

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
TEISĖS FAKULTETO  
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

MARIUS ŽVINKLIS

DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA

**NETEISĖTAI ATLEISTO DARBUOTOJO TEISINĖS GARANTIJOS**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė:  
lektorė V. Kudirkaitė

Vilnius, 2006

## TURINYS

<b>1</b>	<b>NETEISĖTO ATLEIDIMO IŠ DARBO SAMPRATA .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS .....</b>	<b>6</b>
2.1	Darbo sutarties nutraukimo teisėti pagrindai .....	8
2.2	Darbo sutarties nutraukimo apribojimai .....	25
<b>3</b>	<b>NETEISĖTAI ATLEISTO DARBUOTOJO TEISIŲ GYNIMO BŪDAI .....</b>	<b>31</b>
3.1	Ginčai dėl neteisėto atleidimo iš darbo .....	32
3.2	Neteisėtai atleisto darbuotojo teisių gynimas teisme .....	34
<b>4</b>	<b>NETEISĖTAI ATLEISTO DARBUOTOJO TEISINĖS GARANTIJOS PAGAL GALIOJANČIUS ĮSTATYMUS.....</b>	<b>37</b>
4.1	Neturtinė žala.....	39
<b>5</b>	<b>TEISMUOSE NAGRINĖTŲ BYLŲ DĖL NETEISĖTO ATLEIDIMO STATISTIKA.....</b>	<b>42</b>
	<b>IŠVADOS .....</b>	<b>46</b>
	<b>REKOMENDACIJOS .....</b>	<b>47</b>
	<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS.....</b>	<b>49</b>
	<b>ANNOTATION.....</b>	<b>53</b>
	<b>SANTRAUKA.....</b>	<b>54</b>
	<b>SUMMARY .....</b>	<b>55</b>

## IVADAS

Darbas yra viena svarbiausių ekonominių ir socialinių garantijų. Kiekvienos šiuolaikinės valstybės tikslas darbo teisės šakoje – nustatyti ir efektyviai taikyti tokias teisės normas, kurios užtikrintų darbuotojų saugumą, teisę į poilsį, laisvalaikį ir atostogas, teisingą apmokėjimą, socialinę apsaugą nedarbo atveju; suteiktų lygias galimybes darbui gauti nepriklausomai nuo rasės, lyties, socialinės padėties, seksualinės orientacijos ar kitų individualių, su darbo rezultatais nesusijusių savybių; griežtai apibrėžtų darbuotojo ir darbdavio pareigas bei teises; užkirstų kelią nelegaliam ir priverčiamajam darbui.

Lietuvos Respublika (toliau – LR), siekdama tapti pilnateise Europos valstybių bendrijos dalimi, pasirašė ir ratifikavo nemažai svarbių tarptautinių dokumentų, tarp kurių pažymėti du pagrindiniai aktai: 1993 m. ratifikavo Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvenciją, įtvirtinančią žmogaus pilietines bei politines teises ir laisves<sup>1</sup>; 1997 m. pasirašė Europos socialinę chartiją (pataisyta), skelbiančią svarbiausias socialines, ekonomines ir kultūrinės žmogaus teises<sup>2</sup>.

1948 m. priimtoje Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje buvo paskelbti žmogaus teisės į darbą, pakankamą pragyvenimo lygį bei socialinę apsaugą pagrindiniai principai<sup>3</sup>. Samdomų darbuotojų teises gina ir Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau – TDO) konvencijos, kurios yra sudaromos taip, kad būtų priimtinos visoms pasaulio tautoms, nepaisant didelių ekonominio ir socialinio išsivystymo lygio skirtumų. Lietuva taip pat privalo suderinti socialinių klausimų reglamentavimą su tarptautinės teisės normomis.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas<sup>4</sup> (toliau – DK) iš esmės reformavęs darbo teisę, naujai sureguliuavo daugelį darbo santykių, įteisino vieningą darbo teisės kodifikuotą šaltinį, kuriame apjungtos pagrindinės Europos Sąjungos (toliau – ES) ir TDO teisės aktų nuostatos.

Darbas visada turi būti paremtas darbo santykių šalių lygybe. Negali būti tos pusės, kuri neteisėtomis priemonėmis, išnaudodama kitus individus, tenkintų savo savanaudiškus tikslus, tuo pat metu neatlikdama savų įsipareigojimų. Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 48 straipsnis skelbia, kad „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju <...>“<sup>5</sup>.

Asmens darbo veikla yra tos gyvenimo sritys, nuo kurių priklauso tiek socialinė, tiek materialinė, tiek psichologinė asmens gerovė, asmens socialinis vertinimas, užtikrinantis jo

<sup>1</sup> Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija // Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987;

<sup>2</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704;

<sup>3</sup> 1948 m. gruodžio 10 d. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios. 2006, Nr. 68-2497;

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569;

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

dvasinę ir psichologinę pusiausvyrą bei leidžiantis tinkamai save realizuoti, užtikrinti socialinį asmens bei jo šeimos stabilumą. Mano darbo tema aktuali tuo, kad neteisėto atleidimo iš darbo atveju, darbuotojas gali patirti dvasinius išgyvenimus, nepatogumus, dvasinį sukrėtimą, emocinę depresiją, pažeminimą, finansinių sunkumų ir pan., todėl būtina siekti užtikrinti visišką darbuotojo pažeistų teisių atstatymą ir kompensavimą analizuojant bei tobulinant jau esamas, neteisėto atleidimo iš darbo atveju, teisinės garantijas. Nepaisant pasirinktos temos aktualumo, reikia pastebėti, kad Lietuvos teisės doktrinoje iki šiol nepakankamai domėtasi šiuo klausimu. Nepakankamas Lietuvos teisės mokslininkų dėmesys neteisėtai atleisto darbuotojo teisinėms garantijoms ir buvo viena iš priežasčių, lėmusių šios darbo temos pasirinkimą.

Šio darbo tikslas – išnagrinėti ir įvertinti, ar neteisėtai atleisto darbuotojo iš darbo atveju, teisinės garantijos pilnai kompensuoja patirtą žalą.

Nustatyto tikslo pasiekimui sprendžiami šie tyrimo metu iškelti uždaviniai:

- ✓ palyginti darbo sutarties pasibaigimo, nutraukimo atvejus, darbo sutarties nutraukimo apribojimus pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus ir Rusijos Federacijos darbo kodeksą;
- ✓ išanalizuoti esamą darbuotojų teisių gynybą darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose;
- ✓ išanalizuoti esamas neteisėtai atleisto darbuotojo teisinės garantijas;
- ✓ pateikti išvadas ir pasiūlymus neteisėtai atleistų darbuotojų teisinėms garantijoms didinti.

Tyrimo objektas – Lietuvos Respublikos teisės aktai, teismų praktikos statistiniai duomenys neteisėtų atleidimų atvejais, moksliniai bei kiti šaltiniai darbo teisės srityje.

Atsižvelgiant į darbo problematiką ir jame keliamus uždavinius, bei siekiant visapusiškai išnagrinėti tyrimo dalyką, šiame darbe taikomi šie metodai: lyginamasis, analizės, loginis, indukcijos ir dedukcijos. Taikant lyginamąjį metodą lyginami Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos darbo kodeksai neteisėtų atleidimų iš darbo atvejais. Teisiniai dokumentai analizuojami ir interpretuojami naudojant loginį ir dokumentų analizės metodus. Indukcijos, dedukcijos bei loginio metodų pagalba daromos atitinkamos išvados bei formuluojami pasiūlymai.

Tyrimo hipotezė – remiantis Lietuvos Respublikos teisės aktais darbuotojui nevisiškai kompensuojama patirta žala neteisėto atleidimo iš darbo atveju.

## 1 NETEISĖTO ATLEIDIMO IŠ DARBO SAMPRATA

Atleidžiant darbuotoją, nesvarbu ar jo paties prašymu, ar šalių susitarimu, ar kitais DK numatytais atvejais, turi būti laikomasi tam tikrų darbo sutarties nutraukimo terminų, pačios darbo sutarties nutraukimo (rašytinis prašymas nutraukti darbo sutartį darbuotojo valia, šalių susitarimas, ir pan.), visiško atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos. Nesilaikant DK įtvirtintų nuostatų, atleidimas iš darbo gali būti pripažintas neteisėtu, darbuotojas grąžintas į ankstesnį darbą, darbdaviui gali atsirasti papildomų pareigų. Neteisėtas darbuotojo atleidimas iš darbo darbdaviui gali pavirsti nemažais nuostoliais, kurie gali būti lygūs to darbuotojo darbo užmokesčio (nuo darbuotojo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos) dydžiui, prie kurio dar gali tekti pridėti ir išeitinę išmoką. Šias sumas darbdavys bus priverstas sumokėti neteisėtai atleistam darbuotojui kaip kompensaciją už priverstinę pravaikštą.

Remiantis Rusijos Federacijos darbo kodeksu<sup>6</sup> (toliau – RU DK), atleisti iš darbo darbuotoją galima tik griežtai laikantis nustatytos tvarkos, kurią įtvirtina XIII skyriaus nuostatos. Pavyzdžiui, 79 straipsnis leidžia nutraukti terminuotą darbo sutartį, tačiau darbuotojas turi būti išpėtas ne vėliau kaip prieš tris dienas iki atleidimo apie numatomą darbo sutarties nutraukimą. Remiantis 81 straipsnio 1 dalies 5 punktu, darbdavys gali nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, jeigu darbuotojas ne kartą neatliko darbinių pareigų be pateisinamų priežasčių, jei jis turi drausminių nuobaudų. Aiškinant šią nuostatą, darbuotojas iš darbo gali būti atleistas tik ne kartą (nemažiau kaip du kartus) be pateisinamų priežasčių neatlikęs darbinių pareigų (pareigos turi būti apibrėžtos darbo sutartyje), jis turi turėti galiojančias (jeigu metų bėgyje, nuo drausminės nuobaudos skyrimo, darbuotojui nebuvo paskirta drausminė nuobauda yra laikoma, kad darbuotojas nebaustas (RU DK 194 str.)) drausmines nuobaudas (nemažiau dviejų). Nesilaikant įtvirtintos atleidimo iš darbo tvarkos, pažeidžiamos darbuotojo teisės, o ginčo atveju atleidimas iš darbo gali būti pripažintas neteisėtu.

Skaitytoje literatūroje neteisėtas atleidimas iš darbo neanalizuojamas, rašoma tik apie atleidimo iš darbo pagrindus, darbo sutarties nutraukimo apribojimus, darbo ginčų nagrinėjimo ypatumus bei problemas. Nepateikiama neteisėto atleidimo iš darbo sąvoka, neanalizuojamos neteisėtai atleisto darbuotojo teisinės garantijos.

Iš skaitytos literatūros, teismų praktikos darau išvadą, kad neteisėtas atleidimas iš darbo – tai darbdavio veika, pasireiškianti tyčia (tiesiogine ar netiesiogine) atleidžiant iš darbo darbuotoją be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų ar kitų teisės aktų nustatytą tvarką. Darbdavio veika, pasireiškianti tiesiogine tyčia, čia suprantama, kaip to asmens suvokimas, kad

---

<sup>6</sup> Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации // <http://zakon.kuban.ru/tk/tk2001.shtml>; prisijungimo laikas: 2006-09-25.

jo veiksmams (pvz. įsakymas nutraukti darbo sutartį) darbo sutartis bus nutraukta neteisėtai, darbdavys numato, kad tokio atleidimo iš darbo atveju jam gali kilti papildomų pareigų, bet lengvabūdiškai tikisi jų išvengti. O netiesioginė tyčia – kai darbdavys nesuvokia, kad atleidžia iš darbo darbuotoją be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų ar kitų teisės aktų nustatytą tvarką, nenumato, kad tokio atleidimo iš darbo atveju jam gali kilti papildomų pareigų, tačiau turėjo ir galėjo tai numatyti.

## 2 DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS

Darbo sutarties pasibaigimą reglamentuoja LR darbo kodekso XII skyriaus ketvirtasis skirsnis „Darbo sutarties pasibaigimas“. Šio skirsnio normos taikomos atsižvelgiant į DK 11 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą Darbo kodekso normų viršenybę prieš kitus LR įstatymus, išskyrus šalies Konstituciją, bei kitus norminius teisės aktus. DK 124 straipsnis nustato, kad darbo sutartis baigiasi:

- 1) ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais;
- 2) likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
- 3) darbuotojui mirus (DK 124 str. 3 p., tačiau asmuo gali būti teismo sprendimu pripažintas nežinia kur esančiu ar paskelbtas mirusiu. Su tokiu darbuotoju darbo sutarties pasibaigimas taip pat įforminamas DK 124 str. 3 p. pagrindu).

Darbo sutartis – teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas. Pasibaigus darbo sutarčiai, baigiasi teisiniai darbo santykiai, jų subjektų teisės ir pareigos. Yra keli terminai susiję su darbo sutarties pasibaigimu: darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties nutraukimas, atleidimas iš darbo. Šios trys sąvokos panašios, tačiau netapačios. Plačiausias terminas – darbo sutarties pasibaigimas. Jis apima visus atvejus, kai baigiasi darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, nesvarbu, kieno iniciatyva ir kaip tai įvyko. Darbo sutartis pasibaigia ir darbuotojui mirus, ir ją nutraukus DK nustatytais pagrindais, taip pat likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo. Darbo sutarties nutraukimas – tai tokie darbo sutarties pasibaigimo atvejai, kai ji baigiasi abiejų šalių ar bent vienos šalies valia. Atleidimas iš darbo reiškia darbo sutarties pasibaigimo rezultatą. Tai yra teisinis darbo sutarties pasibaigimo padarinys<sup>7</sup>.

Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad DK 124 straipsnio 1 ir 2 punktai yra blanketinės normos, nukreipiančios į kitus DK straipsnius, nustatančius darbo sutarties pasibaigimo ar nutraukimo pagrindus (DK 125 – 129 str., 136 str.), taip pat ir į kitus įstatymus. Tai reiškia, kad DK nėra išsamiai nustatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai. Darbo sutartis gali būti

<sup>7</sup> Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė // Vilnius: Justitia, 1999. P.70.

nutraukta ir kituose teisės aktuose nustatytais pagrindais. Pavyzdžiui, remiantis LR įmonių bankroto įstatymo<sup>8</sup> (toliau – Bankroto įstatymas) 19 straipsniu, įmonei iškelus bankroto bylą, darbo sutartis su darbuotojais nutraukia įmonės administratorius.

RU DK 77 straipsnis įtvirtina bendruosius darbo sutarties pasibaigimo pagrindus<sup>9</sup>.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai yra:

- ✓ šalių susitarimu;
- ✓ darbo sutarties termino pasibaigimas, išskyrus atvejus, kai darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš šalių nepareikalavo jos nutraukti;
- ✓ darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva;
- ✓ darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva;
- ✓ darbuotojo pervedimas jo prašymu arba jo sutikimas dirbti pas kitą darbdavį, arba perėjimas į renkamas pareigas;
- ✓ darbuotojo atsisakymas pratęsti darbą dėl organizacijos savininko pasikeitimo, organizacijos pavaldumo pasikeitimo ar organizacijos reorganizavimo;
- ✓ darbuotojo atsisakymas pratęsti darbą dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pasikeitimo;
- ✓ darbuotojo atsisakymas pereiti į kitą darbą dėl sveikatos būklės pagal medicininę išvadą;
- ✓ darbuotojo atsisakymas pereiti į kitą darbą dėl darbdavio perkėlimo į kitą vietovę;
- ✓ nuo šalių valios nepriklausančios aplinkybės;
- ✓ RU DK arba kitais federaciniais įstatymais nustatytos darbo sutarties sudarymo tvarkos pažeidimas, jei šis pažeidimas užkerta kelią tęsti darbą.

