ir teisėtumą.

Teismui pripažinus darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu:

- teismas grąžina darbuotoją į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos;
- negalint darbuotojo grąžinti į pirmesnę darbą, teismas priteisia jam išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos.

Pagal TDO konvencijos Nr. 158⁹⁰ 10 straipsnį kompetentingoms institucijoms nustatčius, kad darbuotojo atleidimas iš darbo yra nepagrįstas:

- 1) darbuotojas grąžinamas į pirmesnę darbą ir/arba
- 2) skiriama piniginė kompensacija.

Nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju pirmenybė iš šių dviejų priemonių teikiama grąžinimui į pirmesnę darbą.

Skirtingai nei Lietuvoje, remiantis Latvijos Darbo Įstatymu⁹¹, darbuotojui suteikiama teisė kreiptis į teismą ir dėl darbdavio įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą anuliavimo per vieną mėnesį nuo įspėjimo gavimo datos. Darbuotojas, manantis, kad buvo neteisėtai atleistas iš darbo, turi teisę kreiptis į teismą per vieną mėnesį nuo atleidimo dienos. Kai darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių praleido apskundimo laikotarpį, teismas gali atnaujinti apskundimo terminą, remdamasis darbuotojo prašymu. Toks prašymas turi būti įteiktas ne vėliau kaip per dvi savaites nuo tos dienos, kai pateisinama priežastis pasibaigė, ir turi nurodyti priežastį, dėl kurios terminas buvo praleistas bei pateikti atitinkamus įrodymus. Minėtas prašymas gali būti nepriimtas, jei praėjo daugiau kaip šeši mėnesiai nuo atleidimo iš darbo dienos (DĮ 123 str.).

Jei darbdavio įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą neturi teisinio pagrindo ar buvo pažeista atleidimo iš darbo procedūra, tokį įspėjimą teismas gali pripažinti negaliojančiu; tokiu atveju darbuotojas grąžinamas į pirmesnę darbą. Tuo tarpu, teismui pripažinus atleidimą iš darbo neteisėtu, darbuotojas grąžinamas į pirmesnę darbą ir turi teisę gauti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką (DĮ 126 str.).

⁹⁰ Convention No. 158: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

⁹¹ Labour Law // <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

Darbuotojo teisė kreiptis į teismą garantuojama ir Didžiojoje Britanijoje. Pagal Darbo teisių akto⁹² 111 straipsnį darbuotojas, manantis, kad buvo atleistas neteisėtai, gali tokį darbdavio veiksma apskusti darbo tribunolui. Darbuotojas gali apskusti atleidimą darbo tribunolui, jei:

- darbdavys be pateisinamos priežasties nepateikė darbuotojui darbo sutarties nutraukimo priežasčių;
- pateiktos neadekvačios ar neteisingos atleidimo iš darbo priežastys.

Skundas turi būti pateiktas per tris mėnesius nuo atleidimo iš darbo dienos arba per ilgesnį laikotarpį, jei darbuotojas dėl pateisinamų priežasčių to negalėjo padaryti per tris mėnesius. Darbo tribunolas sprendžia konkrečiu atveju, kokios priežastys, atleidžiant iš darbo pateisinamos.

Jei darbo tribunolas nustato, kad darbuotojas buvo atleistas neteisėtai:

- darbuotojas gali būti grąžintas į pirmesnę darbo vietą.
- arba jam gali būti sumokėta kompensacija.

Darbo tribunolas, išklauses darbuotojo pageidavimą, sprendžia, kurią iš priemonių parinkti: ar grąžinti į darbą, ar paskirti kompensaciją.

Reikia pažymėti, kad „wrongful“ atleidimo iš darbo atveju darbuotojas gali kreiptis į darbo tribunolą arba į teismą. Įrodžius „wrongful“ atleidimo iš darbo faktą, darbuotojas paprastai yra grąžinamas į darbą ir/arba gauna piniginę kompensaciją. „Unfair“ atleidimo iš darbo atveju darbuotojas gali kreiptis tik į darbo tribunolą. Dar daugiau, darbuotojas turi būti tam tikro amžiaus, kad galėtų skųstis dėl „unfair“ atleidimo, tuo tarpu dėl „wrongful“ atleidimo amžius neturi reikšmės⁹³.

Apibendrinant galima pasakyti, kad esminės nuostatos dėl darbuotojų apsaugos, nutraukiant darbo sutartį, darbdavio iniciatyva, Lietuvoje ir Latvijoje yra panašios. Paminėtini tokie skirtumai: įspėjimo terminas, kolektyvinio atleidimo samprata. Kaip galima buvo tikėtis, kiek daugiau skirtumų galima rasti palyginus Lietuvos ir Didžiosios Britanijos teisę. Tačiau iš esmės visose aptartose valstybėse egzistuoja teisės normos, įtvirtinančios darbuotojų apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo.

⁹² Employment Rights Act 1996 // <http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/96018--a.htm#5>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

⁹³ Unfair & Wrongful dismissal // <http://www.legalpulse.com/site/legalweb.nsf/DocView/5D003E39866C63B780256E94007F3BAA>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

3. LR teisminės praktikos apibendrinimas nepagrįsto atleidimo iš darbo atvejais

Darbo sutartys dažnai nutraukiamos darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, o teismai neretai įvairiai interpretuoja teisės normas, ko pasekoje, skirtingai vertina, ar darbuotojo atleidimas iš darbo yra nepagrįstas. Kaip yra pabrėžęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, „šiandien asmens teisė į darbą, asmens darbo veikla yra tos gyvenimo sritys, nuo kurių priklauso tiek socialinė, tiek materialinė, tiek psichologinė asmens gerovė, asmens socialinis vertinimas, užtikrinantis jo dvasinę ir psichologinę pusiausvyrą bei leidžiantis tinkamai save realizuoti bei užtikrinti socialinį asmens bei jo šeimos stabilumą. Asmens darbo veikla yra itin jautri menkiausiems pažeidimams“⁹⁴. Todėl DK normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, „teisingas bei vienodas taikymas yra svarbus <...> teismų praktikos uždavinys“⁹⁵. Tuo tikslu šioje darbo dalyje bus apžvelgiamos kai kurios pastarųjų metų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) kasacine tvarka nagrinėtos bylos dėl nepagrįsto atleidimo iš darbo, parodant, kokios darbuotojų teisės ir garantijos dažniausiai yra pažeidžiamos bei kokios priežastys gali būti pripažintos svarbiomis, atleidžiant darbuotojus iš darbo pagal DK 129 straipsnį.

Į Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą patenka nemažai darbo bylų dėl pažeidimų, susijusių su įspėjimu apie darbo sutarties nutraukimą. Vienoje tokių bylų iekovė G.D. kreipėsi į teismą su ieškiniu, kuriuo prašė panaikinti atsakovo Alytaus Vidzgirio vidurinės mokyklos direktoriaus 2003 m. rugsėjo 24 d. įsakymą, pripažįstant jos atleidimą iš darbo neteisėtu bei išmokant DK 140 str. numatytą išeitinę išmoką ir vidutinį atlyginimą už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Ieškovė nurodė, kad pas atsakovą dirbo nuo 1987 m. rugsėjo 1 d. pradinių klasių mokytoja. Atsakovas 2003 m. birželio 6 d. ją įspėjo, kad ji bus atleista iš darbo pagal DK 129 str. 3 d. 5 p. Ieškovės nuomone, ji buvo atleista nesant svarbių priežasčių. Į jos vietą buvo priimta K.P. Pasak ieškovės, atleidimo formuluotė nurodyta neteisingai. Atsakovas pažeidė DK 131, 133 str., nes atleido ieškovę jos laikino nedarbingumo laikotarpiu.

Alytaus rajono apylinkės teismas 2004 m. balandžio 28 d. sprendimu ieškinį patenkino iš dalies, pripažino ieškovės atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisė iš atsakovo 3602,20 Lt piniginę kompensaciją ieškovei. Teismas nustatė, kad 2003 m. birželio 6 d. ieškovė buvo įspėta, kad po dviejų mėnesių su ja bus nutraukta darbo sutartis DK 129 str. 3 d. 5 p. pagrindu. Darbo sutartis buvo nutraukta 2003 m. rugsėjo 1 d. įsakymu, bet, paaiškęjus, kad ieškovė tuo metu buvo

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-10/2006 m. //

http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn_liteko&lang=1; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis // Teismų praktika. - Vilnius, 2003. Nr. 20. P. 173.

nedarbinga, atleidimo data perkelta ir ieškovė atleista 2003 m. rugsėjo 24 d., išmokant išeitinę kompensaciją, todėl prašymo dėl kompensacijos priteisimo teismas netenkino. Teismas sprendė, kad ieškovė atleista nurodant netesingą atleidimo pagrindą, todėl atleidimą laikė neteisėtu. Teismas, kaip atlyginimą už priverstinę pravaikštą, priteisė ieškovei vidutinį darbo užmokestį už du mėnesius, atsižvelgęs į tai, kad darbo įstatymai buvo pažeisti nešiurkščiai, jai buvo siūloma grįžti į darbą.

Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, 2004 m. gruodžio 27 d. nutartimi Alytaus rajono apylinkės teismo 2004 m. balandžio 28 d. sprendimą pakeitė: priteisė iš atsakovo 7448,98 Lt atlyginimą už priverstinės pravaikštos laiką, nustatė, kad darbo sutartis su ieškove nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsiteisėjimo dienos.

Nutraukti neterminuotą darbo sutartį darbdavio iniciatyva galima, prieš tai darbuotoją atitinkamai įspėjus. DK 130 straipsnio 2 dalies 1 punktas reglamentuoja įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą turinį. Tinkamas įspėjimas turi atitikti DK 130 straipsnio 2 dalies reikalavimus. Įspėjime turi būti nurodyta atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad teismų praktikoje suformuluota *darbdavio pareiga nurodyti konkrečias darbuotojo atleidimo iš darbo svarbias priežastis*, o ne vien apsiriboti DK 129 straipsnyje nurodytomis apibendrintomis formuluotėmis. Todėl darbdavys turi nurodyti tokį konkretų faktą ar faktus, dėl kurių darbuotojas negali tęsti darbo ir dėl to su juo būtina nutraukti darbo sutartį. Įspėjimas, kuriame nenurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis, arba ji nurodyta ne ta ar nekonkrečiai, vertintinas kaip neatitinkantis DK 130 straipsnio 2 dalies 1 punkto reikalavimų.

LAT nurodė, kad klausimo, ar konkreti darbo sutarties nutraukimo priežastis yra svarbi, išsprendimas pagal įstatymą priskirtas darbdavio diskrecijai, nes būtent jis sprendžia konkrečios įstaigos, įmonės veiklos efektyvumo ir tikslų pasiekimo problemą. Tuo tarpu kilus ginčui dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, klausimą, ar konkreti darbo sutarties nutraukimo priežastis yra svarbi, sprendžia teismas. Dėl šių priežasčių įstatyme negali būti įvardytos visos aplinkybės, galinčios būti pripažintos svarbiomis darbo sutarties nutraukimo priežastimis, o konkrečios darbdavio pasirinktos darbuotojo atleidimo priežastys, vertinamos jų atitikimo DK 129 straipsnio turiniui ir prasmei aspektu.

Nagrinėjamoje byloje nustatyta, kad darbdavys įspėjime, kaip juridinį ieškovės atleidimo iš darbo pagrindą nurodė DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punktą, o kaip faktinį pagrindą – ieškovės įgytą teisę į visą senatvės pensiją. Tačiau įspėjime nebuvo suformuluota svarbi priežastis, dėl kurios ieškovė negali vykdyti jai pavestų darbo funkcijų. Tai reiškia, kad ieškovė nebuvo tinkamai (pagal DK 130 straipsnio 2 dalies reikalavimus) įspėta, todėl darbo sutartis su ja

buvo nutraukta pažeidžiant nustatytą tvarką. Todėl LAT nutarė Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. gruodžio 27 d. nutartį palikti nepakeistą⁹⁶.

Kitoje byloje ieškovas B. S. nurodė, kad jis dirbo VšĮ Lietuvos nacionaliniame radijuje ir televizijoje elektrotechniku. 2003 m. sausio 20 d. gavo raštišką išpėjimą, kad po dviejų mėnesių bus atleistas iš darbo pagal DK 129 straipsnio 1 dalį. Atsakovo generalinio direktoriaus 2003 m. kovo 19 d. įsakymu jis buvo atleistas iš darbo kaip įgijęs teisę į visą senatvės pensiją. Ieškovas prašė teismą pripažinti jo atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti jį į ankstesnį darbą.

Vilniaus miesto antrasis apylinkės teismas 2003 m. birželio 16 d. sprendimu ieškinį atmetė. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2003 m. spalio 16 d. sprendimu panaikino Vilniaus miesto antrojo apylinkės teismo 2003 m. birželio 16 d. sprendimą ir ieškinį tenkino – pripažino B.S. atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžino jį į ankstesnį darbą bei priteisė ieškovui iš atsakovo vidutinį darbo užmokestį (975,84 Lt) už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad darbo sutarties nutraukimo teisėtumą nulemia ne tik įstatyme nustatyto pagrindo buvimas bet ir tinkamai įvykdyta atleidimo procedūra. DK 129 straipsnio 1 dalis nustato, kad nutraukti neterminuotą darbo sutartį darbdavio iniciatyva galima, prieš tai darbuotoją atitinkamai išpėjus ir, jeigu darbuotojo negalima perkelti į kitą darbą. Šios dvi sąlygos privalomos atleidžiant darbuotoją pagal DK 129 straipsnį.

Be to, Kolegija pažymėjo, kad darbdavys gali atleisti darbuotoją tik dėl tos svarbios priežasties, kurią jis nurodė išpėjime apie atleidimą iš darbo, o atleidimas kitu pagrindu laikytinas atleidimu iš darbo be išpėjimo. Kadangi atsakovas pažeidė darbo sutarties nutraukimo tvarką ir sąlygas, apeliacinės instancijos teismo sprendimas grąžinti ieškovą į darbą paliktinas galioti⁹⁷.

DK 129 str. 2 d., kalbanti apie tai, kokios aplinkybės gali būti svarbiomis, atleidžiant darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva, numato, kad darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų. Analizuojant šias atleidimo iš darbo priežastis, galima paminėti bylą Nr. 3K-3-311/2004. Ieškovė L. V. P. kreipėsi į teismą su ieškiniu nurodydama, jog 2001 m. birželio 2 d. buvo priimta į darbą pas atsakovą UAB „Automobilių stovėjimo aikštelės“ vadybininke. 2003 m. birželio 11 d. atsakovas atleido ją iš darbo pagal DK 129 str. 1 d. Ieškovė atleidimą iš darbo prašė pripažinti neteisėtu, nes iš gautų 2003 m. gegužės 21 d. ir 2003 m. gegužės 26 d. atsakovo pranešimų

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-330/2005 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28263; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-114/2004 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=24083; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

neiškų dėl kokios konkrečios svarbios priežasties ieškovė buvo atleista iš darbo. Iš 2003 m. vasario 28 d. atsakovo pranešimo ieškovė teigia supratusi, kad atsakovas siūlo pakeisti darbo sutarties sąlygas. Minėtą pranešimą ieškovė nurodė gavusi 2003 m. gegužės 21 d. Tuo buvo pažeista DK 120 str. 2 d., kadangi darbo sąlygos buvo pakeistos iš anksto nepranešus. Iš 2003 m. gegužės 26 d. pranešimo ieškovė teigė sužinojusi, jog bendrovės valdybos 2003 m. vasario 21 d. sprendimu panaikinti vadybininkų etatai, o ieškovei nesutikus dirbti kontrolieriaus darbą, atsakovas ketina ją atleisti iš darbo nuo 2003 m. liepos 25 d. Kadangi nebuvo nurodyta konkrečiai ir reali atleidimo iš darbo priežastis bei pagrindas, buvo pažeista DK 130 str. 2 d. Pasak ieškovės, atleidžiant iš darbo taip pat buvo pažeistas DK 135 str., nes atsakovas 2003 m. gegužės 26 d. pranešimu įspėjo, jog atleis iš darbo 2003 m. liepos 25 d., bet atleido 2003 m. birželio 11 d.