Darbo sutartis gali būti nutraukiama ir kitais RU DK ar kitų federacinių įstatymų nustatytais atvejais. Visais atvejais darbuotojo atleidimo diena laikoma jo paskutinė darbo diena.

LR DK numato, kad darbuotojo atleidimo iš darbo diena yra laikoma jo faktiško atleidimo iš darbo diena. Pavyzdžiui, šalys gali susitarti nutraukti darbo sutartį darbuotojo atostogų metu, sumokant už nepanaudotas likusias atostogas (DK 125 str.). Tai galima padaryti ir remiantis RU DK 78 straipsniu, kuris įtvirtina darbo sutarties nutraukimo pagrindą šalims susitarus, tačiau darbuotojo atleidimo diena bus laikoma paskutinė jo darbo diena.

---

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010;

<sup>9</sup> Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации // <http://zakon.kuban.ru/tk/tk2001.shtml>; prisijungimo laikas: 2006-09-25.

## 2.1 Darbo sutarties nutraukimo teisėti pagrindai

Darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Tai – šalių susitarimas, darbuotojo arba darbdavio iniciatyva ir t.t. Darbo sutarties nutraukimo pagrindo nereikia painioti su atleidimo iš darbo priežastimi. Pavyzdžiui, šiurkštus darbo drausmės pažeidimas suteikia darbdaviui teisę nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, tačiau darbdavys gali šia teise pasinaudoti arba nepasinaudoti, t.y. už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą darbdavys gali ir neatleisti darbuotojo iš darbo. Vadinasi, atleidimo iš darbo priežastis yra tik viena iš juridinės sudėties, įstatymų pripažintos darbo sutarties nutraukimo pagrindų, elementų. Darbo sutartį galima nutraukti tik remiantis įstatyme numatytu pagrindu ir laikantis jame nustatytos procedūros. Priešingu atveju ji nutraukiama neteisėtai, asmuo paprastai grąžinamas į darbą ir darbdaviui atsiranda papildomų pareigų<sup>10</sup>. Remiantis DK 124 straipsniu, darbo sutartis nutraukiama<sup>11</sup>:

- ✓ šalių susitarimu (DK 125 str.);
- ✓ suėjus terminui (DK 126 str.);
- ✓ darbuotojo pareiškimu (DK 127 str. ir 128 str.);
- ✓ darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.);
- ✓ darbdavio iniciatyva be įspėjimo (DK 136 str.);
- ✓ darbdavio bankroto atveju (DK 137 str.).

### Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu

Kaip rašoma LR darbo kodekso 125 straipsnio komentare, šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį, jeigu jis išreiškia tikrąją šalių valią, o nėra darbdavio primestas darbuotojui, yra natūraliausias ir labiausiai rekomenduotinas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, nes geriausiai atitinka sutartinį darbo teisinių santykių pobūdį. Susitarimas galimas tik priėmus abejoms šalims tenkinantį sprendimą. Be to, privačiame sektoriuje šalys gali susitarti ir dėl aplinkybių, kurių DK ir nenumato. Darbuotojo sutikimu jis gali būti atleidžiamas iš darbo anksčiau negu planavo, (pagal DK 125 str.), pavyzdžiui, jei darbdavys sumokėtų didesnę išeitinę išmoką negu jam priklausytų įprastai.

Šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį – tai suinteresuotoms šalims abipusiai priimtinas sprendimas po to, kai šalys įvertina visus galimus tokio susitarimo variantus bei pasekmes. Darbdavys negali daryti psichologinio poveikio darbuotojui, kad pastarasis inicijuotų darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu.

<sup>10</sup> Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė // Vilnius: Justitia, 1999. P.70;

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.



Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus (toliau – LAT CBS) teisėjų kolegija išnagrinėjo ieškovės A. P. kasaciniame skunde nurodytą prašymą gražinti ją į darbą pas atsakovą AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ ir priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. A. P. nurodė, kad ji buvo atleista iš darbo pagal DK 125 straipsnį (šalių susitarimu)<sup>12</sup>.

Teismas nustatė, kad darbdavys jai žodžiu pasiūlė nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, buvo iš anksto paruošęs dokumentus ieškovės vardu, naudojo psichologinį spaudimą grasinimais, kad atsisakius pasirašyti dokumentus, ji bus atleista iš darbo kitu pagrindu ir jai nebus išmokėta jokių išeitinių išmokų.

Tokiais veiksmais darbdavys primetė savo valią darbuotojui. Remiantis DK 125 straipsniu, pasiūlymas nutraukti darbo sutartį turėjo būti pareikštas raštu. Darbuotojo sutikimas nutraukti sutartį turi atspindėti tikrąją jo valią ir negali būti psichologinio spaudimo pasekmė.

Atsakovas savo teisę siūlyti ieškovei nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu įgyvendino pažeisdamas DK 35 straipsnio 1 dalies nuostatas, reikalaujančias, kad darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai tarpusavyje santykiuose laikytųsi įstatymų, gerbtų bendro gyvenimo taisykles bei veiktų sąžiningai. Išvada: ieškovė ne laisva valia pareiškė norą nutraukti darbo sutartį, bet buvo darbdavio priversta tai padaryti, o tai neatitinka DK 125 straipsnio reikalavimų. Teismas pripažino ieškovės atleidimą iš darbo neteisėtu. Šiuo atveju buvo įgyvendintos tokios teisinės garantijos: teisė kreiptis į teismą; darbuotoja gražinta į darbą. Dėl išeitinės išmokos, vidutinio darbo užmokesčio už visą priverstinės pravaikštos laiką teismas bylą perdavė iš naujo nagrinėti pirmos instancijos teismui.

Darbo santykius reglamentuojantys įstatymai neleidžia darbdaviui vienašališkai nustatyti šio darbo sutarties pasibaigimo pagrindų ar kitų jo sąlygų. Būtina, kad šalys šiais klausimais pasiektų vieningos nuomonės, priešingu atveju, susitarimas dėl darbo santykių pasibaigimo DK 125 straipsnio pagrindu negalės būti realizuotas.

Šalių sutartos ir susitarime užrašytos darbo sutarties nutraukimo sąlygos vėliau negali būti keičiamos vienos šalies iniciatyva. LAT nagrinėdamas ieškovės B. Š. gražinimo į darbą bylą nurodė, jog šios bylos šalys susitarė, kad darbo sutartį šalys nutrauks 2001 m. gruodžio 31 d. Darbdavys nutraukė darbo sutartį 2001 m. gruodžio 29 d. aiškindamas, kad LR Vyriausybės nutarimu poilsio diena iš 2001 m. gruodžio 29 d. šeštadienio buvo perkelta į 2001 m. gruodžio 31 d. pirmadienį. Esant tokiomis aplinkybėmis, darbdavys turėjo suderinti susitarimu nustatytos darbo sutarties nutraukimo datos pakeitimą su kita šalimi. Toks darbdavio argumentas nesuteikė teisės vienašališkai pakeisti šalių susitarimu nustatytos darbo sutarties nutraukimo datos. Darbdavys privalėjo paskutinę darbo dieną atsiskaitysi su darbuotoju, bet atleidimo datą nurodyti

---

<sup>12</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-292.

ta, dėl kurios buvo susitarta<sup>13</sup>. Atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu, o tai sudaro sąlygas teisinėms garantijoms kilti.

RU DK 78 straipsnis numato darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu galimybę. Remiantis šiuo straipsniu, darbo sutartis gali būti bet kuriuo metu nutraukta darbo sutarties šalių susitarimu<sup>14</sup>. Jame nenurodyta kokia tvarka turi būti pateiktas pasiūlymas, tačiau manoma, kad pasiūlymas turėtų būti pateiktas raštu. Tai padėtų išvengti galimų ginčų. RU DK 78 straipsnis iš esmės atitinka LR DK 125 straipsnį.

Pagrindiniai požymiai atleidžiant darbuotoją iš darbo remiantis LR darbo kodekso 125 straipsniu yra:

- ✓ pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu turi būti pareiškiamas raštu;
- ✓ sutarusios šalys, raštiškame susitarime turi numatyti sutarties nutraukimo laiką bei kitas sąlygas, kurių vėliau vienos šalies iniciatyva keisti negalima;
- ✓ susitarimas turi atitikti tikrąją šalių valią.

Nesilaikant šių požymių, darbo sutarties nutraukimas gali būti pripažintas neteisėtu, o darbuotojas įgytą teisę į teisinės garantijas.

Darau išvadą, kad atleidžiant darbuotoją šalių susitarimu, tiek darbuotojas, tiek ir darbdavys gali sutikti su atleidimo iš darbo sąlygomis, kurių DK ir nenumato. Jeigu darbo šalių susitarime nutraukti darbo sutartį būtų numatytos sąlygos bloginančios darbuotojo padėtį, negu tai numato DK, tokiu atveju darbuotojas gali nesutikti su darbo sutarties nutraukimu. Toks darbo santykių pasibaigimas, nepažeidžiant DK, nebus galimas.

### **Darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui**

LR Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) pateikiami duomenys<sup>15</sup> rodo, kad įmonėse, įstaigose, organizacijose su darbuotojais dažnai sudaromos terminuotos darbo sutartys, nes toks darbo santykių reguliavimo būdas yra parankesnis darbdaviams, o ne darbuotojams. Terminuotos darbo sutartys suteikia palankesnes sąlygas jas nutraukti. Teismai nagrinėja nemažai ieškinių, kuriuose darbuotojai ginčija neteisėtai su jais sudarytų terminuotų darbo sutarčių, o vėliau - ir nepagrįsto atleidimo iš darbo atvejus.

Pagal pateiktą LR VDI 2005 m. pirmojo pusmečio (kreipiantis su prašymu į VDI dėl naujesnių duomenų pateikimo, buvo atsakyta, kad naujausi statistiniai duomenys neapdoroti ir

<sup>13</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-255;

<sup>14</sup> Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации // <http://zakon.kuban.ru/tk/tk2001.shtml>; prisijungimo laikas: 2006-09-25;

<sup>15</sup> Valstybinės darbo inspekcijos apibendrinimas pagal 2005 m. I - jo pusmečio veiklos rezultatus // <http://www.vdi.lt>; prisijungimo laikas: 2006-09-26.

nepateikiami) veiklos rezultatų apibendrinimą, nuolatinio pobūdžio darbams, pažeidžiant DK 109 straipsnio 2 dalį, terminuotos darbo sutartys buvo sudaromos UAB „Zotra“, UAB „Eurotextil“, UAB „Senoji pasaga“ – visos Vilniuje; J. Meškauskienės IĮ Kavoliškių km. Panevėžio rajone, A. Daujoto firmoje „Altana“ Panevėžyje, AB „Eglės sanatorija“ Druskininkuose<sup>16</sup> (pateikiamas baigtinis sąrašas darbdavių pažeidusių DK 109 str. 2 d. per 2005 m. pirmąjį pusmetį), o tai tik patvirtina faktą, kad darbdaviams terminuotos darbo sutartys yra palankesnės. Darbuotojas neturi teisės į išeitinę išmoką, darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva ir nesibaigus terminui (DK 129 str. 5 d.), nereikia laikytis įspėjimo terminų apie numatomą darbo sutarties nutraukimą.

Europos Bendrijų Taryba 1999 m. birželio 28 d. priėmė direktyvą Nr. 1999/70/EB<sup>17</sup>, kuria siekiama įgyvendinti Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijos sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) 1999 m. kovo 18 d. „Bendrą susitarimą dėl darbo pagal terminuotas sutartis“. Šio susitarimo 5 punktas neleidžia piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotas darbo sutartis. DK ir kituose teisės aktuose taip pat yra nustatyti tam tikri apribojimai sudaryti tokias sutartis. DK 108 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbo sutartis paprastai sudaroma neapibrėžtam laikui, t. y. neterminuotai, o 109 straipsnio 2 dalis neleidžia sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys. Taip valstybė gina darbuotojus, kurie yra darbo santykių silpnoji pusė.

Atskiri įstatymai numato galimybę su priimamais į darbą asmenimis sudaryti terminuotas darbo sutartis. Pavyzdžiui, LR Aukštojo mokslo įstatymo 31 straipsnis nustato, kad vyresni nei 65 metų dėstytojai ir mokslo darbuotojai gali dirbti aukštojoje mokykloje, jei senatas (akademinei taryba) pritaria, kad su jais būtų sudaryta terminuota darbo sutartis ne ilgesniam nei trejų metų laikui<sup>18</sup>.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad DK 126 straipsnis numato, jog darbo sutarties terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o darbdavys – atleisti darbuotoją iš darbo neišpėjant bei neišmokant išeitinės išmokos, tačiau atleistam darbuotojui priklauso pinigine kompensacija už nepanaudotas atostogas net ir tuo atveju, jeigu jis dirbo tik kelias dienas. Vadinasi, suėjus darbo sutarties terminui, ji automatiškai nenutrūksta. Nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Valstybinės darbo inspekcijos apibendrinimas pagal 2005 m. I - jo pusmečio veiklos rezultatus // <http://www.vdi.lt>; prisijungimo laikas: 2006-09-26;

<sup>17</sup> Europos Bendrijų Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva Nr. 1999/70/EB // <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:015:LT:HTML>; prisijungimo laikas: 2006-09-30;

<sup>18</sup> Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 27-715;

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas // Vilnius: Justitia, 2004. P. 123.

Darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį ir nepasibaigus jos terminui laikydamasis įstatymuose numatytos darbuotojo išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą tvarkos ir tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Tokiu atveju darbdavys neprivalėtų aiškinti tokio atleidimo motyvų (DK 129 str. 5 d.).

RU DK 77 straipsnio 1 dalies 2 punktą taip pat numato galimybę atleisti iš darbo darbuotoją pasibaigus darbo sutarties terminui, išskyrus atvejus, kai darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nei viena iš šalių nepareikalavo ją nutraukti<sup>20</sup>. Tokiu atveju darbo sutartis tampa neterminuota. Kodeksas draudžia sudaryti terminuotą darbo sutartį, jeigu tokiu būdu yra siekiama išvengti suteikti darbuotojams teises ir garantijas, kurios yra skirtos dirbantiesiems neterminuotos darbo sutarties pagrindu (RU DK 58 str. 6 d.). Manau, kad ši norma iš esmės yra nereikalinga, kadangi kodeksas ir taip draudžia sudaryti terminuotą darbo sutartį išskyrus tam tikrus atvejus. Darbdavys neteisėtai sudarydamas terminuotą darbo sutartį visais atvejais siekia išvengti suteikti darbuotojui teises ir garantijas, kurios jam priklausytų dirbant neterminuotai.

RU DK 79 straipsnis įtvirtina nuostatą, kad pasibaigus terminuotos darbo sutarties galiojimo terminui, darbuotojas apie darbo sutarties nutraukimą turi būti išpėtas raštu ne vėliau kaip prieš tris dienas iki atleidimo.

LR DK 126 straipsnis neįpareigoja darbdavio išpėti darbuotoją apie numatomą atleidimą, pasibaigus terminuotos darbo sutarties terminui. Mano manymu, išpėjimo terminas šiuo atveju nereikalingas, kadangi prieš pasirašant darbo sutartį abi šalys aptaria darbo sutarties sąlygas, tame tarpe ir jos pasibaigimą, darbuotojas gauna darbo sutarties egzempliorių ir papildomai jo išpėti apie terminuotos darbo sutarties nutraukimą nereikia.

LR VDI turėtų labiau kontroliuoti darbdavius, dėl terminuotų darbo sutarčių sudarymo, siekiant išvengti darbuotojo teisių pažeidimo.

### **Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu**

LR Konstitucijos 48 straipsnyje ir DK 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte yra įtvirtinta svarbi darbo laisvės principo garantija. Darbuotojas savo valia gali nutraukti kiekvieną darbo sutartį (neterminuotą, terminuotą, sezoninę, laikiną ir kt.). Jis neprivalo aiškinti savo apsisprendimo motyvų, priežasčių ar kitų aplinkybių. Pagal įstatymus ir kitus teisės norminius aktus tik reikalaujama, kad darbuotojas tinkamai, t.y. raštu, išpėtų darbdavį iki nustatyto termino<sup>21</sup>.

Darbuotojui staiga nutraukus darbo sutartį, darbdavys galėjo nesugebėti greitai surasti naujo darbuotojo, kuris pakeistų išėjusį iš darbo ir taip galėjo atsirasti neigiami padariniai,

<sup>20</sup> Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации // <http://zakon.kuban.ru/tk/tk2001.shtml>; prisijungimo laikas: 2006-09-25;

<sup>21</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas // Vilnius: Justitia, 2004. P.124.

sutrikiti įmonės veikla, gamybos procesai ir pan. Įstatymų leidėjas nustatė, kad darbuotojas darbo sutartį vienašališkai gali nutraukti tik nustatyta tvarka iš anksto apie tai išpėjęs darbdavį. Rašytiniame prašyme nutraukti darbo sutartį darbuotojo pareiškimu turi atsispindėti tikroji ir niekieno neprimesta darbuotojo valia. Atleidimas iš darbo gali būti pripažintas neteisėtu tuo atveju, jeigu įrodomas neleistinas darbdavio poveikis darbuotojui, kad pastarasis parašytą pareiškimą atleisti jį iš darbo. Praktika rodo, kad priimant į darbą darbdaviai reikalauja „avansu“ parašyti prašymą atleisti darbuotoją iš darbo jo paties prašymu arba toks prašymas gaunamas apgaulės būdu, grasinimais ir pan. Teisme įrodžius, kad atleidimo iš darbo pagrindas – prašymas atleisti darbuotoją iš darbo jo paties prašymu – gautas anksčiau minėtais būdais, tokios darbo sutarties nutraukimas turėtų būti pripažintas neteisėtu. Darbuotojas paprastai yra gražinamas į darbą, jam išieškomas vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką.

Darbuotojas turi teisę nutraukti tiek terminuotą, tiek neterminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu išpėjęs darbdavį, bet ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Mano manymu, šio termino paskirtis yra tam, kad darbdavys galėtų surasti kitą darbuotoją, galėtų pasirengti būsimam atleidimui. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks išpėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Išpėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojas gali bet kada (dirbdamas, sirgdamas, atostogaudamas ir pan.).

Išpėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Jeigu išpėjimo terminas pasibaigė, o darbo sutartis nebuvo nutraukta, darbuotojas tęsia darbą ir nereikalauja jos nutraukti, laikoma, kad darbo sutarties galiojimas yra pratęstas. Tokiais atvejais darbdavys pagal darbuotojo anksčiau paduotą prašymą darbo sutartį gali nutraukti tik paties darbuotojo reikalavimu<sup>22</sup>. Tačiau kyla klausimas: o jei darbdavys ar įmonės administracija atsisako dėl kokių nors motyvų priimti darbuotojo pareiškimą apie pareikštą norą nutraukti darbo sutartį? Tokiu atveju darbuotojas turėtų išsiųsti prašymą registruotu paštu. Prašymas oficialiai gali būti persiųstas ir per notaro kontorą ar teismo antstolį. Galima kreiptis ir į LR VDI teritorinį skyrių.

DK 127 straipsnio 2 dalyje numatomas specialus atvejis – darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris dienas, jeigu jis yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Šiai darbuotojų kategorijai priklauso asmenys, kurie yra sulaukę pensinio amžiaus ir turi būtina draudimo stažą visai senatvės pensijai gauti. Valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatai<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas // Vilnius: Justitia, 2004. P.125;

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 18 d. nutarimas Nr. 1156 „Dėl valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 91-1781; 1995, Nr. 101-2257; 1996, Nr. 84-2013; 1997, Nr. 58-1349; 1998, Nr. 17-415, Nr. 32-864, Nr. 81-2277; 1999, Nr. 18-466, Nr. 103-2967; 2000, Nr. 37-1037; 2001, Nr. 4-101, Nr. 37-1254, Nr. 62-2274, Nr. 106-3802; 2002, Nr. 38-1375, Nr. 83-3607; 2003, Nr. 34-1430, Nr. 102-4604; 2004, Nr. 18-530, Nr. 95-3502, Nr. 166-6066; 2005, Nr. 26-838.

nustato, kad teisė gauti visą senatvės pensiją 2006 metais priklauso moterims, ne jaunesnėms kaip 60 metų amžiaus ir vyrams, sulaukusiems 62,5 metų amžiaus, turintiems ne mažiau kaip 30 metų socialinio draudimo stažą.

Remiantis DK 127 straipsnio 4 dalimi, darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu<sup>24</sup>. Kadangi prašymas nutraukti darbo sutartį turi būti paduotas raštu, tai ir jį atšaukti darbuotojas gali tik raštu. Šis terminas yra naikinamas, todėl be darbdavio sutikimo negali būti pratęstas.

RU DK 80 straipsnis numato darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva (savo noru)<sup>25</sup>. Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu išpėjęs darbdavį prieš keturiolika dienų. Darbuotojo ir darbdavio susitarimu, darbo sutartis gali būti nutraukiama ir anksčiau.

Kai darbuotojo pareiškimas apie atleidimą jo iniciatyva (laisva valia) sąlygoja jo negalėjimą pratęsti darbą (paskyrimas į mokymosi įstaigą, išėjimas į pensiją, kiti atvejai), o taip pat nustačius, kad darbdavys pažeidė įstatymus ar kitus teisės aktus, reguliuojančius darbo teisę, kolektyvinės sutarties, susitarimų ar darbo sutarties sąlygas, darbdavys privalo nutraukti darbo sutartį nuo darbuotojo pareiškime nurodyto termino.

Iki išpėjimo apie atleidimą termino pabaigos (keturiolika dienų) darbuotojas turi teisę bet kada atšaukti savo pareiškimą. Jis nėra atleidžiamas, jei į jo vietą raštu nėra pakviestas kitas darbuotojas, su kuriuo pagal RU DK ir kitus federacinius įstatymus negalima atsisakyti sudaryti darbo sutartį. Pagal LR DK 127 straipsnį, darbuotojas turi teisę per tris dienas atšaukti savo prašymą atleisti jį iš darbo savo noru. Pareiškus tokį prašymą (būtinai raštu), atleisti darbuotoją iš darbo pagal DK 127 straipsnį nebus galima. O RU DK 80 straipsnyje nurodoma: <...> jei į jo vietą raštu nėra pakviestas kitas darbuotojas. Žodelis „jei“ čia turi didelę reikšmę. Tarkime darbdavys gavo darbuotojo prašymą atleisti jį iš darbo savo noru. Kitą dieną po prašymo gavimo dienos jis gali kviešti kitą darbuotoją į jo vietą, nepalikdamas atleidžiamam darbuotojui galimybės atsiimti prašymą. Numatytas keturiolikos dienų išpėjimo terminas darbuotojui, per kurį jis galėtų apsigalvoti nebetenka prasmės. Manychiau, kad LR įstatymų leidėjas turėtų sekti šiuo klausimu RU DK pavyzdžiu. Atsisakyti trijų dienų laiko tarpo, per kurį darbuotojas gali atsiimti savo prašymą atleisti jį iš darbo savo noru, o darbdavys negali į jo vietą priimti kito darbuotojo. Manau toks apsisprendimas yra priimamas ne per kelias dienas ir turėtų būti tvirtai nuspręstas. Darbdavys, gavęs tokį prašymą, ruošiasi atleidimui: ieško galimų pretendentų į

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569;

<sup>25</sup> Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации // <http://zakon.kuban.ru/tk/tk2001.shtml>; prisijungimo laikas: 2006-09-25.

numatomą laisvą vietą, kad įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nekiltų neigiamų pasekmių dėl darbuotojų stokos; ruošia atsiskaitymus, o paaikšėjus, kad darbuotojas po trijų dienų atsiima prašymą, darbdavio veiksmai tampa nereikšmingi. Darbuotojas jau kitą dieną vėl gali paduoti prašymą atleisti jį iš darbo savo noru niekieno nedraudžiamas. Manychiau, kad šiuo klausimu RU DK norma, darbdaviui yra priimtinesnė.

Atleidžiant darbuotoją jo paties prašymu, svarbu ne tik laiku ir visiškai su juo atsiskaityti, bet ir laikytis tam tikrų atleidimo iš darbo terminų. Pavyzdžiui, darbuotojui prašyme nurodžius konkrečią datą, bet ne ankstesnę negu įstatymo nustatytas įspėjimo terminas, darbdavys neturi teisės be darbuotojo sutikimo atleisti jį iš darbo anksčiau ar vėliau nurodytos datos. Nesilaikant šio termino, atleidimas iš darbo bus pripažintas neteisėtu. Finansiniu požiūriu tai labai rizikinga darbdaviui. Jeigu teismas pripažįsta darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, tai reiškia, kad nuo darbuotojo atleidimo dienos iki bylos nagrinėjimo pabaigos galiojo darbo sutartis ir darbdavys neatliko savo pareigos (pagal darbo sutartį) suteikti darbuotojui darbą. Viso to padarinys yra tai, kad darbdavys už visą šį laikotarpį privalo darbuotojui sumokėti darbo užmokestį, kuris gali būti labai didelis ir ypač smulkioms įmonėms gali sukelti rimtų finansinių sunkumų. Apibendrinant galima daryti išvadą, kad įstatymų leidėjas griežtai įpareigoja darbdavį laikytis atleidimo iš darbo tvarkos, už kurių pažeidimus numatydamas darbuotojui tam tikras pinigines kompensacijas ir galimybę būti grąžintam į ankstesnį darbą.

### **Darbo sutarties nutraukimas dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių**

Remiantis DK 128 straipsniu, darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą ir terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga)<sup>26</sup>. Darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos. Ši data turi būti ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo padavimo dienos.

LAT CBS teisėjų kolegija išnaginėjo bylą pagal ieškovo G. A. kasacinį skundą dėl išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo. Ieškovas G. A. ir atsakovas AB „Alytaus tekstilė“ 2000 m. lapkričio 2 d. buvo sudarę darbo sutartį, pagal kurią ieškovas buvo priimtas į darbą pas atsakovą į konsultanto pareigas, nustatant 8000 Lt mėnesinį atlyginimą. Darbo sutarties priede buvo numatyta, kad nutraukus kontraktą bet kuriai iš šalių ar šalių susitarimu, tarnautojui išmokama dvylikos mėnesinių atlyginimų išeitinė kompensacija. Ieškovas 2003 m. birželio 25 d. pareiškimu kreipėsi į atsakovą ir prašė nuo 2003 m. birželio 30 d. atleisti jį iš darbo

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

pagal DK 128 straipsnį, kadangi jam už du mėnesius iš eilės nemokamas visas priklausantis darbo užmokestis<sup>27</sup>.

Ieškovas tinkamai (šiuo atveju prieš penkias dienas) įspėjo darbdavį apie numatomą darbo sutarties nutraukimą DK 128 straipsnio pagrindu. Darbdavys privalėjo nutraukti darbo sutartį nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos, taip užtikrindamas darbuotojo teisę nutraukti darbo sutartį, jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės buvo nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga). Teismas nustatė, kad darbuotojo atleidimo iš darbo atveju buvo pažeista įstatymų nustatyta tvarka. Remiantis DK 297 straipsnio 3 dalimi, teismas darbuotoją grąžino į darbą bei įpareigojo darbdavį sumokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Tam tikru atveju (dėl ekonominių, organizacinių ir pan. priežasčių) darbuotojui gali būti taikoma ir DK 297 straipsnio 4 dalyje numatyta teisinė garantija negrąžinant jo į ankstesnį darbą, sumokant išeitinę išmoką (šiuo atveju DK 140 str. 2 d.) ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos.

Darbuotojui mokėjimas už prastovos laiką nustatomas remiantis DK 195 straipsniu ir LR Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimu Nr.298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“<sup>28</sup>.

Darbuotojui, pasinaudojusiam teise nutraukti darbo sutartį dėl DK 128 straipsnyje numatytų priežasčių, turi būti išmokama dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka (DK 140 str. 2 d.), jo atleidimo dieną jam sumokant visas priklausančias pinigų sumas (DK 141 str., 206 str.) įskaitant ir delspinigius (DK 207 str.). Mano manymu, išmokant išeitinę išmoką pagal DK 140 straipsnį turėtų būti atsižvelgiama į darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje, kadangi darbuotojas yra priverčiamas nutraukti darbo sutartį dėl laiku negaunamo darbo užmokesčio ar dėl prastovos. Tokie darbuotojo veiksmai neturi būti laikomi kaip nenoras išsaugoti darbo vietą, o tik savo teisės į darbo užmokestį gynimas.

Pagal LR delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo<sup>29</sup> 2 straipsnio nuostatas, delspinigių dydį sudaro 0,06 procento priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos teisės aktuose ar kolektyvinėje (jeigu jos nėra – darbo) sutartyje arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos, ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną. Pagal minėto straipsnio taisyklės delspinigių dydis kartą per metus indeksuojamas LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Vyriausybės 2000 m. rugsėjo 15 d. nutarimu Nr. 1105

<sup>27</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-353;

<sup>28</sup> LR Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimas Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 35-1251;

<sup>29</sup> LR delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 20-521; 1997, Nr. 66-1591; 2000, Nr. 64-1921.



„Dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant LR delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą“<sup>30</sup>. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. vasario 1 d. įsakymu Nr. A1-43 „Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo“<sup>31</sup> šiuo metu yra patvirtintas 0,06 procento delspinigių dydis.