Kauno miesto apylinkės teismas 2003 m. lapkričio 4 d. sprendimu ieškinį patenkino visiškai. Pripažino ieškovės L. V. P. atleidimą iš UAB „Automobilių stovėjimo aikštelės“ neteisėtu ir grąžino ją į darbą vadybininkės pareigoms. Priteisė iš UAB „Automobilių stovėjimo aikštelės“ už priverstinės pravaikštos laiką: nuo 2003 m. birželio 11 d. iki 2003 m. lapkričio 4 d. 3 635,95 Lt.

Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2004 m. vasario 12 d. sprendimu panaikino Kauno miesto apylinkės teismo 2003 m. lapkričio 4 d. sprendimą ir priėmė naują sprendimą - ieškinį atmesti. Teisėjų kolegija nurodė, kad ieškovė buvo įspėta apie būsimą atleidimą, jai buvo pasiūlytas jos išsilavinimą atitinkantis darbas, kurio ji atsisakė. Be to, teisėjų kolegija pažymėjo, kad nors atsakovas ir nesilaikė įspėjimo termino, tačiau atleisdamas ieškovę iš darbo, sumokėjo jai atlyginimą už visą įspėjimo laiką. Tokiu būdu įspėjimo termino nesilaikymas, kolegijos nuomone, priešingai nei nurodė sprendime apylinkės teismas, nesudaro pagrindo pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu.

LAT nurodė, kad byloje buvo nustatyta, kad įmonės valdymo organai (valdyba, direktorius) priėmė sprendimus, reikalingus įmonės struktūrinių pertvarkymų vykdymui, nustatė jų eigą, būdus ir kt. Bylos nagrinėjimo metu atsakovas pateikė duomenis, kad struktūrinių pertvarkymų išvadoje ieškovės turėta pareigybė neišlieka, o darbo funkcijos, kurias atliko ieškovė, perskirstytos. Ieškovė nesutiko dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, todėl esant tokioms aplinkybėms apeliacinės instancijos teismas turėjo pakankamą pagrindą pripažinti, kad darbdavys galėjo nutraukti darbo sutartį su ieškove. Aplinkybė, kad vykdamas įmonės struktūrinius pertvarkymus, buvo panaikinta ieškovės pareigybė (darbo vieta), teismas pagrįstai laikė svarbia darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį priežastimi. Kadangi darbdavys atleido ieškovę iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui, todėl apeliacinės instancijos teismas pagrįstai atleidimo iš darbo datą perkėlė iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas sumokant ieškovei vidutinį darbo užmokestį už laiką, kuriam perkeliama atleidimo data (DK 130 str. 8 d.).

Teisėjų kolegija konstatuoja, kad byloje yra duomenys, jog siekiant įmonės ekonominio efekto darbdavys turėjo pakankamą pagrindą atlikti struktūrinius pertvarkymus, kurie atlikti įstatymo nustatyta tvarka, nepažeidžiant ieškovės teisių. Kasacinės instancijos teismo kolegija padarė išvadą, kad nėra pagrindo naikinti bylą nagrinėjusio apeliacinės instancijos teismo procesinio sprendimo⁹⁸.

Taigi nors ieškovės teisės nebuvo pažeistos (ji atleista pagrįstai), ši byla svarbi tuo, kad LAT pasisakė, kokios priežastys yra svarbios, atleidžiant darbuotoją iš darbo pagal DK 129 straipsnį.

Byloje Nr. 3K-3-238/2005 ieškovė E. J. ieškiniu prašė teismo pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, grąžinti į darbą ir priteisti kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką. Ieškovė nurodė, kad nuo 1985 m. ji dirbo pradinių klasių mokytoja Vilniaus miesto 14-toje vidurinėje mokykloje, kurią reorganizuojant, ieškovė, darbdaviams susitarus, 1998 m. rugsėjo 1 d. buvo perkelta dirbti pas atsakovą. Ieškovės teigimu, jos pedagoginis darbo stažas – 21 metai, iš kurių 18 – vienoje darbovietėje. Atsakovo 2003 m. rugpjūčio 29 d. įsakymu Nr. P-150 ji atleista iš darbo pagal DK 129 straipsnio 2 dalį, išmokant 3 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio išeitinę išmoką, nors, ieškovės įsitikinimu, pagal DK 140 str. 1 d. 6 p. jai turėjo būti išmokėta 6 mėnesių VDU dydžio išeitinė išmoka. Ieškovė nurodė, kad ji negavo išpėjimo apie atleidimą iš darbo. Ieškovės teigimu, socialinio draudimo pažymėjime nurodytas atleidimo iš darbo pagrindas – DK 129 straipsnio 1 dalis – neatitinka 2003 m. rugpjūčio 29 d. įsakymo Nr. 150 turinio. Ieškovė nurodė, kad jai iki teisės gauti visą senatvės pensiją yra likę mažiau kaip 5 metai. Ieškovės teigimu, atsakovas netinkamai siūlė jai kitą darbą, nors turėjo galimybę pasiūlyti jai pakankamą lenkų kalbos pamokų skaičių. Ieškovės manymu, atsakovas pažeidė ir DK 131 straipsnio 2 dalį, nes išpėjimo termino nenukėlė laikotarpiui, kurį ieškovė buvo kasmetinėse atostogose.

Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas 2004 m. birželio 17 d. sprendimu ieškinį atmetė. Teismas nustatė, kad mokykloje sumažėjus moksleivių skaičiui realiai vyko pertvarkymas, atsirado pagrindas darbuotojų skaičiui mažinti. Teismas taip pat nustatė, kad ieškovė 2003 m. birželio 5 d. atsisakė pasirašyti išpėjimą apie atleidimą iš darbo ir kad atsakovas siūlė jai kitą darbą (keisti darbo sutartį ir dėstyti naujus dalykus), tačiau ieškovė nesutiko dirbti jai siūlomą darbą. Teismas konstatavo, kad mokinių skaičiaus sumažėjimas laikytinas svarbia darbo sutarties su ieškove nutraukimo priežastimi, atsakovas DK 129 straipsnio 1 ir 2 dalių nepažeidė.

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi ieškovės E. J. apeliacinį skundą, 2004 m. gruodžio 29 d. sprendimu Vilniaus miesto 1-ojo

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla 3K-3-311/2004 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=25358; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

apylinkės teismo 2004 m. birželio 17 d. sprendimą panaikino ir priėmė naują sprendimą, kuriuo grąžino ieškovę į pirmesnę darbą, priteisė iš atsakovo ieškovės naudai 17106,96 Lt vidutinio darbo užmokesčio už priverstinę pravaikštą. Kolegija konstatavo, kad mokyklos pradinių klasių komplektų skaičiaus mažėjimas savaime nesudaro teisinio pagrindo daryti struktūrinius pertvarkymus, nes tik priėmus direktorei sprendimą dėl mokyklos organizacinių pertvarkymų ir jį įforminus galimi realūs struktūriniai pertvarkymai, kurie turi būti vykdomi realiai. Kolegija nustatė, kad atsakovo direktorė nėra priėmusi sprendimo atlikti mokyklos struktūrinius pertvarkymus, organizavimo pakeitimus ir mažinti pradinių klasių mokytojų skaičių. Kolegija sprendė, kad atsakovo struktūriniai pertvarkymai nėra realūs, nes ieškovės atleidimo iš darbo dieną buvo jos (ieškovės) kvalifikaciją atitinkančių laisvų savaitinių valandų. Kolegija darė išvadą, kad ieškovei įteiktas įspėjimas neatitiko DK 130 straipsnio 2 dalies 1 punkto reikalavimų, nes nebuvo nurodyta konkreti darbo sutarties nutraukimo priežastis. Kolegija konstatavo, kad ieškovė iš darbo atleista be teisėto pagrindo, pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką.