RU DK numato šiek tiek kitokią tvarką, jei darbuotojui nėra laiku sumokamas darbo užmokestis. 142 straipsnis numato darbdavio atsakomybę, jei šis pažeidžia darbo užmokesčio išmokėjimo terminus ir (ar) darbo užmokesčio išmokamas sumas (sumokant ne visą darbuotojui priklausantį darbo užmokestį) priklausančias darbuotojui.

Darbdavys ir (ar) jo įgaliotas asmuo, uždelsęs darbuotojams darbo užmokesčio išmokėjimą ar kitaip pažeidęs darbo apmokėjimo tvarką, gali būti traukiami RU DK ir kitų federalinių įstatymų nustatyton atsakomybėn, tačiau nenumato galimybės darbuotojui nutraukti darbo sutartį, jei jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nėra mokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis, kai tai numato LR DK.

Uždelsus sumokėti darbo užmokestį daugiau kaip penkiolika dienų, darbuotojas turi teisę nustoti dirbti, prieš tai raštu informavęs darbdavį. Nedirbti darbuotojas turi teisę visam laiko tarpui, kol bus sumokėtas darbo užmokestis. Yra ir išimčių.

Jeigu darbuotojui yra uždelsta sumokėti darbo užmokestį daugiau kaip penkiolika dienų, nustoti dirbti negalima šiais atvejais:

- ✓ nepaprastosios ar karo padėties metu;
- ✓ Rusijos Federacijos ginkluotųjų pajėgų tarnybose ir organizacijose, kitose karinėse, sukarintose organizacijose kurios rūpinasi valstybės saugumu, valstybės sienos apsauga, gelbėtojams, priešgaisrinėms tarnyboms, teisėsaugos organams;
- ✓ valstybės tarnautojams;
- ✓ organizacijose, aptarnaujančiose ypatingai pavojingus įrenginius, ginkluotę;
- ✓ organizacijose, tiekiančiose būtinausias paslaugas (elektros energijos tiekimas, šilumos, vandentiekio, dujotiekio, ryšio, greitosios medicinos pagalbos stotyse).

Mano manymu, nei RU DK, nei LR DK nenumato tinkamų priemonių darbdaviui, jei šis vėluoja sumokėti darbuotojui priklausantį darbo užmokestį. RU DK numato atsakomybę darbdaviui, kuris, laiku neatsiskaitęs su darbuotoju, gali būti nubaustas. Darbuotojui nuo to nebus geriau, nes baudos suma skiriama ne jam, o valstybei, tačiau baudos neišvengiamumas

---

<sup>30</sup> LR Vyriausybės 2000 m. rugsėjo 15 d. nutarimas Nr. 1105 „Dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą“ // Valstybės žinios. 2000, Nr. 80-2415;

<sup>31</sup> LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. vasario 1 d. įsakymas Nr. A1-43 „Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 14-509.

daro įtaką ir vėliau gali sulaikyti darbdavį nuo pavėluoto atsiskaitymo. Po penkiolikos dienų, kai darbuotojui delsiama sumokėti, darbuotojas turi teisę nustoti dirbti. Mano nuomone, atsakomybė darbdaviui ar sustabdyta darbinė veikla darbuotojo finansinės padėties neišsprendžia. Tai tik poveikio priemonės prieš darbdavį. Tuo tarpu LR DK numato 0,06 procento delspinigių. Remiantis LR administracinių teisės pažeidimų kodekso 41<sup>(4)</sup> straipsniu<sup>32</sup>, darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos pažeidimas taip pat numato atsakomybę darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims, tačiau laiku nesumokant darbo užmokesčio, darbuotojas nukentia labiausiai. Tarkime, darbuotojo mėnesinė alga yra 1000 litų. Jam vėluojama sumokėti už du mėnesius, t. y. 60 dienų. Remiantis LR delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymu<sup>33</sup>, darbuotojui po 60 dienų priklausys 63,6 litų delspinigių. Turbūt nesutiktumėte du mėnesius iš eilės negauti darbo užmokesčio, kad vėliau gautumėte 63,6 litų delspinigių? Praktika rodo, kad mažose individualiose įmonėse yra pažeidžiama atsiskaitymo su darbuotojais tvarka. Ne tik todėl, kad dalis pinigų yra sumokama „vokelyje“, bet ir neskaičiuojant įstatymo numatytų delspinigių. Manau ši norma turėtų būti griežtinama darbuotojo naudai, gal net atitinkamai mažinant numatytą darbuotojui atsakomybę.

Išvada: atleidžiant darbuotoją remiantis DK 128 straipsniu, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip. Manau, kad išeitinė išmoka pagal DK 140 straipsnį turėtų būti didinama, kadangi darbuotojas yra priverčiamas nutraukti darbo sutartį dėl laiku negaunamo darbo užmokesčio ar dėl prastovos. Tokie darbuotojo veiksmai neturi būti laikomi kaip nenoras išsaugoti darbo vietą, o tik savo teisės į darbo užmokestį gynimas. Neteisėto atleidimo iš darbo atveju, negražinant darbuotojo į darbą, jam priklausanti teisinė garantija taip pat padidėtų, jei darbuotojas toje darbovietėje dirba tris ir daugiau metų.

### **Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės**

Įsigaliojus DK, Lietuvoje buvo atsisakyta detalaus darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo, kurį numatė iki tol galiojęs LR darbo sutarties įstatymas<sup>34</sup> (toliau – DSI). Pereita prie tarptautinėje praktikoje taikomo principo – darbuotojas, nesant jo kaltės, gali būti atleistas iš darbo tik dėl svarbių priežasčių. Tokia tendencija atitinka TDO 1982 m. konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ nuostatas<sup>35</sup>.

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1; 1997, Nr. 69-1732; 1999, Nr. 113-3286;

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 20-521; 1997, Nr. 66-1591; 2000, Nr. 64-1921;

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973; nebegalioja nuo 2003-01-01;

<sup>35</sup> Tarptautinės Darbo Organizacijos 1982 m. konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ // <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-10-26.

DK įtvirtina visišką darbuotojo laisvę nutraukti darbo sutartį savo valia, o darbdaviui tokios laisvės kodeksas nenumato. Šiuo metu Lietuvoje darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju, kai nėra darbuotojo kaltės, tik dėl svarbių priežasčių, prieš tai įspėjęs darbuotoją apie būsimą atleidimą DK nustatyta tvarka (DK 129 str. 1 d.). Svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, jo profesiniais gebėjimais bei darbuotojo elgesiu darbe. DK numatyta, kad darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių (DK 129 str. 2 d.). DK 129 straipsnis leidžia darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečiu pagrindu, nes šiais atvejais darbo sutartis baigiasi dėl darbdavio valinių veiksmų. LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimo Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“<sup>36</sup> 3 punkte išaiškinta, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas ar jų sudėtis, kuriems esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Pagal DK 129 straipsnį į juridinius faktus visada įeina: a) darbdavio iniciatyva; b) svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimas; c) faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą. Kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys turėtų įrodyti išvardintų faktų buvimą (LR civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) 178 str.)<sup>37</sup>, kurių neįrodžius, atleidimas iš darbo vertintinas kaip atleidimas pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, kuris sukelia DK 297 straipsnyje numatytus teisinius padarinius:

1. jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos;
2. jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam tam tikro DK nustatyto dydžio išėtinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

<sup>36</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“ // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=26461>; prisijungimo laikas: 2006-09-30;

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

Pažymėtina, kad DK 129 straipsnio 4 dalyje atskirai numatyta, kad su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Ši norma nenurodo jokių kriterijų, kuriais reikėtų vadovautis. Taip pat nenustatoma, kokios aplinkybės gali būti traktuojamos kaip „ypatingi atvejai, iš esmės pažeidžiantys darbdavio interesus“<sup>38</sup>. Darbdavys, nutraukdamas neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju, patenkančiu į DK 129 straipsnio 4 dalyje nurodytų asmenų kategorijas, privalo nurodyti priežastį, kuri būtų svaresnė nei atleidžiant darbuotojus, nepatenkančius į tokių asmenų kategorijas. Tokia priežastis turi būti siejama su esminiais darbdavio interesais.

RU DK 81 straipsnis įtvirtina darbdavio teisę tam tikromis sąlygomis nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva. Šiame straipsnyje yra pateiktas sąrašas darbo sutarties nutraukimo pagrindų, kaip, pavyzdžiui, likvidavus darbdavį ar darbuotojui grubiai pažeidus darbinius įsipareigojimus. Tokius darbo sutarties nutraukimo pagrindus LR DK išskiria į atskirus straipsnius (124 ir 136 str.).

Nutraukus darbo sutartį pagal LR DK 129 straipsnį, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka, atsižvelgiant į jo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje. Darytina išvada, kad toje pačioje darbovietėje dirbantiems asmenims, neteisėto atleidimo iš darbo atveju garantuojama didesnė teisinė garantija piniginiu požiūriu, kurių darbo stažas toje darbovietėje yra ilgesnis (pagal DK 129 str., 140 str. ir 297 str. 4 d.).

### **Darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo**

Vadovaujantis DK 136 straipsnio 1 dalimi, darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukiama šiais atvejais:

- ✓ įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios darbuotojas negali tęsti darbo;
- ✓ kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą;
- ✓ įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu;
- ✓ kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo;
- ✓ kai darbuotojo nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį;

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas // Vilnius: Justitia, 2004. P.136.

- ✓ likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo.

Darbo sutarties nutraukimas, DK 136 straipsnio 1 dalyje numatytais pagrindais, nėra vykdomas darbdavio iniciatyva, todėl išvardintais atvejais darbdavys turi atleisti darbuotojus iš darbo ir apie tai įspėti neprivalo. Šios pareigos, pavyzdžiui, teismo sprendimo arba nuosprendžio įvykdymas yra privalomas, o darbdaviui jos neįvykdžius, jis gali būti traukiamas atsakomybėn.

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog DK 136 straipsnio 1 dalyje numatyti privalomi darbo sutarties nutraukimo pagrindai yra nevienarūšiai. Vienais atvejais atleidimo iš darbo priežastis yra tam tikra kalta darbuotojo veika, pavyzdžiui, kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo (DK 136 str. 1 d. 1 p.). Kitais atvejais (DK 136 str. 1 d. 2 ir 5 p.) darbuotojas dėl aplinkybių, kuriomis grindžiamas būtinumas nutraukti darbo sutartį, gali būti kaltas, bet gali būti ir nekaltas. Teisė vairuoti automobilį ar kitą transporto priemonę gali būti atimta ne tik dėl to, kad vairuotojas pažeidė Kelių eismo taisyklės<sup>39</sup>, bet ir todėl, kad pablogėjo jo sveikata. Trečiu atveju, numatytu 1 dalies 4 punkte, darbuotojo kaltė apskritai nenumatoma. Pagaliau DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punkte numatyta, kad darbo sutartis gali būti nutraukta likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo<sup>40</sup>.

DK 136 straipsnio 3 dalyje numatyti atvejai, kai darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo:

- 1) kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Čia kalbama apie sistemingą darbo pareigų pagal darbo sutartį nevykdymą arba netinkamą jų vykdymą. Atleidimas iš darbo – griežčiausia drausminė nuobauda, todėl ją taikyti leidžiama, kai kitos nuobaudos buvo neefektyvios. Jeigu darbuotojui prieš tai drausminė nuobauda nebuvo skirta, jis negali būti atleistas iš darbo, nepaisant to, kad jam buvo taikytos administracinės baudos ar kitokios teisinio poveikio priemonės;
- 2) kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.

Nutraukiant darbo sutartį pagal DK 136 straipsnio 3 dalį, darbdavys privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos (DK 240 str.)<sup>41</sup>. Atleidimas iš darbo, remiantis šiuo

<sup>39</sup> LR Vyriausybės 2006 m. spalio 5 d. nutarimas Nr. 975 dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 11 d. nutarimo Nr. 1950 „Dėl kelių eismo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo // Valstybės žinios. 2006, Nr. 108-4115;

<sup>40</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas // Vilnius: Justitia, 2004. P.153-154;

<sup>41</sup> Ten pat, P.154-156.

straipsniu, galimas tik tada, kai darbuotojui yra skiriama drausminė nuobauda atleidimas iš darbo. Drausminę nuobaudą atleidimą iš darbo galima skirti tokiais atvejais:

- ✓ kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę ir kai prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvyliką mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;
- ✓ kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (DK 235 str.). Pavyzdžiui, seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių, darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus ir kt.

Paskirtą drausminę nuobaudą darbuotojas turi teisę apskūsti darbo ginčus nagrinėjantiems organams (DK 286 str.). Darbo ginčą nagrinėjantis organas turi teisę panaikinti drausminę nuobaudą, tačiau negali pakeisti jos kita, o darbdavys, jei nepasibaigė drausminės nuobaudos skyrimo terminas (DK 241 str.), darbuotojui gali skirti kitą drausminę nuobaudą. Pavyzdžiui, vietoje papeikimo, paskirti pastabą. Dėl drausminių nuobaudų taikymo pagrįstumo, darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčą. Nustačius, kad drausminė nuobauda „atleidimas iš darbo“ buvo paskirta neteisėtai remiantis DK 299 straipsnio 1 dalies 2 punktu, sprendimas dėl darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą turi būti vykdomas skubiai. Skubaus vykdymo atveju teismo sprendimas ar nutartis (ar jų dalys) pradedami vykdyti dar jiems neįsiteisėjus. Skubiai vykdytinų sprendimų ar nutarčių apskundimas jų vykdymo nesustabdo (CPK 282 str. 1 d.)<sup>42</sup>. Tai dar viena teisinė garantija, kuria siekiama kuo greičiau atstatyti pažeistą darbuotojo teisę.

Jei darbuotojas nesutinka su darbo ginčų komisijos priimtu sprendimu, per dešimt dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, turi teisę apskūsti teismui.

Pagal RU DK 81 straipsnio 1 dalies 6 punktą, darbuotojas iš darbo gali būti atleistas, jeigu jis grubiai pažeidė darbinius įsipareigojimus:

- ✓ pravaikšta (nebuvimas darbo vietoje daugiau kaip keturias valandas iš eilės be pateisinamų priežasčių);
- ✓ pasirodymas darbe apsvaigus nuo alkoholio, narkotikų ar kitų toksinių medžiagų;
- ✓ paskleidimas įstatymų saugomos paslapties, kuri darbuotojui tapo žinoma dėl jo atliekamų darbinių įsipareigojimų;
- ✓ darbo vietoje įvykdžius svetimo turto grobstymą, iššvaistymą, tyčinį sugadinimą ar sunaikinimą, kuriuos nustatė įsigaliojęs teismo sprendimas;
- ✓ pažeidus darbuotojui darbo saugos reikalavimus, jei šis pažeidimas sukėlė sunkias pasekmes arba sudarė realias sąlygas tokioms pasekmėms kilti.

---

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

Grubių pažeidimų sąrašas yra baigtinis, ir kitokie darbuotojo veiksmai negali būti pripažinti kaip grubūs. Galima daryti išvadą, kad už seksualinį priekabiavimą prie bendradarbių ar pažeidus moterų ir vyrų lygias teisas, kitais veiksmais šiurkščiai pažeidus darbo tvarką, darbuotojas negali būti atleistas iš darbo, priešingai negu tai numato LR DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas ir 235 straipsnis. Manychiau ši RU DK norma turėtų būti keičiama numatant galimybę pripažinti grubiais ir kitus darbuotojo pažeidimus, siekiant apsaugoti darbdavį.