Paminėtini tokie esminiai šioje byloje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo aptarti aspektai, kalbant apie nepagrįstą atleidimą iš darbo:

1. LAT pažymėjo, kad konkrečių struktūrinių pertvarkymų, kaip darbo sutarties nutraukimo svarbios priežasties, realumas nustatomas pagal tai, kad dėl tų struktūrinių pertvarkymų atitinkamą darbą dirbęs darbuotojas (nagrinėjamos bylos atveju – pradinių klasių mokytoja) nebegali atlikti darbo sutartimis prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų.

2. Kalbant apie įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą (DK 130 str. 2 d. 1 p.), įspėjime nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežasties konkretumas vertinamas darbuotojo požiūriu, būtent to, kuris turi teisę žinoti ir suprasti, dėl kokios priežasties darbdavys ketina nutraukti darbo sutartį. Ją vertinant, taip pat atsižvelgtina į kitas darbuotojui žinomas aplinkybes, sąlygojančias tą priežastį.

3. Šioje byloje LAT taip pat pasisakė dėl darbdavio pareigos siūlyti kitą darbą. Nurodė, kad pripažinimą, jog darbdavys pažeidė minėtą pareigą (DK 129 straipsnio 1 dalies nuostata), sąlygoja ne faktas, kad darbdavys nepasiūlė atleidžiamam iš darbo darbuotojui kito darbo, o faktas, kad darbdavys neperkėlė šio darbuotojo į kitą atitinkamą darbą, nors tokia galimybė buvo⁹⁹.

Tęsiant mintį apie darbdavio pareigą darbuotojui siūlyti kitą darbą, paminėtina, kad LAT yra pabrėžęs, jog darbdavys, turintis veikiančius struktūrinius padalinius įvairiose vietovėse, privalo atleidžiamam darbuotojui pasiūlyti atitinkamas laisvas darbo vietas (pareigas)

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-238/2005 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28058; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

visos savo organizacinės struktūros mastu, o ne vien tik esančias darbuotojo gyvenamojoje vietovėje arba vietovėje, kurioje esančiame struktūriniame padalinyje šis darbuotojas dirbo¹⁰⁰.

Ieškovė O. T. 2003 m. liepos 24 d. ieškinio pareiškimu prašė teismo pripažinti jos atleidimą iš darbo Panevėžio K.Paltaroko vidurinės mokyklos budėtojos pareigose neteisėtu ir grąžinti ją į darbą tose pačiose pareigose nuo atleidimo dienos. Ieškinyje nurodyta, kad ieškovė Panevėžio K.Paltaroko vidurinės mokyklos budėtojos pareigose dirba nuo 2002 m. sausio 2 d. 2003 m. vasario 25 d. jai buvo pasiūlyta nutraukti darbo sutartį DK 125 str. pagrindu (šalių susitarimu) ir įteiktas įspėjimas dėl darbo sutarties nutraukimo DK 129 str. 2 d. pagrindu. Ieškovei su pasiūlymu nesutikus, ji 2003 m. birželio 26 d. buvo atleista iš darbo pagal DK 129 str. 2 d. (darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės). Ieškovės nuomone, ji atleista šiuo pagrindu nepagrįstai, nes įspėjime jai buvo nurodyta, kad budėtojos etatas naikinamas dėl mokykloje vykdomos sargų reorganizacijos, tačiau kitiems sargais dirbantiems asmenims įspėjimai dėl atleidimo iš darbo nebuvo įteikti ir į ieškovės darbo vietą priimtas kitas asmuo. Joks kitas darbas nebuvo jai pasiūlytas. Be to, darbdavys pažeidė DK 129 str. 4 d., nes atleisdamas ieškovę neatsižvelgė į tai, kad ji augina du mažamečius vaikus.

Panevėžio miesto apylinkės teismo 2003 m. lapkričio 13 d. sprendimu ieškinys netenkintas. Teismas nustatė, kad ieškovė budėtojos pareigose dirbo nuo 2002 m. sausio 2 d. 2002 m. rugsėjo 29 d. mokyklos tarybos posėdyje nutarta nuo 2003 m. sausio 2 d. reorganizuoti sargų darbą ir panaikinti budėtojo etatą. 2003 m. sausio 7 d. ieškovė jos sutikimu perkelta laikinai dirbti valytoja. Nuo 2003 m. vasario 26 d. ieškovė, jai nesutikus dirbti toliau valytoja, grąžinama į budėtojos pareigas ir ieškovė raštu įspėjama dėl darbo sutarties nutraukimo su ja nuo 2003 m. birželio 26 d. darbdavio iniciatyva, panaikinus budėtojos etatą. 2003 m. birželio 26 d. ieškovė atleista pagal DK 129 str. 1 d. Per įspėjimo laikotarpį ieškovei buvo siūlomi virėjos bei valytojos darbai. Juos dirbti ieškovė atsisakė motyvuodama mažamečių vaikų auginimu. Teismas pripažino atsakovo nurodomą mokyklos bendruomenės narių ir mokyklos turto saugumo geresnį užtikrinimą svarbia priežastimi ir ypatingu atveju, kuriam esant, pateisinamas ieškovės atleidimas iš darbo (DK 129 str. 4 d.).

Apeliacine tvarka išnagrinėjus bylą Panevėžio apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. sausio 29 d. nutartimi apeliacinis skundas netenkintas, pirmosios instancijos teismo sprendimas paliktas nepakeistas. Teisėjų kolegija sutiko su pirmosios instancijos teismo išvada, jog ieškovė atleista iš darbo teisėtai.

LAT pažymėjo, kad pradedant darbuotojo atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva pagal DK 129 str. procedūras, turi būti įsitikinama, jog konkretaus numatyto atleisti darbuotojo atžvilgiu nėra taikytini DK 131 – 135 str. numatyti ribojimai atleisti tokį darbuotoją iš darbo. Šie

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-72/2004 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=24167; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

įstatymo numatyti apribojimai įtvirtina socialiai pažeidžiamų asmenų didesnes socialines garantijas, apsaugo nuo darbo netekimo.

Sprendžiant ieškovės atleidimo iš darbo DK 129 str. 2 ir 4 d. pagrindu teisėtumo klausimą, turi būti įvertinta, ar konkretus atvejis pripažintinas ypatingu atveju, kuomet darbuotojo atleidimui realiai egzistuoja tokios svarbios priežastys, dėl kurių neatleidus darbuotojo būtų iš esmės pažeisti darbdavio interesai. Tokiu atveju *tolesnis darbuotojo palikimas darbe perdavus vykdytas funkcijas kitiems darbuotojams reikštų tokio darbuotojo faktinę prastovą; tai sąlygotų nuolatinius darbdavio patiriamus darbuotojo atlyginimo dydžio nuostolius, šios aplinkybės pripažintinos galinčiomis iš esmės pažeisti darbdavio turtinius interesus, todėl siekdamas išvengti nuostolių darbdavys gali inicijuoti tokio darbuotojo atleidimo iš darbo procedūrą DK 129 str. 2 ir 4 d. pagrindais. Darbdaviui ekonominė būtinybė ir jo tiesioginis interesas yra siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurių atliekamas darbas ir jo rezultatai pasikeitus aplinkybėms tampa nebereikalingi, nebepateisinantys darbuotojo buvimo darbe. Toks atvejis, kuomet darbuotojo atliekamas darbas savo įnašu neprisideda prie darbdavio (įmonės) veiklos rezultatų, o atvirkščiai, blogina darbdavio finansinę padėtį, yra tas ypatingas atvejis, dėl kurio darbdavys turi teisę pagal DK 129 str. 2, 4 d. atleisti darbuotoją laikydamasis įstatymo nustatytos tvarkos¹⁰¹.*

Be to, vienoje iš bylų Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad DK 129 straipsnio 4 dalies normos prasmė yra ta, kad darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį su neįgaliu darbuotoju, privalo turėti ir nurodyti priežastį, kuri būtų svaresnė nei atleidžiant darbuotojus, nepatenkančius į DK 129 straipsnio 4 dalyje nurodytų asmenų kategorijas¹⁰².

Dar vienoje byloje ieškovė J. M. 2004 m. kovo 1 d. paduotu ieškiniu prašė teismo: pripažinti neteisėtu jos atleidimą iš darbo, pakeisti atleidimo iš darbo pagrindą į DK 129 straipsnio 1, 2 dalis. Ieškovė nurodė, kad 1996 m. gruodžio 31 d. su atsakovu sudarė darbo sutartį, pagal kurią ji dirbo medicinos sesers pareigose. Sveikatos apsaugos ministro 2001 m. spalio 1 d. įsakymu Nr. 513 patvirtintose Slaugos praktikos licencijavimo taisyklėse nustatyta, kad bendroji slaugos praktika, neturint praktikos slaugytojo licencijos yra neteisėta nuo 2003 m. spalio 1 d. Ieškovė iki 2003 m. spalio 1 d. neįgijo reikiamos kvalifikacijos – negavo licencijos, todėl atsakovas 2003 m. gruodžio 1 d. įsakymu Nr. 323 nušalino ją nuo darbo iki 2003 m. gruodžio 31 d., o 2004 m. vasario 2 d. įsakymu Nr. 22 atleido iš darbo pagal DK 139 straipsnio 1 dalį, nurodydamas, kad ji – ieškovė neturi reikiamos kvalifikacijos – neturi licencijos, darbo

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-356/2004 m. //

http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26118; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla 3K-3-71/2005 m. //

http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=27688; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

sutartis prieštarauja Slaugos praktikos įstatymo reikalavimams, šių prieštaravimų pašalinti negalima, o perkelti ją – ieškovę į kitą darbą nėra galimybės, nes ji pati atsisakė dirbti kitą darbą. Ieškovės teigimu, ji nebuvo perkelta į bendrosios praktikos slaugytojos pareigas, o iki pat darbo santykių nutraukimo dirbo medicinos sesers pareigose, todėl, jeigu medicinos sesers pareigybių nebeliko, darbdavys turėjo ją atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį. Ieškovės nuomone, ji iš darbo atleista be teisėto pagrindo, todėl jos atleidimo pagrindas ir formuluotė keistini bei priteistina išėtinės išmokos nepriemoka.

Klaipėdos miesto apylinkės teismas 2004 m. rugsėjo 13 d. sprendimu ieškinį atmetė. Teismas nustatė, kad atsakovas 2000 m. liepos 4 d. įsakymu Nr. 120p.2 ir 2000 m. birželio 30 d. pranešimu informavo ieškovę, kad jos medicinos sesers pareigybės pavadinimas pervardijamas į bendrosios praktikos slaugytojos pareigybę, o darbo funkcijos, pareiginiai nuostatai, pagrindinis tarifinis atlyginimas nesikeičia. Teismas konstatavo, kad pareigybės pavadinimo pakeitimas nelaikytinas būtinųjų darbo sąlygų pakeitimu, kuriam reikalingas susitarimas su ieškove. Teismas sprendė, kad sveikatos apsaugos ministrui priėmus 1999 m. gegužės 25 d. įsakymą Nr. 254 ir įsigaliojus Slaugos praktikos įstatymui ieškovė negalėjo tęsti medicinos sesers darbo, todėl atsakovas pagrįstai nutraukė darbo sutartį pagal DK 139 straipsnio 1 dalį.

Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2004 m. gruodžio 22 d. nutartimi Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2004 m. rugsėjo 13 d. sprendimą paliko nepakeistą. Kolegija nurodė, kad atsakovas 1998 m. rugsėjo 22 d. ir 2001 m. rugpjūčio 29 d. patvirtino bendrosios praktikos slaugytojos pareigine instrukciją, su kuria ieškovė pasirašytinai susipažinti atsisakė, tačiau iki nušalinimo nuo darbo 2003 m. gruodžio 1 d. dirbo pagal šią instrukciją.

LAT konstatavo, kad byloje nustatyta, jog atsakovas šalių darbo sutartį laikė prieštaraujančia Slaugos praktikos įstatymo reikalavimams ir ją nutraukė dėl to, kad ieškovė neįsigijo bendrosios praktikos slaugytojos licencijos. Kadangi Slaugos praktikos įstatymas įsakmiai nustato, kad verstis bendrąja slaugos praktika galima tik turint bendrosios praktikos slaugytojo licenciją, tai ieškovei tokios licencijos neįsigijus, atsirado su ieškovės kvalifikacija susijusi svarbi priežastis atsakovui nutraukti šalių darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, nes atsakovas yra įstatymo įpareigotas neleisti reikiamos licencijos neturintiems asmenims dirbti darbą, kurį dirbti licencija yra būtina.

LAT pažymėjo, kad šioje byloje šalių darbo sutarties pasibaigimas atitinka DK 129 straipsnyje numatytą darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindą. Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės,

dokumentuose apie darbo sutarties nutraukimą nurodytina, kad darbo sutartis nutraukta pagal DK 129 straipsnį.¹⁰³

Kalbant apie garantijas tam tikroms darbuotojų grupėms, paminėtina byla Nr. 3K-3-220/2004. Ieškovė M. J. nurodė, kad dirbo UAB „Vokė III“ pagal terminuotą darbo sutartį. Sutarties galiojimo terminas buvo nustatytas iki 2003 m. vasario 16 d. Nuo 2003 m. sausio 27 d. iki 2003 m. vasario 24 d. ieškovė sirgo, turėjo nedarbingumo pažymėjimą. Darbo sutartis buvo nutraukta 2003 m. vasario 25 d. įsakymu Nr. K-012, vadovaujantis DK 126 straipsnio 1 dalimi. Ieškovės teigimu, pasibaigus ieškovės darbo sutarties terminui, ir darbdaviui darbo sutarties su ja nenutraukus, ji tapo neterminuota. Be to, atleidimo iš darbo dieną, t.y. 2003 m. vasario 25 d. ieškovė darbdaviui įteikė pažymos apie savo nėštumą išrašą, tačiau darbdavys į šią aplinkybę neatsižvelgė ir atleisdamas ją iš darbo pažeidė DK 132 straipsnio 1 dalies reikalavimus. Ieškovė teismo prašė grąžinti ją į darbą UAB „Vokė III“ ir priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos.

Vilniaus miesto pirmasis apylinkės teismas 2003 m. liepos 22 d. sprendimu ieškinį patenkino. Vilniaus apygardos teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija 2003 m. lapkričio 6 d. nutartimi Vilniaus miesto pirmojo apylinkės teismo 2003 m. liepos 22 d. sprendimą paliko nepakeistą.

Bylą nagrinėję teismai nustatė, kad atsakovas tik 2003 m. vasario 25 d. įsakymu Nr. K-012 nutraukė darbo santykius su ieškove, tačiau terminuota darbo sutartis buvo sudaryta iki 2003 m. vasario 16. Teismai konstatavo, jog iki nustatyto termino darbo sutarties atsakovui nenutraukus, ji tapo neterminuota, ir ieškovės atleidimas iš darbo pagal DK 126 straipsnio 1 dalį tapo neteisėtu. Teismai taip pat atsižvelgė į svarbią byloje aplinkybę, jog ieškovė pranešė atsakovui apie savo nėštumą. Teismai konstatavo, jog nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi darbdavys neturėjo teisės (DK 132 straipsnio 1 dalis).