### **Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju**

Lietuvoje dažnai įmonėms yra keliamos bankroto procedūros, kitos tuo pagrindu likviduojamos, o jų įsiskolinimai kreditoriams siekia milijonus litų. Bankroto įstatymo<sup>43</sup> 3 straipsnis nurodo, kad įmonės kreditoriai – tai turintys teisę reikalauti iš įmonės įvykdyti prievolės ir įsipareigojimus fiziniai ir juridiniai asmenys. Tarp jų ir darbo užmokesčio nemokėjimo ir dėl darbo santykių atsiradusios žalos neatlyginimo atveju – įmonės darbuotojai (jų įpėdiniai). Pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartis gali būti nutraukiamos laikantis minėto įstatymo nuostatų. DK XII skyriaus nuostatos tokiais atvejais taikomos tik tada, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja bankroto įstatymai.

Bankrutuojančios įmonės administratorius per tris darbo dienas nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankrotą vykdyti ne teismo tvarka, dienos arba teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos, raštu įspėja darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po penkiolikos darbo dienų nuo įspėjimo nutraukia su jais darbo sutartis. Vadovaujantis Bankroto įstatymo 10 straipsnio 7 dalies 2 punktu, įmonės administratorius nutraukia darbo sutartis su įmonės valdybos nariais ir vadovu, juos apie tai įspėjęs raštu prieš penkiolika dienų. Šiems asmenims nemokama išeitinė išmoka ir kompensacijos, išskyrus piniginę kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Jei įmonės bankroto procesas vyksta ne teismo tvarka, su atleidžiamais darbuotojais darbo sutartis turėtų būti nutraukiama pagal Bankroto įstatymo 13 straipsnio 4 dalį, o jei bankroto procesas vykdomas teismo nutartimi, darbo teisinių santykių pasibaigimas įteisinamas pagal šio įstatymo 19 straipsnio 1 dalį. Nutraukus darbo sutartį, atleistam darbuotojui išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, nedidinant jos pagal darbuotojo turimą nepertraukiamąjį stažą toje įmonėje.

Bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojų reikalavimai pagal įmonės administratoriaus pateiktus dokumentus gali būti tenkinami iš Garantinio fondo lėšų<sup>44</sup>. Pažymėtina, kad iš Garantinio fondo lėšų vienam bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės

<sup>43</sup> Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010;

<sup>44</sup> Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 82-2478.

darbuotojui, taip pat buvusiam likviduotos dėl bankroto, įsigaliojus Garantinio fondo įstatymui, įmonės darbuotojui gali būti skiriamos šių dydžių išmokos, susijusios su darbo santykiais: darbo užmokestis pagal darbuotojo reikalavimą, bet ne didesnis už trijų minimalių mėnesinių algų sumą; pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas – ne didesnė už vieną minimalią mėnesinę algą; išeitinė išmoka – iki dviejų minimalių mėnesinių algų<sup>45</sup>. Darbuotojo patvirtinti reikalavimai mažinami iš nurodyto fondo sumokėtos sumos dydžiu.

Ne visada darbo sutarties pasibaigimas atitinka visus įstatymų keliamus reikalavimus, o tai sudaro darbuotojams sąlygas į teisines garantijas, tačiau ne kiekvienas darbuotojas gali suprasti, kad jo atleidimas iš darbo buvo neteisėtas, dar mažiau darbuotojų tai bandys ginčyti teisme. Toks darbuotojų neišmanymas darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, sudaro tinkamas sąlygas darbdaviams tuo piktnaudžiauti, siekiant materialinio tikslo. Tai gali būti neišmokėtos išeitinės išmokos ar mažesne pinigine suma negu priklausytų, neišmokėta pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas ir pan.

LAT CBS teisėjų kolegija išnagrinėjo civilinę bylą, pagal kasacinį skundą dėl nutarties peržiūrėjimo civilinėje byloje pagal ieškovo R. G. ieškinį atsakovui UAB „Kurtina“ dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir išmokų, susijusių su darbo santykiais, priteisimo. Ieškovas prašė pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, negražinti jo į darbą, bet priteisti jam iš atsakovo dvylikos vidutinių darbo užmokesčių dydžio kompensaciją (22 350,91 Lt), taip pat priteisti darbo užmokesčio nepriemoką (13 699,50 Lt), kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas (5 321,75 Lt) bei vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką (7 200 Lt). Viso buvo prašyta teismo priteisti 48 572,16 Lt. Teismas patenkino ieškinį iš dalies ir pripažino ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtu, priteisė iš atsakovo ieškovui pinigine kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką, neišmokėtą darbo užmokestį ir kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Tai sudarė 41 372,16 Lt. Kitą ieškinio dalį atmetė<sup>46</sup>.

Iš šios bylos pateiktų įrodymų matyti, kad darbdavys, neteisėto atleidimo iš darbo atveju būtų „uždirbęs“ 41 372,16 Lt, jeigu darbuotojas atleidimo iš darbo nebūtų ginčijęs teisme.

Remiantis LR VDI pateikiamais duomenimis<sup>47</sup>, per laikotarpį nuo 2006-01-01 iki 2006-06-30 buvo gauti 826 skundai ir pareiškimai, susiję su darbo sutarties klausimais. 447 atvejai nepasitvirtino. Dėl darbo sutarties nutraukimo buvo gauti 211 skundų iš kurių nepasitvirtino 97 pranešimai, o tai reiškia, kad 114 skundų buvo pagrįsti. Darau išvadą, kad 114 darbo sutarties

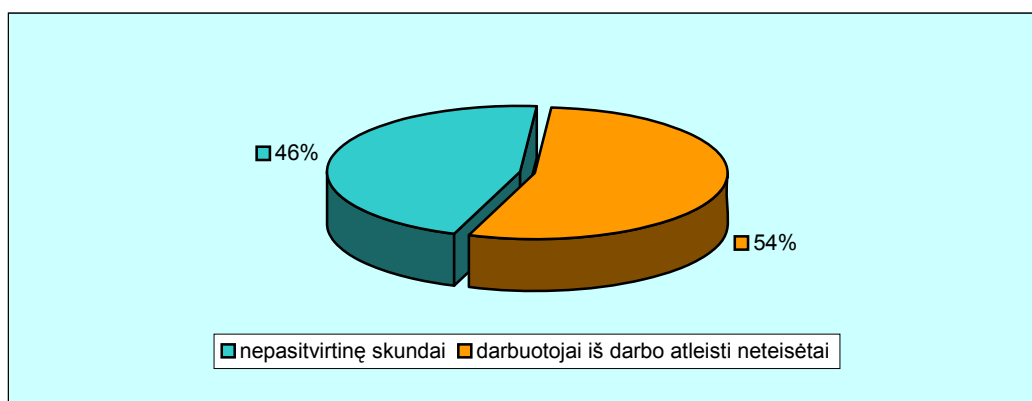
<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš Garantinio fondo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 2-43;

<sup>46</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. balandžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-281;

<sup>47</sup> Pagrindiniai Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos 2006 m. veiklos rodikliai // <http://www.vdi.lt/index.php?1191456696>; prisijungimo laikas: 2006-10-02.



nutraukimo atveju, per beveik pusės metų laikotarpį, buvo neteisėti, o tai šiek tiek daugiau negu pusė atveju, kada buvo kreiptasi į LR Valstybinę darbo inspekciją (žr. 2-1 pav.).



2-1 pav. LR VDI gauti atleistų darbuotojų skundai laikotarpyje nuo 2006-01-01 iki 2006-06-30

## 2.2 Darbo sutarties nutraukimo apribojimai

Nutraukiant darbo sutartis su darbuotojais DK nustatytais pagrindais, šis kodeksas numato ir tam tikrus apribojimus darbdaviui, kai jo iniciatyva norima įspėti ir atleisti iš darbo kai kuriuos darbuotojus, nesant dėl to jų kaltės. DK numato tam tikriems darbuotojams garantijas, kad su jais tam tikromis aplinkybėmis darbo sutartys negali būti nutraukiamos. Tokių garantijų taikymas yra aptartas anksčiau minėtame LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje“<sup>48</sup>.

Remiantis DK 131 straipsniu, draudžiama darbdaviui įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti darbuotoją iš darbo:

- 1) laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat jo atostogų metu išskyrus LR DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus (pagal TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“<sup>49</sup> 6 straipsnį laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos negali būti teisėta atleidimo iš darbo priežastimi);
- 2) darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas išskyrus LR darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus (pagal TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“<sup>50</sup> 5 punkto „b“ papunktis, pagal kurį svarbia

<sup>48</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“ // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=26461>; prisijungimo laikas: 2006-09-30;

<sup>49</sup> Tarptautinės Darbo Organizacijos 1982 m. konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ // <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-10-26;

<sup>50</sup> Tarptautinės Darbo Organizacijos 1982 m. rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ // <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-10-26.

priežastimi nutraukti darbo sutartį negali būti nebuvimas darbe darbuotojo, pašaukto atlikti privalomą karinę tarnybą arba kitas piliečio pareigas);

3) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Jeigu darbuotojas, pasibaigus anksčiau nurodytiems laikotarpiams, neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukiama nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais.

Remiantis RU DK 83 straipsnio 1 dalies 1 punktu, su darbuotoju, pašauktu atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą, darbo sutartis nutraukiama ir tokio darbo sutarties nutraukimo apribojimo, kurį numato LR DK 131 straipsnio 1 dalies 2 punktas, RU DK nenumato. Manau, kad LR DK šia norma yra siekiama apsaugoti darbuotojo interesus, kad, atlikus tikrąją krašto apsaugos tarnybą, darbuotojas iš karto galėtų grįžti į darbo sferą. Mano nuomone, darbuotojui nebuvus darbinėje veikloje dvylika mėnesių (tiek trunka privalomoji pradinė karo tarnyba)<sup>51</sup>, surasti darbą gali būti pakankamai sunku. Tokia garantija LR įstatymų leidėjas darbuotojui išsaugo darbo vietą.

Remiantis DK 132 straipsnio 1 dalimi darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Darbdaviui draudžiama tam tikrą laiką nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Šis draudimas atsiranda nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikiama medicinos pažyma apie nėštumą ir baigiasi praėjus dar vienam mėnesiui po nėštumo ir gimdymo atostogų. Per šį laikotarpį darbo sutartis gali būti nutraukta tik pagal DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus (likvidavus darbdavį; šturkščiai pažeidus darbo pareigas; įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu; ir kt.).

Kai pasibaigia nėštumo ir gimdymo atostogos, vaiko motina, tėvas ar kiti šeimos nariai gali pasinaudoti teise į atostogas vaikui prižiūrėti kol jam sueis treji metai. DK 180 straipsnio 3 dalis numato, kad per tokių atostogų laikotarpį darbuotojams paliekama darbo vieta ir pareigos, išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės. Tai reiškia, kad su tokiais asmenimis, motina (įmote), tėvu (įtėviu), seneliu, senele ar kitais giminaičiais faktiškai auginantiems vaiką, taip pat su darbuotoju, paskirtu vaiko globėju, darbo sutarties pagal DK 129 straipsnį nutraukti negalima. Manau, kad tokiomis darbuotojų teisinėmis garantijomis valstybė skatina gimstamumą, kuris šiuo metu labai mažas, visuomenė sensta, karta nepakeičia kartos<sup>52</sup>.

<sup>51</sup> Lietuvos Respublikos karo prievolės įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 106-2427;

<sup>52</sup> Statistikos departamento prie LR Vyriausybės statistiniai duomenys // <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1295>; prisijungimo laikas: 2006-11-02.

Draudžiama nutraukti darbo sutartis su sergančiais ir sužalotais darbe darbuotojais. LAT senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 10 punkte išaiškino, kad DK 133 straipsnis nustato darbo vietos (pareigų) išsaugojimo garantijas sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams, o ne darbo sutarčių su tokiais darbuotojais nutraukimo svarbias priežastis ar pagrindus. Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. Su darbuotoju, kuriam nustatytas neįgalumas, darbo sutartis gali būti nutraukiama laikantis DK nuostatų (DK 133 str. 1 d.). Darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl DK 133 straipsnio 1 dalyje nustatytų priežasčių, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu jie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką (DK 133 str. 2 d.)<sup>53</sup>.

Kol nesibaigė DK 133 straipsnyje numatyti darbo vietos išsaugojimo terminai, negali būti jokios kalbos ne tik apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, bet ir draudžiama imtis kokių nors procedūrų (įspėti apie darbo sutarties nutraukimą). Užtrukęs laikinas nedarbingumas negali būti traktuojamas kaip įstatymo nustatyta svarbi priežastis, leidžianti nutraukti darbo sutartį.

LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija išnagrinėjo civilinę bylą pagal ieškovės D. L. kasacinį skundą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir piniginės kompensacijos priteisimo. Ieškovė nurodė, kad ji dirbo pas atsakovą UAB „Ukmergės biofabrikas“ ir direktoriaus įsakymu ji buvo atleista iš darbo atgaline data pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir 235 straipsnio 4, 7, 9 ir 11 punktus. Atleidimą iš darbo ji laiko neteisėtu, nes atleidimo metu sirgo, tačiau atsakovas į tai neatsižvelgė, ir pažeisdamas DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto nuostatą, atleido ją iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu<sup>54</sup>.

DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyta, kad draudžiama atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. Pagal šią įstatymo normą draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu bet kuriuo DK nustatytu darbo sutarties nutraukimo pagrindu, tarp jų – dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo (DK 235 str.). Teismai konstatavo, kad ieškovė iš darbo atleista jos laikino nedarbingumo laikotarpiu. Taigi darbdavys pažeidė įstatyme (DK 131 str. 1 d. 1 p.) nustatytą draudžiamąją normą. Tokios normos pažeidimas reiškia įstatymų nustatytos tvarkos pažeidimą ta prasme, kad nepriklausomai nuo atleidimo iš darbo pagrindo teisėtumo ar

<sup>53</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569, 2005, Nr. 85-3138;

<sup>54</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-93.

neteisėtumo darbuotoją teismas grąžina į darbą užtikrindamas darbuotojo teisinę garantiją, numatytą DK 297 straipsnio 3 dalyje.

Darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpis turi būti patvirtintas sveikatos priežiūros įstaigų pažymėjimais ar pažymomis, išduotais vadovaujantis sveikatos apsaugos bei socialinės apsaugos ir darbo ministrų 2005 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. V-533/A1-189<sup>55</sup>.

Draudžiama nutraukti darbo sutartis ir su darbuotojų atstovais, išrinktais į darbuotojų atstovaujamuosius organus, pagal DK 129 straipsnį be to organo sutikimo, tuo laikotarpiu, kuriam jie išrinkti. LAT senatas nutarime Nr. 44 nurodė, kad DK 134 straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija darbuotojų atstovams taikoma tik tiems asmenims, kurie išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius – renkamuosius organus. Šiais organais pagal DK 19 straipsnį gali būti:

- ✓ darbovietėje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujantieji – renkamieji organai;
- ✓ atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinės sąjungos, kuriai darbovietės darbuotojų kolektyvo susirinkimas perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją, atstovaujantieji – renkamieji organai;
- ✓ darbovietės darbo taryba.

Darbdavys turi teisę teismo tvarka ginčyti darbuotojams atstovaujančio organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą. Teismas gali panaikinti tokį sprendimą, jei darbdavys įrodo, kad šis sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta, kad anksčiau numatyta garantija taikoma ir kitiems darbuotojams. Įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų organų sutikimo.

Darbuotojams atstovaujančio organo sutikimas galioja tol, kol pasibaigia DK 130 straipsnyje nustatyti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai. Darbuotojas, atleistas iš darbo pažeidžiant nustatytus reikalavimus, darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu turi būti grąžintas į ankstesnį darbą priteisiant vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos.

Įmonėse, įstaigose, organizacijose dėl ekonominių, technologinių priežasčių dažnai tenka mažinti darbuotojų skaičių. Tuo metu susiduriama su klausimu, kuris iš kelių tos pačios kvalifikacijos, specialybės atleistinų darbuotojų turi pirmenybę likti dirbti. Atsakymas pateikiamas DK 135 straipsnyje, kurio tikslas ir uždavinys numatyti teisės į darbą apsaugos priemonės tam tikrų kategorijų darbuotojams, kai įmonėje mažinamas darbuotojų skaičius.

---

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. V-533/A1-189 „Dėl nedarbingumo pažymėjimų <...> sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 83-3078.

Pagal DK 135 straipsnio 1 dalį, kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti turi darbuotojai:

- 1) kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
- 2) kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkus arba vidutinis neįgalumo lygis, arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;
- 3) kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;
- 4) kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai;
- 5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;
- 6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus.

Darbuotojai, kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų amžiaus ir šiuo pagrindu pagal DK 135 straipsnio 1 dalies 2 punktą turi pirmenybės teisę būti palikti dirbti darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju, yra pripažįstami darbuotojai, kurie faktiškai vieni augina vaiką (vaikus) ar įvaikį (įvaikius) iki šešiolikos metų amžiaus (pavyzdžiui, yra našlys (našlė), vieniša motina (imotė), kitas vaiko tėvas (itėvis) atlieka laisvės atėmimo bausmę, santuoka yra nutraukta ar gyvena skyrium ir teismo sprendimu vaiko (įvaikio) gyvenamoji vieta yra nustatyta su juo, kt.). Šis sąrašas nėra baigtinis, nes praktikoje gali būti ir kitų situacijų, kai darbuotojas bus laikomas faktiškai vienas auginantis vaiką (LAT teisėjų senato nutarimas Nr. 44 12.2 punktas)<sup>56</sup>. Kitų darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti, sąrašas yra išsamus ir jo išplečiamai aiškinti negalima<sup>57</sup>.

Anksčiau nurodytuose punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją<sup>58</sup>.

Darbuotojams, kurie pagal DK 135 straipsnio 1 dalį naudojami pirmenybės teise būti paliktiems dirbti dėl toje darbovietėje gauto sužalojimo ar susirgimo profesine liga (1 punktas),

---

<sup>56</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“ // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=26461>; prisijungimo laikas: 2006-09-30;

<sup>57</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-697;

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas // Vilnius: Justitia, 2004. P.153.

arba kai jie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (6 punktas), pirmumas likti darbe įstatymo garantuojamas neatsižvelgiant į tų asmenų kvalifikaciją, palyginus su tokios pat specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, kvalifikacija. Jie turi absoliučią pirmenybės teisę likti dirbti visų kitų tos darbovietės darbuotojų atžvilgiu (taigi ir darbuotojų, nurodytų DK 135 str. 1 d. 2, 3, 4, 5 p. atžvilgiu) net ir turėdami žemesnę kvalifikaciją. Bet kai mažinamas darbuotojų skaičius ir būti paliktais dirbti tarpusavyje konkuruoja du ar daugiau tos pačios specialybės darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę pagal DK 135 straipsnio 1 dalies 1 ir (ar) 6 punktus, šių darbuotojų pirmenybė vienas kito atžvilgiu taikoma tam iš jų, kurio kvalifikacija yra aukštesnė. Jeigu jų kvalifikacija yra vienoda – darbdavys šiuo aspektu turi teisę pasirinkti, su kuriuo darbuotoju tęsti darbo santykius, o kurį darbuotoją atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį.

Apribojimai nutraukti darbo sutartį numatyti ir reorganizuojant įmonę (DK 138 str.). DK 138 straipsnyje sakoma, kad „įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius“<sup>59</sup>. Tai nereiškia, kad po darbovietės reorganizavimo apskritai draudžiama nutraukti darbo sutartį. DK 138 straipsnis įtvirtina darbuotojų garantiją likti darbe tik reorganizuojant darbdavį. Darbuotojai iš darbo gali būti atleidžiami kitais DK numatytais pagrindais (ekonominės, technologinės priežastys ir pan.) laikantis atitinkamos darbo sutarties nutraukimo tvarkos.

Juridinių asmenų reorganizavimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK) antros knygos VIII skyrius. Pagal CK 2.95 straipsnio 2 punktą, reorganizavimas – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros<sup>60</sup>.

Remiantis RU DK 75 straipsnio 1 dalimi, kai pasikeičia organizacijos savininkas, teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį gali būti tik su tos organizacijos vadovu, pavaduotojais ir vyriausiuoju buhalteriu. Pasikeitus organizacijos savininkui, jos pavaldumui ar ją reorganizavus, negali būti laikoma teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius su kitais darbuotojais. Jei darbuotojas nesutinka tęsti darbo, tai su juo darbo sutartis nutraukiama 77 straipsnio 6 dalyje numatytu pagrindu (darbuotojo nesutikimas toliau dirbti reorganizavus įmonę). LR DK užtikrina visų reorganizuojamos įmonės darbuotojų garantiją likti darbe. Darbuotojo atžvilgiu LR DK normos yra priimtinesnės.

Klaidingai aiškinant šias teisės normas, darbuotojo atleidimas iš darbo gali būti pripažintas neteisėtu, o neteisėto atleidimo iš darbo atveju atsiranda teisė į teisinę garantijas:

<sup>59</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569;

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

galimybė būti gražintam į ankstesnį darbą; reikalauti priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką; teisė į išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką negražinant darbuotojo į ankstesnį darbą; skubiai vykdomas sprendimas ar nutartis dėl neteisėtai atleisto darbuotojo gražinimo į ankstesnį darbą; kai darbdavys nevykdo teismo arba darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties darbuotojo prašymu teismas priima nutartį išieškoti darbuotojui darbo užmokestį už visą laiką nuo sprendimo (nutarties) priėmimo dienos iki jo įvykdymo dienos; teisė į neturtinės žalos atlyginimą. Todėl tinkamas šių teisės normų aiškinimas numatys darbuotojui teisę likti darbe, turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą (Konstitucijos 48 str.)<sup>61</sup>.

### **3 NETEISĖTAI ATLEISTO DARBUOTOJO TEISIŲ GYNIMO BŪDAI**

Darbdavys gali su darbuotoju nutraukti darbo sutartį tik įstatymuose numatytu pagrindu ir nustatyta tvarka. Turėtina galvoje, kad darbo teisėje pripažįstama neteisėto atleidimo iš darbo prezumpcija. Todėl bylose dėl darbuotojų atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, darbdavys (atsakovas) privalo įrodyti, kad darbuotojas iš darbo atleistas teisėtai ir pagrįstai. Nagrinėdamas ieškovo reikalavimus dėl atleidimo iš darbo pripažinti neteisėtais, teismas patikrina ir nustato, ar yra pagrindas darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu, o jeigu yra, tai kuris iš DK 297 straipsnyje numatytų darbuotojo teisių gynimo alternatyvių būdų taikytinas. Visų pirma, kai darbuotojas yra atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas jį gražina į pirmesnį darbą ir priteisia jo vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos (DK 297 str. 3 d.). Bet jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnį darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam DK 140 straipsnyje 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir jo vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos (DK 297 str. 4 d.).

Ieškovas, reikšdamas ieškinį dėl neteisėto atleidimo iš darbo, turi pasirinkti prašomą taikyti vieną iš paminėtų pažeistų teisių gynimo būdų ir nurodyti tokio pasirinkimo argumentus. Bylą nagrinėjantis teismas nėra saistomas ieškovo nurodyto prašymo ir savo iniciatyva gali taikyti darbuotojo darbo teisių alternatyvų gynimo būdą.

---

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

### 3.1 Ginčai dėl neteisėto atleidimo iš darbo

Šiuo metu Lietuvoje yra trys kertiniai teisės aktai, reguliuojantys darbo ginčų nagrinėjimą. Visų pirma, Konstitucija<sup>62</sup> – kaip aukščiausią galią valstybėje turintis teisės aktas ir kitų norminių teisės aktų pagrindas. Antras, tačiau nemažiau svarbus darbo ginčų teisinio reguliavimo kontekste yra LR darbo kodeksas, įtvirtinantis paties darbo ginčo sąvoką, subjektus, atsiradimo pagrindus, ikiteisminę nagrinėjimo tvarką. Darbo ginčų nagrinėjimą teisme reglamentuoja LR civilinio proceso kodekso XX skyrius, skirtas išimtinai darbo bylų nagrinėjimo ypatumams nustatyti.

DK 36 straipsnio 2 dalis nustato, kad įstatymų nustatyta tvarka teismas arba kiti darbo ginčus nagrinėjantys organai darbo teises gina tokiais būdais:

- 1) tas teises pripažindami;
- 2) atkurdami buvusią iki teisės pažeidimo padėtį ir užkirdami kelią teisę pažeidžiantiems veiksams;
- 3) įpareigodami atlikti pareigą natūra;
- 4) nutraukdami arba pakeisdami teisinį santykį;
- 5) išieškodami iš pažeidusio teisę asmens padarytą turtinę ar moralinę žalą, o įstatymų nustatytais atvejais ir baudas ar delspinigius;
- 6) kitais įstatymų nustatytais būdais.

Darbo ginčų nagrinėjimo tvarką ir ypatumus reglamentuoja DK, kurio 286 straipsnyje nustatyta, kad individualius darbo ginčus, jeigu DK arba kiti įstatymai nenustato kitokios nagrinėjimo tvarkos, nagrinėja:

- ✓ darbo ginčų komisija;
- ✓ teismas.

Individualus darbo ginčas kyla nuo reikalavimo pateikimo darbo ginčus nagrinėjantiems organams momentu. DK 296 straipsnyje nustatyta, jog darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją per tris mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės. Jei asmuo dėl atitinkamo darbo ginčo inicijavimo kreipsis ne į darbo ginčų komisiją, bet į teismą tai remiantis DK toks ginčas neturi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme. Tokiu atveju kreipimosi į darbo ginčo nagrinėjimo instituciją diena laikoma kreipimosi į teismą diena, jeigu į šią instituciją asmuo kreipėsi ne vėliau kaip per keturiolika dienų nuo teismo nutarties įteikimo jam dienos (CPK 412 str.).

---

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.



Pažymėtina, kad darbo ginčų komisija įgyvendina socialinės partnerystės principą – sprendimai priimami darbuotojų ir darbdavio atstovų, darbo ginčų komisijos narių susitarimu. Jei darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė, darbo ginčų komisijos protokole įrašoma, kad šalys nesusitarė ir sprendimas nepriimtas (DK 292 str.). Net ir išsprendus darbo ginčą ir darbo ginčų komisijai priėmus sprendimą, ginčo subjektų nesutarimų gali išlikti, vienam iš jų nesutinkant su sprendimu. Tokiu atveju ginčas lieka nereguluotas.

Darbo ginčų komisijos sprendimą per dešimt dienų nuo jo nuorašo gavimo dienos darbuotojas arba jo atstovas turi teisę apskųsti teismui (DK 293 str.). CPK 137 straipsnis numato, kad ieškinio priėmimo klausimą sprendžia teismas, tačiau raštvedys taip pat gali atsisakyti jį priimti. Raštvedys atsisako priimti skundą, jei jį paduoda asmuo, neturintis darbuotojo įgaliojimo skųsti darbo ginčų komisijos sprendimą. Įstatymas, užtikrindamas darbuotojui teisę kreiptis į teismą dėl nesutikimo su darbo ginčų komisijos sprendimu arba tais atvejais, kada šalys nesusitaria ir sprendimas yra nepriimamas (DK 295 str.), numato ypatingą tvarką. Adresuojamas teismui skundas turi būti paduodamas ne teismui, o darbo ginčų komisijos raštvedžiui. Įstatymas numato, kad raštvedys per septynias dienas teismui turi perduoti ne tik skundą, bet ir darbo ginčo bylą. Tačiau teismas darbo ginčų komisijos atžvilgiu nėra nei apeliacinė, nei kasacinė institucija, todėl ginčo objektu bus ne darbo ginčų komisijos sprendimas, bet pats nesutarimas, dėl ko buvo kreiptasi į darbo ginčų komisiją. Be to, raštvedys privalo pasirūpinti, kad apie darbo ginčų komisijos apskundimo faktą sužinotų kiti byloje dalyvavę asmenys ir darbdavys. Įstatymas nenumato konkrečių terminų šiai raštvedžio pareigai įvykdyti. Todėl manau, kad skundo nuorašą raštvedys privalo įteikti nedelsdamas. Ginčas teisme nagrinėjamas iš naujo, o teisėjai nesivadovauja darbo ginčų komisijos priimtu sprendimu. Kita vertus, skundą dėl darbo ginčų komisijos sprendimo darbuotojas gali įteikti tiesiogiai teismui. Darbo ginčų bylą teismas tokiu atveju išreikalaus pats, rengdamas bylą teisminiam nagrinėjimui.

Vadovaujantis DK, darbo ginčų komisijos sprendimas yra galutinis. Jis įsigalioja po jo priėmimo ir turi būti dešimties dienų laikotarpyje geranoriškai įvykdytas (DK 294 str.). Sprendimas laikomas įvykdytu tuomet, kada realiai įvykdomi visi veiksmai, kuriuos darbo ginčų komisija įpareigoja atlikti darbdavį. Įstatymas numato ir apsaugą, jei darbdavys gera valia per dešimt dienų laikotarpį neįvykdo darbo ginčų komisijos sprendimo, darbuotojas inicijuoja priverstinį komisijos sprendimo vykdymą per teismą CPK nustatyta tvarka.

### 3.2 Neteisėtai atleisto darbuotojo teisių gynimas teisme

Lietuvos Respublikos teismai yra Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, Lietuvos apeliacinis teismas, apygardų ir apylinkių teismai. Pagrindinis aktas, reglamentuojantis teisminės valdžios veiklos kryptis Lietuvoje, yra LR teismų įstatymas<sup>63</sup>, kurio 12 straipsnyje numatytas teismų ir teisėjų nepriklausomumo, teisės į teisminę gynybą, teisės į nepriklausomą, nešališką ir operatyvų teismą, lygybės įstatymui ir teismui, viešumo, teismų sprendimų privalomumo ir teismų savivaldos principų įgyvendinimas.