LAT nagrinėdamas bylą, konstatavo, kad aiškinant DK 131 straipsnio 1 dalį, kuri kalba apie draudimą darbdaviui įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą iš darbo ir atleisti iš darbo darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, būtina nurodyti, kad ji taikoma tais atvejais, kada nutraukiant darbo sutartį, darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo. Esant terminuotai darbo sutarčiai įspėjimas nenumatytas. DK 126 straipsnio 1 dalis nustato, kad suėjus darbo sutarties pasibaigimo terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o tai reiškia, kad kasatorius (atsakovas) šioje byloje suėjus numatytam terminui, nežiūrint į tai, kad ieškovė turėjo laikino nedarbingumo pažymėjimą, turėjo teisę nutraukti darbo sutartį. Tačiau DK 132 straipsnio 1 dalis draudžia nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą. Iš bylos medžiagos

¹⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-229/2005 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28064; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

matosi, kad tokia pažyma buvo pateikta 2003 m. vasario 24 d., dėl to atsakovas negalėjo nutraukti darbo sutartį su ieškove¹⁰⁴.

Byloje Nr. 3K-3-92/2005 ieškovė nurodė, kad nuo 2003 m. balandžio 8 d. pagal terminuotą darbo sutartį dirbo pas atsakovą buhalterė. Atsakovo 2004 m. sausio 15 d. įsakymu Nr. LIE 65-03 ji buvo atleista iš darbo nuo 2004 m. sausio 16 d. pagal DK 126 straipsnį (suėjus darbo sutarties terminui). Ieškovė manytu, iš darbo ji atleista neteisėtai, pažeidžiant DK 132 straipsnio 1 dalį, kuri draudžia nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą. Ji pateikė atsakovui medicinos pažymą apie nėštumą paskutinę darbo dieną - 2004 m. sausio 16 d. Atsakovui ir be to buvo žinoma apie nėštumo faktą. Ieškovė prašė pripažinti jos atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti ją į pirmesnę darbą, priteisti jai iš atsakovo vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką.

Vilniaus miesto 1-asis apylinkės teismas 2004 m. gegužės 6 d. sprendimu ieškinį patenkino: pripažino ieškovės atleidimą iš darbo pagal DK 126 straipsnį neteisėtu, grąžino ieškovę į pirmesnę darbą, priteisė ieškovei 9175,85 Lt vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo 2004 m. sausio 16 d. iki 2004 m. gegužės 6 d. imtinai bei po 117,79 Lt vidutinio darbo dienos užmokesčio už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo 2004 m. gegužės 7 d. iki teismo sprendimo įvykdymo dienos.

Teismas padarė išvadą, kad ieškovė iš darbo atleista pažeidžiant DK 132 straipsnio 1 dalį. Medicinos pažyma apie ieškovės nėštumą atsakovui buvo pateikta paskutinę jos darbo dieną, tačiau atsakovas įsakymo dėl atleidimo iš darbo nepagrįstai neatšaukė. DK 132 straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu darbdavys neturi teisės nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia moterimi pagal DK 126 straipsnio 1 dalį.

Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, 2004 m. rugsėjo 30 d. nutartimi pirmosios instancijos teismo sprendimą paliko nepakeistą. Teisėjų kolegija sutiko su teismo išvada, kad DK 132 straipsnio 1 dalies norma draudžia nutraukti bet kokias darbo sutarčių rūšis su nėščia moterimi.

Darbo sutartis dėl termino suėjimo gali būti nutraukiama, kai pasibaigia jos terminas. Kaip konstatavo LAT, jei terminas yra nustatytas sutarties šalių, bet jo suėjimo metu darbuotojui turi būti taikoma DK 132 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija ir jis ketina ja naudotis, tai pagal šios įstatymo normos nuostatą sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą. Darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka. Per DK 132 straipsnio 1 dalyje nustatytą laiką darbo sutartis įstatymo pagrindu vykdoma kaip terminuota ir dar nepasibaigus terminui. Darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukiama suėjus terminui, nes terminas bus

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-220/2004 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=25148; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui. Iki to darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir neatsiranda pagrindo, numatyto DK 126 straipsnio 1 dalyje.

Pasak Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, moteriai, dirbusiai pagal terminuotą sutartį ir jos metu tapusiai nėščia, įstatymas nustato garantiją – draudimą atleisti ją tam tikrą laiką iš darbo. Darbuotojo valia yra nuspręsti, ar šia garantija pasinaudoti. Ketindama ja pasinaudoti, darbuotoja informuoja darbdavį apie įstatyme numatytą faktą – nėštumą. Darbuotojo siekimas pasinaudoti įstatymo numatyta garantija negali būti aiškinamas kaip nesąžiningas darbuotojo elgesys, motyvuojant vien pažymos apie nėštumą pateikimo aplinkybėmis, kad tai padaryta paskutinę darbo dieną, po pietų, kai nebuvo vadovo. Garantija turi būti taikoma nuo pažymėjimo pateikimo, jei tik darbuotoja neatleista. Ar darbuotoja naudosis įstatymo suteikta garantija, palikta jos nuožiūrai, nes ji gali naudotis garantija, t. y. pateikti duomenis darbdaviui ir nebūti atleista, ar nesinaudoti, t. y. nepateikti duomenų ir būti atleista vykdant nuostatą, kad darbo sutartis pasibaigė. Remiantis išdėstytais argumentais, LAT nutarė Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. rugsėjo 30 d. nutartį palikti nepakeistą¹⁰⁵.

Pabrėžtina, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika suformulavo, jog pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį sudaro šių juridinių faktų visuma: tinkamai realizuota darbdavio iniciatyva (darbuotojo išėjimas); svarbi darbo sutarties nutraukimo priežastis; faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą¹⁰⁶.

Analizuojant LR LAT teisminę praktiką, pastebėtina, kad tiek darbdaviams, tiek teismams daugiausia neaiškumų kildavo, siekiant atskleisti svarbių priežasčių turinį ir sprendžiant, kokios aplinkybės pripažintinos svarbiomis, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, bei dėl DK 130 straipsnio taikymo. Kadangi atsižvelgiant į su konkrečiu darbdaviu, konkrečiu darbuotoju ir su konkrečiu darbo sutarties nutraukimo atveju susijusias aplinkybes, tam tikros priežastys vienu atveju gali būti pripažintos pagrindžiančiomis darbo santykių nutraukimą, o kitu – ne. Tuo tarpu, pažeidimų, susijusių su tam tikrų darbuotojų garantijomis, yra kur kas mažiau. Be to, analizuojant teisminę praktiką, pastebėtina, kad mažėja ankstesniais metais darytų klaidų, kylančių dėl neteisingo teisės normų interpretavimo. Todėl teigtina, kad teisminė praktika padeda tiek teismams, tiek darbdaviams teisingai taikyti teisės normas.

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-92/2005 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=27795; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-227/2004 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=25153; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

Išvados ir rekomendacijos

1. Siekiant atskleisti nepagrįsto atleidimo iš darbo sampratą buvo nagrinėjami tarptautiniai bei nacionaliniai teisės aktai. Apibendrinus tarptautinį reglamentavimą apie apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, galima teigti, kad nė viename iš analizuotų teisės aktų nėra pateikiama nepagrįsto atleidimo iš darbo sąvoka. Atleidimo iš darbo teisėtumas (pagrįstumas) siejamas su svarbių priežasčių kriterijumi. Autorės nuomone, atleidimas iš darbo turėtų būti laikomas nepagrįstu, jei darbo santykiai su darbuotoju nutraukiami darbdavio iniciatyva, nesant svarbios, pagrįstos priežasties ir nesilaikant nustatytos tvarkos.

2. Lietuvos teisinėje bazėje, kaip ir tarptautiniuose dokumentuose bei kitose nagrinėtose valstybėse, nėra įtvirtinta nepagrįsto (neteisėto) atleidimo iš darbo sąvoka. DK 129 straipsnis nepateikia svarbių priežasčių, dėl kurių galima nutraukti darbo sutartį, apibrėžimo, tik nurodo bendriausius tokių priežasčių požymius. Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika, laikytina, kad nepagrįstas (neteisėtas) atleidimas iš darbo yra tuomet, kai jis nėra pagrįstas teisėta priežastimi. Ar priežastis yra teisėta konkrečiu atveju sprendžia teismas.

3. TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ formuluoja darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva taisykles, nustato principines nuostatas, užtikrinančias, kad atleidimas iš darbo būtų pagrįstas svarbiomis priežastimis ir atitiktų nustatytą procedūrą.

4. Konvencija įtvirtina bendrą taisyklę, kad darbo sutartis negali būti nutraukta (darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės), išskyrus, kai yra pagrįsta priežastis, susijusi su darbuotojo profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe arba pagrįstais įmonės poreikiais. Numato, kokios priežastys gali būti pagrįstomis nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, tačiau nepateikia baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva priežasčių sąrašo bei nurodo, kokios priežastys negali būti pagrįstomis, atleidžiant darbuotoją iš darbo.

5. Apsauga nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo užtikrinama visuma priemonių: įspėjimu apie darbo sutarties nutraukimą, svarbių priežasčių buvimo reikalavimu, garantijomis tam tikrų kategorijų darbuotojams, teise kreiptis į teismą su ieškiniu dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu. Minėtos priemonės įtvirtinamos tiek tarptautiniame, tiek nacionaliniuose lygmenyse.

6. Esminės nuostatos dėl darbuotojų apsaugos, nutraukiant darbo sutartį, darbdavio iniciatyva, Lietuvoje ir Latvijoje yra panašios. Kaip galima buvo tikėtis, kiek daugiau skirtumų galima rasti palyginus Lietuvos ir Didžiosios Britanijos teisę. Tačiau iš esmės visose aptartose valstybėse egzistuoja teisės normos, įtvirtinančios darbuotojų apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo.

7. Analizuojant LR LAT teisminę praktiką, pastebėtina, kad tiek darbdaviams, tiek teismams daugiausia neaiškumų kildavo, siekiant atskleisti svarbių priežasčių turinį ir sprendžiant, kokios aplinkybės pripažintinos svarbiomis, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, bei dėl DK 130 straipsnio taikymo.

8. Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, atitinka Europos Sąjungos, Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktus bei Europos socialinės chartijos principines nuostatas, nustatančias minimalius reikalavimus. Taigi iškelta hipotezė pasitvirtino. Be to, tam tikrais aspektais LR DK užtikrina didesnę darbuotojų teisių apsaugą nei tarptautiniai standartai.

Rekomendacijos. Siekiant didinti apsaugą nepagrįsto atleidimo iš darbo atvejais, galimos rekomendacijos:

1. Daugiau šviesti ir informuoti darbuotojus apie jų turimas teises darbe, ypač darbo sutarties nutraukimo atveju. Pvz., pasirašant darbo sutartį, įteikti ir lankstinuką apie darbuotojų turimas teises bei jiems taikomas garantijas. Šią funkciją turėtų įgyvendinti tiek darbdaviai, tiek Valstybinė darbo inspekcija.
2. Sukurti mechanizmą, numatantį galimybę darbdavio atstovo atsakomybei už teisės aktų reikalavimų pažeidimus, atleidžiant darbuotojus iš darbo.
3. Skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą, kadangi jos gali būti šaltinis, garantuojantis darbuotojų apsaugą atleidimo iš darbo metu.

Literatūros sąrašas

Teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992. Nr. 32-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 61, 92, 127, 129, 133, 135, 136, 146, 150, 154, 155, 161, 162, 166, 169, 170, 184, 212, 214, 220, 273 ir 279 straipsnių pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2005, Nr. 85-3138.
4. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1699.
5. Europos Sąjungos Tarybos direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“ // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10245&p_query=&p_tr2=2; prisijungimo laikas: 2006-12-02.
6. Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių, ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ // http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=27445&p_query=&p_tr2=2; prisijungimo laikas: 2006-12-02.
7. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704.
8. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis // Valstybės žinios, 2004. Nr. 2-2.
9. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.
10. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ // Valstybės žinios, 1996. Nr. 30-737.
11. Convention No. 158: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.
12. Employment Rights Act 1996 // [http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/96018--a.htm#5;](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/96018--a.htm#5) prisijungimo laikas: 2006-12-02.
13. Labour Law // <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.
14. Recommendation No. 166: Termination of Employment // <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

Teisės literatūra:

15. Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. – Vilnius. 2001. P. 288. (ISBN 9955-442-67-0)
16. Davidavičius H. Kaip atleisti ligotą: Darbuotojų atleidimas iš darbo dėl sveikatos būklės // Juristas. 2005. Nr. 9. P. 3-10. (ISSN 1648-7834)
17. Davidavičius H. Kaip atleisti nekaltą (1): Viena iš darbuotojo atleidimo sąlygų – kito darbo siūlymas // Juristas. 2004. Nr. 3. P. 18-21. (ISSN 1648-7834)
18. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 352. (ISBN 9955-557-40-0)
19. Davulis T. Lietuvos darbo teisės atitiktis Europos Bendrijos teisei problema kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje // Teisė. 2003. Nr. 46. P. 38-51. (ISSN 1392-1274)
20. Europos žmogaus teisių normų įgyvendinimas Lietuvoje. – Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2004. P. 94. (ISBN 9955-473-11-8)
21. Jakučionytė R. Tarptautinių darbo standartų taikymo priežiūros sistema // Jurisprudencija. 2002. Nr. 25(17). P. 63-72. (ISSN 1392-6195)
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis // Teismų praktika. - Vilnius, 2003. Nr. 20. P. 472. (ISSN 1392-1460)
23. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas. - Vilnius: Justitia, 2003. P. 288. (ISBN 9986-567-86-6)
24. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. - Vilnius: Justitia, 2004. P. 624. (ISBN 9955-616-00-8)
25. Mačernytė – Panomariovienė I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos // Teisės problemos. 2003. Nr. 2(40). P. 31-50. (ISSN 1392-1592)
26. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas. – Vilnius: Justitia, 2005. P. 469. (ISBN 9986-616-13-X)
27. Švedaitė R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. // Teisės problemos. 2004. Nr.14(42). P. 9-23. (ISSN 1392-1592)
28. Užsienio patirtis įrodo reguliavimo žala // <http://www.lrinka.lt/Leidinys/reguliavimas/1998.4.uzsienis.phtml>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.
29. Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai. – Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2000. P. 144. (ISBN 9986-9094-8-1)
30. Žmogaus teisės: Regioninių tarptautinių dokumentų rinkinys. - Vilnius, 1993. P. 375.

31. Alston P. Labour rights as human rights. – New York: Oxford University Press, 2005. P. 254. (ISBN 0-19-928106-8)
32. Code of International Labour Law: Law, Practice and Jurisprudencia. Volume II, Book 1. Principle Standards of International Labour Law. Cambridge University Press. 2005. P. 1476. (ISBN-13 978-0-521-81471-3)
33. Selwyn P. Law of employment. – UK: LexisNexis, XIII, 2004. P. 614. (ISBN 0-406-97090-4)
34. Unfair & Wrongful dismissal // <http://www.legalpulse.com/site/legalweb.nsf/DocView/5D003E39866C63B780256E94007F3BAA>; prisijungimo laikas: 2006-12-02.
35. Wrongful dismissal // http://en.wikipedia.org/wiki/Wrongful_dismissal; prisijungimo laikas: 2006-12-02.