Darbo ginčų nagrinėjimą teisme reglamentuoja DK ir CPK nuostatos. DK 36 straipsnis nustato, kad išimties tvarka tik teismai pagal įstatymus darbo teises gina tokiais būdais:

- ✓ pripažindami negaliojančiais įstatymams prieštaraujančius valstybės institucijų ar pareigūnų aktus;
- ✓ netaikydami įstatymams prieštaraujančio valstybės institucijos, savivaldybės ar pareigūno akto.

LR CPK 22 straipsnyje įtvirtinta nuostata, jog teismams nagrinėti šio kodekso nustatyta tvarka priskiriami ginčai, kylantys iš civilinių, šeimos, darbo, intelektinės nuosavybės, bankroto, restruktūrizavimo ir kitų privatinų teisinių santykių. Ieškinys darbo byloje paduodamas pagal bendrojo teismingumo taisyklės, t. y. pagal atsakovo gyvenamą vietą arba pagal vietą, kurioje darbas yra dirbamas, buvo ar turėjo būti dirbamas. Ieškinį į teismą paduoda pats darbuotojas arba jo įgaliotas atstovas. Pati darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos specifika numatyta CPK XX skyriuje „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“, taip pat Įmonių bankrotų įstatyme<sup>64</sup>, kuris reglamentuoja ne tik įmonės bankroto bylos iškėlimą, bet ir kartu su kitais kreditoriais nagrinėjamų darbuotojų darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių reikalavimų tenkinimą, jų eiliškumą, atleidimo iš darbo įmonės bankroto atveju tvarką ir kt.

Individualūs darbo ginčai teismuose atsiranda dviem būdais. Pirmasis:

LR darbo kodekso 295 straipsnyje nustatyta, jog teismuose nagrinėjami:

- 1) darbo ginčų komisijos sprendimai darbuotojo arba jo atstovo per dešimt dienų nuo jo nuorašo gavimo dienos apskūsti teismui;
- 2) darbo ginčai, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė;
- 3) darbo ginčai, kai darbo ginčų komisija nebuvo sudaryta arba darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas per keturiolika dienų nuo prašymo padavimo dienos.

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 46-851; 2002, Nr. 17-649;

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos įmonių bankrotų įstatymas // Valstybės žinios. 2001. Nr. 31-1010; Nr. 37; Nr. 52.

Pažymėtina, kad CPK 412 straipsnyje nustatyta pirmenybė ginčą nagrinėti išankstine nagrinėjimo ne teisme tvarka. Priešingu atveju teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka. Jeigu darbo ginčo nagrinėjimo institucija anksčiau buvo pripažinusi save nekompetentinga spręsti ginčą (ypač kai tai įstatyme aiškiai numatyta), bylą nagrinėja teismas.

Antrasis įgyvendinamas betarpiškai, t. y. nesikreipiant į darbo ginčų komisiją.

Tiesiogiai teismuose nagrinėjami šie ginčai:

- 1) kilę dėl darbo sutarties DK 297 straipsnio 1 ir 3 dalyse nustatytais atvejais;
- 2) dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;
- 3) tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo;
- 4) pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises;
- 5) kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę;
- 6) kitais įstatymų nustatytais atvejais<sup>65</sup>.

Atkreipiamas dėmesys į tai, kad kai ginčo šalis dar sieja darbo santykiai, jos kilusius nesutarimus privalo spręsti pasinaudodamos visų pirma ikiteismine ginčų nagrinėjimo tvarka ir tik po to teisme, o kai darbo santykiai jau pasibaigę – darbo ginčas nagrinėjamas tiesiogiai teisme.

Pažymėtina, kad DK 36 straipsnis nustato, kad darbo įstatymų specialiai nustatytais atvejais darbo teisės ginamos administracine tvarka. Valstybės tarnautojų santykius tarnyboje reglamentuoja LR valstybės tarnybos įstatymas<sup>66</sup>. Šio įstatymo 5 straipsnyje yra nustatyta, jog darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas. Pagal DK 1 straipsnio 2 dalį, jiems gali būti numatytos tik kai kurios jų darbo teisinio reguliavimo ypatybės, pavyzdžiui, darbo užmokesčio srityje, kurias nustato DK ir kiti įstatymai. Skundas dėl administracinių ginčų gali būti paduodamas arba administracinių ginčų komisijai, arba administraciniam teismui. Tarnybinių ginčų nagrinėjimui netaikoma išankstinio nagrinėjimo ne teismo tvarka procedūra, todėl šie ginčai nagrinėjami tiesiogiai apygardos administraciniuose teismuose, kaip pirmosios instancijos teisme.

<sup>65</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569;

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

Konstitucijos<sup>67</sup> 111 straipsnis, LR teismų įstatymo 12 straipsnio 5 dalis nustato, kad administracinių, darbo, šeimos ir kitų kategorijų byloms nagrinėti gali būti steigiami ir kiti specializuoti teismai. Siekiant pagerinti darbo teisių gynimą, keletas Lietuvos mokslininkų (V. Nekrošius, G. Bužinskas ir kt.) analizuoja galimybę dėl teisėjų specializacijos arba atskirų darbo bylų skyrių įsteigimo. Jie, remdamiesi Vokietijos, Austrijos ir kitų šalių patirtimi, pasisako už tai, kad didelis dėmesys turi būti sutelktas šalių sutaikinimui, darbo bylos turi būti nagrinėjamos greitai, nešališkų teisėjų, kurie specializuojasi tik darbo bylose ir laikosi koncentruotumo principo<sup>68</sup>.

Pažymėtina, kad Konstitucijos 111 straipsnyje nustatyta teismų sistema yra vieninga, o neapibrėžtai suformuluota jo antroji dalis įstatymų leidėjui suteikia laisvę pasirinkti jo manymu tinkamiausią sprendimo variantą, t.y. atskiru įstatymu nustatyti teismų teisinį statusą, sudarymo tvarką ir pan.

Vadinasi, Lietuvoje įstatymo leidėjo tinkama forma išreikštos valios – įstatymo pagrindu gali būti steigiami specializuoti darbo teismai. Ar tokie teismai bus bendrosios kompetencijos darbo teismų sistemos dalis, ar bus atskira sistema su savo savarankiškomis bylos nagrinėjimo stadijomis (apeliacija, kasacija), teisiniu statusu priklauso nuo įstatymo leidėjo valios.

Nagrinėjant kiekvieną darbo ginčą, darbo santykiuose kilusį konfliktą, šalia privataus intereso iškyla ir visuomenės interesas. Darbdavys ir darbuotojas yra svarbiausi socialiniai partneriai, todėl jų ginčas turi būti išspręstas kiek įmanoma taikiau, išsaugant bendradarbiavimo galimybę. Darbo ginčo šalys jau iš pat pradžių turi nelygias galimybes, kadangi darbdavys socialiniu ir ekonominiu aspektu yra nepalyginamai stipresnė šalis, o šio ginčo baigtis dažniausiai susijusi su darbuotojo šeimos pragyvenimo šaltiniu, todėl sukelia socialinę įtampą ir paliečia jautriausius visuomenės interesus. Todėl įsteigus specializuotus teismus ar darbo ginčą nagrinėjant teisėjams, kurie specializuotųsi tik darbo bylose, būtų pasiektas greitas ir efektyvus darbo ginčo išsprendimas.

---

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014;

<sup>68</sup> Bužinskas G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema // Teisė: mokslo darbai - Vilnius: VU leidykla, 1999, Nr. 33 (3). P.5-10; ir Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai - lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai // Teisė: mokslo darbai - Vilnius: VU leidykla, 1999, Nr. 33 (1). P.33-41.

#### 4 NETEISĖTAI ATLEISTO DARBUOTOJO TEISINĖS GARANTIJOS PAGAL GALIOJANČIUS ĮSTATYMUS

Pasaulyje vis daugiau dėmesio yra skiriama žmogaus teisėms ir jų apsaugai. Aktualiausias demokratiškas valstybių uždavinys – ne tik deklaruoti žmogaus teises ar laisves, bet tinkamai ir teisingai jas įgyvendinti. LR Konstitucijos 18 straipsnis numato, kad žmogaus teisės ir laisvės yra prigimtines<sup>69</sup>.

Garantijos – tai atitinkamų (teisinių, ekonominių ir kt.) sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistema, suteikianti visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves įvairiose teisinių santykių srityse<sup>70</sup>. Literatūroje nėra pateiktos bendros garantijų klasifikacijos, tačiau kai kurie mokslininkai, atsižvelgdami į atskirus garantijų bruožus ir kriterijus, jas klasifikuoja, pavyzdžiui, pagal 1) garantijų galiojimo sferą; 2) turinį ir pobūdį; 3) subjektus; 4) teisinį subjektų statusą ir pan.

Norint užtikrinti atitinkamas teises ir laisves, svarbu pabrėžti, kokiam tikslui skirtos garantijos. Kalbant apie konkrečias garantijas būtina nurodyti jų tikslą, paskirtį, kokioms būtent teisėms ir laisvėms įgyvendinti jos bus taikomos.

Teisinės garantijos darbuotojams turi turėti tokią tikslinę paskirtį: tai priemonės, būdai ir sąlygos įgyvendinančios numatytas darbuotojų teises darbo santykių srityje. Tai reiškia, kad įrodžius neteisėtą atleidimą iš darbo yra nustatomas darbuotojo teisių pažeidimas, kuris turi būti atstatytas priemonėmis, būdais ir sąlygomis pasinaudojant įstatymuose įtvirtintomis teisinėmis garantijomis. Būdai, kuriais yra įgyvendinamos įstatymuose numatytos darbuotojų teisės darbo santykių srityje, neteisėto atleidimo atveju, yra kreipimasis į darbo ginčų komisiją ar teismą. Priemonės čia suprantamos kaip: gražinimas į darbą; teismo įpareigojimai darbdaviui išmokėti pinigų sumas už priverstinės pravaikštos laiką, išėitinę išmoką ir kt.; antstolių darbas išieškant teismo priteistas sumas; ir pan. O sąlygos – tai gražinimas darbą; kitu atveju – išmokant išėitinę išmoką remiantis DK 297 straipsnio 4 dalimi ir 140 straipsnio 1 dalimi, negražinant darbuotojo į ankstesnį darbą.

Darbuotojo, turinčio teisę į garantijas, sąvoką apibrėžia keletas įstatymų: LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>71</sup> 2 straipsnio 9 dalis; LR darbo kodekso 15 straipsnis. Juose rašoma, kad darbuotojas yra fizinis asmuo, pagal šio LR darbo kodekso 13 straipsnį turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą.

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014;

<sup>70</sup> Mačernytė-Panomariovienė I. 2002 m. daktaro disertacija „Darbuotojų garantijos darbdavio nemokumo atveju“;

<sup>71</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

LR DSĮ 42 straipsnis nurodė, kad darbuotojas, nesutikdamas su atleidimu iš darbo, nušalinimu nuo darbo ar perkėlimu į kitą darbą, per vieną mėnesį nuo dokumento, patvirtinančio atleidimą, nušalinimą ar perkėlimą, gavimo turėjo teisę kreiptis į teismą<sup>72</sup>. Ieškinio reikalavimai galėjo būti dvejopi – grąžinti į darbą ir išieškoti atlyginimą už visą priverstinės pravaikštos laiką arba priteisti tam tikrą kompensaciją negražinant į darbą, kuri galėjo būti iki dvylikos vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio. Kiekvienu atveju kompensacijos dydį nustatydavo teismas. Ši norma buvo keistina, todėl DK 297 straipsnio 4 dalyje buvo numatyta tobulesnė darbuotojo teisinė garantija. Pripažinus neteisėtą atleidimą iš darbo ir nustačius, kad dėl tam tikrų priežasčių negalima darbuotojo grąžinti į ankstesnį darbą, jam turi būti priteisiama išeitinė išmoka atsižvelgiant į nepertraukiamą stažą toje darbovietėje (DK 140 str. 1 d.) ir vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Tuo pavyko suvienodinti teismų praktiką.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad DK 297 straipsnis numato darbuotojo teisę, jei jis nesutinka su būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimu, nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo dokumento gavimo dienos gali kreiptis į teismą. Atleistas iš darbo darbuotojas manydamas, kad atleidimo metu buvo pažeistos jo teisės, gali kreiptis į teismą (CPK 5 str.)<sup>73</sup> su rašytiniu pareiškimu prašydamas, kad būtų apginta pažeista ar ginčijama jo teisė. Pareiškime asmuo privalo nurodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimą. Tai bendroji taisyklė civilinei bylai iškelti. Kreipimasis į teismą teisminės gynybos nėra privalomas, o tik viena iš darbuotojo bendrų teisinių garantijų.

Teismo sprendimu pripažinus atleidimą iš darbo neteisėtu, pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir atleistam darbuotojui išieškotas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką (DK 297 str.). Sprendžiant šias bylas įrodinėjimo našta yra perkeliama atsakovui, t. y. darbdaviui. Jis privalo įrodyti atleidimo iš darbo pagrįstumą, būtinumą ir teisėtumą (CPK 178 str.). Laikotarpis, už kurį priskaičiuojamas vidutinis darbo užmokestis negali būti didesnis negu treji metai (DK 298 str.).

DK 297 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta garantija darbuotojams, kurie buvo atleisti iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką. Teismas grąžina juos į pirmesnį darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnį darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam DK 140 straipsnio 1

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973; nebegalioja nuo 2003-01-01;

<sup>73</sup> Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.

dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos<sup>74</sup>.

Įstatymas numato skubaus neįsiteisėjusių sprendimų ir nutarčių darbo bylose vykdymo pagrindus. Jie apima tiek darbo ginčų komisijos, tiek teismo priimtus sprendimus. Skubiai vykdytinų sprendimų ir nutarčių sąrašas DK yra išsamus ir apima dvi darbo ginčų kategorijas:

- 1) sprendimai dėl darbo užmokesčio priteisimo, tiksliau ta sprendimo dalis, kuri neviršija vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio;
- 2) sprendimai dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą.

Šiais atvejais darbo ginčų komisija ar teismas neprivalo motyvuoti, kodėl būtina sprendimą ar nutartį vykdyti skubiai.

DK 300 straipsnyje numatytos papildomos darbuotojo teisių ir interesų apsaugos garantijos, jeigu darbdavys vengia vykdyti arba apskritai nevykdo teismo arba darbo ginčų komisijos sprendimo ar nutarties, arba nevykdo sprendimo pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę. Tokiu atveju darbuotojas gali kreiptis į teismą, pavyzdžiui, prašydamas išieškoti jam priklausantį darbo užmokestį už visą laiką iki sprendimo įvykdymo dienos. Tolesnis darbo užmokesčio išieškojimas galimas tik teismo antstoliams atlikus atitinkamus veiksmus remiantis LR antstolių įstatymu<sup>75</sup> (pvz., darbdavio turto areštas, varžytinės ir kt.). Sutinkamai su CPK 616 straipsnio nuostatomis, vykdymo procese kaltiems asmenims, t. y. darbdaviui dėl sprendimo nevykdymo gali būti paskirta pinigine bausmė ar net areštas.