Teismų praktika:

36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-10/2006 m. // http://www.lat.lt/Default.aspx?item=tn_liteko&lang=1; prisijungimo laikas: 2006-12-07.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla 3K-3-71/2005 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=27688; prisijungimo laikas: 2006-12-07.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-72/2004 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=24167; prisijungimo laikas: 2006-12-07.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-92/2005 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=27795; prisijungimo laikas: 2006-12-07.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-114/2004 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=24083; prisijungimo laikas: 2006-12-07.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-220/2004 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=25148; prisijungimo laikas: 2006-12-07.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-227/2004 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=25153; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-229/2005 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28064; prisijungimo laikas: 2006-12-07.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-238/2005 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28058; prisijungimo laikas: 2006-12-07.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla 3K-3-311/2004 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=25358; prisijungimo laikas: 2006-12-07.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-330/2005 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=28263; prisijungimo laikas: 2006-12-07.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinė byla Nr. 3K-3-356/2004 m. // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=26118; prisijungimo laikas: 2006-12-07.

Kita literatūra:

48. Batėnas P. Kaip atleisti nekaltą (2): Įspėjimas apie atleidimą iš darbo // Juristas. 2004. Nr. 4. P. 22-26. (ISSN 1648-7834)
49. Batėnas P. Kaip atleisti nekaltą (7): Išmoka nutraukus darbo santykius pagal Darbo kodekso 129 straipsnį // Juristas. 2004. Nr. 10. P. 22-24. (ISSN 1648-7834)
50. Batėnas P. Kaip atleisti nekaltą (4): Sutikimas atleisti darbuotoją iš darbo – būtinas? // Juristas. 2004. Nr. 6. P. 8-13. (ISSN 1648-7834)
51. Batėnas P. Kaip atleisti nekaltą (6): Svarbios priežastys atleisti iš darbo // Juristas. 2004. Nr. 9. P. 23-29. (ISSN 1648-7834)
52. Davidavičius H. Darbuotojų skaičiaus mažinimas (1) // Vadovo pasaulis. 2005. Nr. 1. P. 60-62. (ISSN 1392-4761)
53. Davidavičius H. Darbuotojų skaičiaus mažinimas (2) // Vadovo pasaulis. 2005. Nr. 2. P. 58-60. (ISSN 1392-4761)
54. Davidavičius H. Kaip atleisti nekaltą (3): Teisės atleisti darbuotoją apribojimas // Juristas. 2004. Nr. 5. P. 8-11. (ISSN 1648-7834)
55. Davidavičius H. Terminuotos darbo sutarties ypatumai // Vadovo pasaulis. 2005. Nr. 2. P. 50-54. (ISSN 1392-4761)
56. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. 1 dalis. - Vilnius: Teisės institutas, 2000. P. 503. (ISBN 9955-9346-0-3)

57. Lukaševičius R. Terminuotos darbo sutarties nutraukimo ypatumai // Vadovo pasaulis. 2005. Nr. 5. P. 41-42. (ISSN 1392-4761)
58. Mačernytė-Panomariovienė I. Verslo/įmonės arba jų dalių perdavimo samprata taikant direktyvos „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatas //
59. Tidikis R. Socialinių mokslų tyrimų metodologija. - Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003. P. 628. (ISBN 9955-563-26-5)
60. Tubaitė – Stalauskienė A. Atleisto darbuotojo teisė pareikšti ieškinį, kai darbo santykiai nutraukti pagal Darbo kodekso 129 straipsnį // Juristas. 2004. Nr. 10. P. 29-32. (ISSN 1648-7834)
61. Šuminas A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai // VU Mokslo darbai: Teisė, 1999. Nr. 3(2). P. 58-68. (ISSN 1392-1274)
62. Žmogaus teisės: Europos Tarybos ir Europos Sąjungos dokumentai. - Vilnius: Lietuvos žmogaus teisių centras, 2002. P. 144. (ISBN 9986-9094-8-1)
63. Žmogaus teisės: Jungtinių tautų dokumentai. – Vilnius, 2000. P. 268.
64. Lewis D., Sargeant M. Essentials of employment law. – Cromwell Press, 2004. P. 280. (ISBN 1-84398-000-2)

Santrauka

Darbe nagrinėjami apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo klausimai. Tema nėra nauja, tačiau nepakankamai išsamiai nagrinėta. Apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo analizei teisinėje literatūroje skiriamas nepakankamas dėmesys.

Siekiant įrodyti iškeltą hipotezę, kad Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, atitinka tarptautinius standartus, analizuojamos tarptautinės ir nacionalinės apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo teisės normos.

Pirmojoje darbo dalyje analizuojama nepagrįsto atleidimo iš darbo samprata, įtvirtinta Tarptautinės darbo organizacijos, Europos Sąjungos, kaip tarptautinės regioninės organizacijos, ir nacionaliniuose teisės aktuose. Atlikus norminių aktų teisinę analizę, daroma išvada, kad nagrinėtuose tarptautiniuose bei nacionaliniuose teisės aktuose nėra pateikiama nepagrįsto atleidimo iš darbo sąvoka. Atleidimo iš darbo pagrįstumas siejamas su svarbių priežasčių kriterijumi.

Antrojoje dalyje aptariamos ir lyginamuoju aspektu analizuojamos apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo priemonės, įtvirtintos tarptautiniuose ir Europos Sąjungos valstybių narių nacionaliniuose teisės aktuose.

Trečiojoje dalyje apibendrinama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika nepagrįsto atleidimo iš darbo atvejais. Pateikiama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo atliekama LR DK teisės normų interpretacija. Kadangi teisminė praktika prisideda prie teisingo ir vienodo teisės normų taikymo. Taip pat apžvelgiant kasacinę tvarką nagrinėtas bylas, siekiama parodyti, kokios darbuotojų teisės ir garantijos yra pažeidžiamos dažniausiai.

Pagrindinės sąvokos: nepagrįstas atleidimas iš darbo, darbo sutarties nutraukimas, garantijos atleidimo iš darbo atvejais.

PROTECTION FROM UNJUSTIFIED DISMISSAL ACCORDING NATIONAL AND INTERNATIONAL LAW

INDRĖ BUTKEVIČIŪTĖ

SUMMARY

There are researched questions of protection from unjustified dismissal in this work. This theme is not new, but it is not properly studied. There is given too little attention for analysis of protection from unjustified dismissal in law literature.

In pursuance of hypothesis, that Lithuanian law, which regulate protection from unjustified dismissal, are parallel to international standards; there are analyzed international and national law standards for protection from unjustified dismissal.

In the first part of work there is analyzed conception of unjustified dismissal, which is consolidated in International Law Organization, Europe Union as international regional organization and national law acts. After accomplishing of law analysis of standard acts it is concluded, that there is not given definition of unjustified dismissal in the researched international and national law acts. Legitimacy of dismissal is related with criteria of important reasons.

In the second part of work there is discussed and by comparative aspect analyzed measures of protection from unjustified dismissal, which are consolidated in international and Europe Union member states national law acts.

In the third part generalised the practice of Lithuanian Highest Court in cases of unjustified dismissal. There is given the interpretation of Labour Code of Lithuanian law standards by Lithuanian Highest Court, because judiciary practice is promoting application of fair and equal law standards. Also reviewing in cassation course judged cases it is aspired to show what employee's rights and guarantees are offended most often.

Keywords: unjustified dismissal, termination of work contract, guarantees of workers in dismissal.

Annotation

The objective of this work is to analyze international and national law standards of protection from unjustified dismissal. There are reached to reveal the conception of protection from unjustified dismissal and to discuss the measures, which safeguard protection from unjustified dismissal in the work. So in this work are discussed and analyzed by comparative aspect international, Europe Union and its member states national law acts, which regulate dismissal by employer initiative without employee's guilt. Also there are given examples of Lithuanian Highest Court practice, in order to show what employee's rights and guarantees are most often violated and what reasons are recognized as reasonable (valid) dismissing employees according to 129 section of Lithuanian Law Code.