Tai pačios pagrindinės neteisėtai atleisto iš darbo darbuotojo teisinės garantijos, kurios yra įtvirtintos DK. Asmuo grįžta į darbo sferą ar bent jau gauna pinigine kompensaciją už neteisėtą atleidimą, tačiau ne ką mažiau reikšminga yra teisinė garantija į neturtinės žalos atlyginimą. DK 250 straipsnis įtvirtina blanketinę normą į CK neturtinei žalai atlyginti.

#### **4.1 Neturtinė žala**

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, užtikrinti socialinį asmens bei jo šeimos stabilumą. Asmens darbo veikla yra itin jautri menkiausiems pažeidimams ir neabejotinai bet kuriam darbuotojui gali sukelti neturtinę žalą, ypač jei darbdavio veiksmai, atleidimo iš darbo atveju yra neteisėti. Teismų praktikoje yra suformuluota, kad fiziniam

<sup>74</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569;

<sup>75</sup> Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 53-2042.

asmeniui neturtinė žala padaroma fizinio ir dvasinio pobūdžio pakenkimais, kurie sukelia kančias ir išgyvenimus<sup>76</sup>. Šiuo metu CK 6.250 straipsnio 1 dalyje pateikiama neturtinės žalos samprata. Neturtinė žala – tai fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Nors žalos yra padaroma vertybėms, kurios neturi pinigines išraiškos, tačiau civilinė teisė jas gina turтинiais būdais. Neturtinė žala taip pat įvertinama ir atlyginama pinigais. Skirtingai nuo turtinės žalos, neturtinė yra atlyginama tik įstatymo numatytais atvejais. Jeigu neturtinės žalos atlyginimas numatytas įstatyme, tai jos fakto ieškovas neturi įrodyti. Šiuo atveju neturtinės žalos faktas preziumuojamas, todėl ieškovas turi pagrįsti tik reikalaujamos pinigines kompensacijos dydį. Kadangi neturtinės žalos dydis, išreikštas pinigais, yra bendrieji nuostoliai, jų dydį nustato teismas. Bendrųjų nuostolių įrodinėjimo specifika yra ta, kad kreditorius turi pagrįsti kuo daugiau ir kuo svarbesnių žalos dydžio nustatymui reikšmingų kriterijų. Taigi įvertinti neturtinės žalą palikta teismo nuožiūrai, nes tai fakto klausimas ir jo iš anksto įstatyme neįmanoma reglamentuoti. Teismas įvertindamas neturtinę žalą pinigais nėra visiškai laisvas ir privalo vadovautis:

Pirma, CK 6.250 straipsnio 2 dalyje nurodytais kriterijais – neturtinės žalos dydžiu, jos pasekmėmis, šią žalą padariusio asmens kalte, turtine padėtimi, padarytos turtinės žalos dydžiu ir kitomis aplinkybėmis, kurios turi reikšmės bylai. Pavyzdžiui, neteisėtų veiksmų pasekmių pasireiškimo trukme, pasekmių paplitimo mastu ir kt.

Antra, sąžiningumo, protingumo ir teisingumo kriterijais.

Trečia, CK 6.251 straipsnio 2 dalyje ir 6.282 straipsnyje nurodytais kriterijais – atsakomybės prigimtį, šalių tarpusavio santykius ir kt.

LAT ne vienoje nutartyje yra pabrėžęs, jog neturtinės žalos atlyginimo srityje visiško žalos atlyginimo principas objektyviai negali būti taikomas visa apimtimi, kadangi neturtinės žalos tiksliai įvertinti pinigais neįmanoma. Įstatymas numato piniginę satisfakciją (piniginių patenkinimą), kuria siekiama kiek įmanoma teisingiau kompensuoti nukentėjusiojo patirtą dvasinį, fizinį skausmą ir kt. Teismo funkcija yra nustatyti teisingą piniginę kompensaciją už patirtą skriaudą.

Darbo teisėje, kai darbuotojas buvo neteisėtai atleistas iš darbo ar neteisėtai perkeltas į kitą darbą, jam neteisėtai paskyrus drausminę nuobaudą ir panašiai, ne išimtis į neturtinės žalos atlyginimą. Dėl neteisėto atleidimo iš darbo patyręs dvasinius išgyvenimus, nepatogumus, dvasinį sukrėtimą, emocinę depresiją, pažeminimus ar dėl to pablogėjęs jo reputacijai ir panašiai, darbuotojas gali prašyti teismo atlyginti jo patirtą neturtinę žalą. Atkreiptinas dėmesys, kad CK nustatyta, jog neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai žala padaryta dėl nusikaltimo, asmens

---

<sup>76</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-10.



sveikatai arba dėl asmens gyvybės atėmimo. Mirties atveju, teisę į neturtinės žalos atlyginimą turi darbuotojo išlaikytiniai. LR nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas<sup>77</sup> nenumato neturtinės žalos atlyginimo, pavyzdžiui, susižalojimo nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimo profesine liga atveju, tačiau neturtinė žala turėtų būti atlyginama civilinės teisės normomis.

RU DK 237 straipsnis nurodo, kad moralinė (LR CK vadinama – neturtinė) žala darbuotojui, patirta dėl darbdavio neteisėtų veiksmų ar neveikimo, atlyginama pinigine suma, dėl kurios darbo sutarties šalys susitaria. Jei šalys nesusitaria, faktas dėl patirtos darbuotojo moralinės žalos ir atlygintinos piniginės sumos dydis nustatomas teismo<sup>78</sup>. LR DK nenurodo, kad darbo sutarties šalys galėtų susitarti dėl neturtinės žalos atlyginimo, nesikreipiant į teismą. Patį faktą ir žalos dydį nustato teismas. RU DK numatydamas šalių susitarimo galimybę užtikrina darbuotojui greitesnę ir, mano manymu, labiau priimtina teisinę garantiją, kadangi esant geranoriškiems santykiams sutaupomas laikas ir galimos derybos.

Daryčiau išvadą, kad teismai, nagrinėdami darbo bylas dėl neturtinės žalos atlyginimo, remdamiesi LR darbo kodekso 250 straipsniu, nevisuomet gali tinkamai darbuotojui atlyginti neturtinę žalą, nes kiekvienu atveju darbuotojas privalo įrodyti, kad būtent priežastiniame ryšyje su neteisėtu atleidimu iš darbo atsirado neturtinė žala. Vien tik pats faktas, kad asmuo yra atleidžiamas iš darbo (jei atleidimas nėra pačio darbuotojo prašymu), jam sukelia neigiamas pasekmes. Tokių pasekmių atsiradimą, kaip dvasinis išgyvenimas, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas ir kt., sunku įrodyti, todėl, manau, pripažinus atleidimą iš darbo neteisėtu, neturtinės žalos atsiradimo įrodinėti nereiktų. Papildžius LR darbo kodekso 250 straipsnį 2 dalimi, kuri įtvirtintų nuostatą, kad neteisėto atleidimo iš darbo atveju darbdavys privalo atlyginti darbuotojui neturtinę žalą, kurios dydį kiekvienu atveju nustato teismas, darbuotojas įgytų garantuotą teisinę garantiją tokio atleidimo iš darbo atveju.

---

<sup>77</sup> Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207;

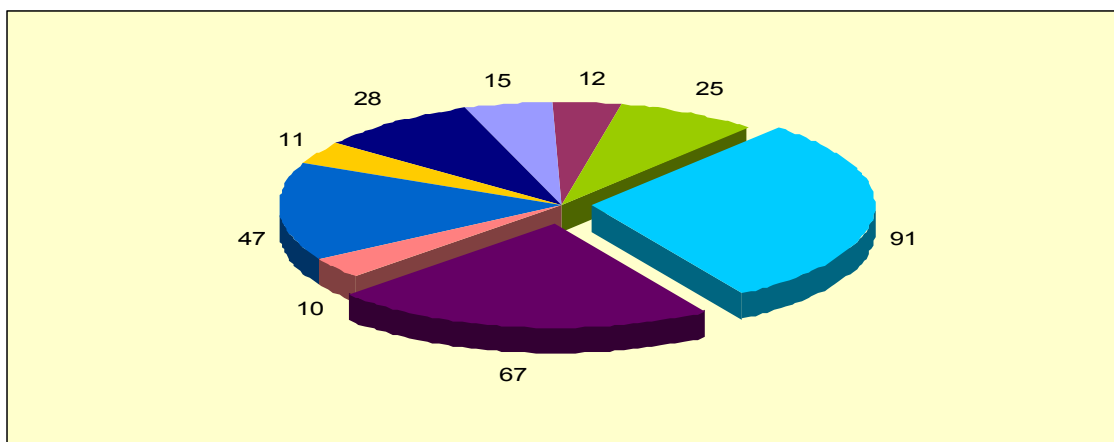
<sup>78</sup> Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации // <http://zakon.kuban.ru/tk/tk2001.shtml>; prisijungimo laikas: 2006-09-25.

## 5 TEISMUOSE NAGRINĖTŲ BYLŲ DĖL NETEISĖTO ATLEIDIMO STATISTIKA

Labai svarbu tiksliai suprasti darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų reikšmę. Nuo to priklausys, ar atleidžiant iš darbo darbuotoją nebus pažeistas įstatymas, pati atleidimo procedūra. Teismams keliamas uždavinys, kad kiekvienu teismo ginčo atveju, taikant tą pačią teisės normą, ji būtų taikoma vienodai ir teisingai.

Lietuvoje darbo sutartys dažnai nutraukiamos darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, todėl labai svarbu, kad tokį darbo sutarčių nutraukimą reglamentuojančios teisės normos būtų aiškinamos ir taikomos teisingai, darbuotojai būtų atleidžiami iš darbo tik esant teisėtam pagrindui ir laikantis nustatytos atleidimo iš darbo tvarkos. Be to, darbuotojai, nesutikdami su atleidimu iš darbo, dažnai darbo sutarties nutraukimą ginčija teismine tvarka, todėl DK normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, teisingas bei vienodas taikymas yra svarbus bei aktualus teismų praktikos uždavinys.

Kaip pateikė LR Nacionalinė teismų administracija 2005 m. civilinių bylų nagrinėjimo statistikos ataskaitoje<sup>79</sup>, pirmos instancijos teismuose buvo gauta 400 bylų, susijusių su darbo sutarties pasibaigimu bei nutraukimu. Išnagrinėta 15 bylų dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu, 12 – dėl darbo sutarties nutraukimo suėjus terminui, 25 – dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu, 91 – dėl darbo sutarties nutraukimo dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių, 67 – dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, 10 – dėl darbo sutarties nutraukimo apribojimų nesilaikymo, 47 – dėl darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo, 11 – dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio bankroto atveju ir 28 bylos – dėl darbo sutarties nutraukimo (pasibaigimo) įforminimo (žr. 5-1 pav.).

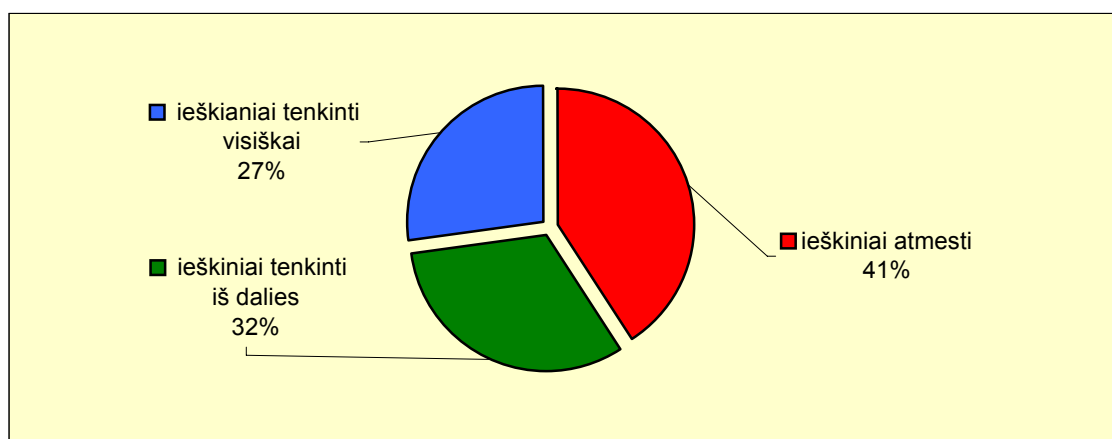


5-1 pav. Pirmos instancijos teisme 2005 m. išnagrinėtos bylos

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos Nacionalinė teismų administracija // [www.teismai.lt](http://www.teismai.lt); prisijungimo laikas: 2006-12-02.

Iš paveikslo matyti, kad beveik vienas trečdalis išnagrinėtų bylų buvo dėl darbo sutarties nutraukimo dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128 str.), o tai leidžia daryti prielaidą, kad su darbuotojais neatsiskaitoma (DK 141 str., 206 str. ir DK 207 str.).

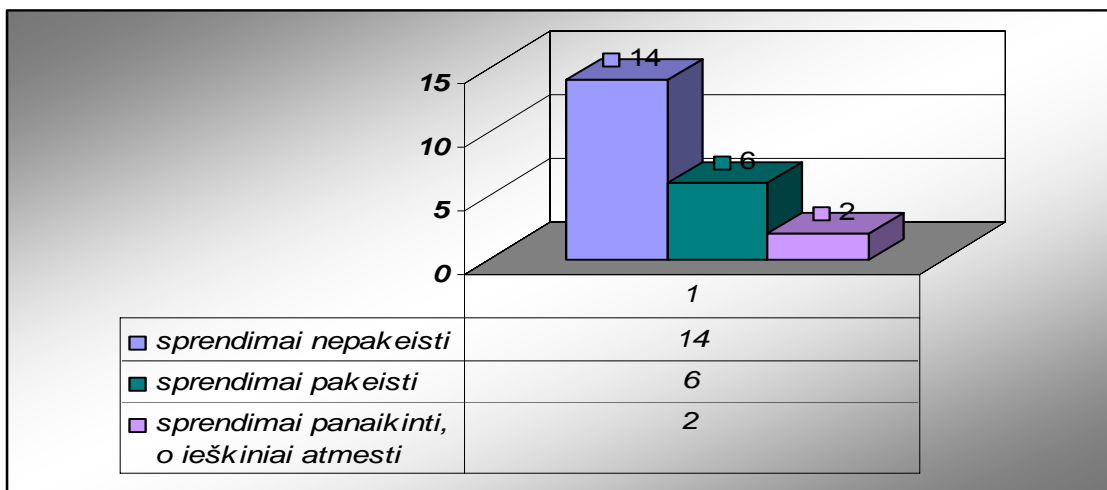
Atsitiktiniu būdu buvo atrinktos LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos išnagrinėtos 22 civilinės bylos pagal kasacinius skundus, laikotarpyje nuo 2005-01-26 iki 2006-06-07, dėl apygardos teismo nutarčių peržiūrėjimo civilinėse bylose, dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir su darbo santykiais susijusių išmokų priteisimo. Pirmos instancijos teismas, išnagrinėjęs civilines bylas Nr. 3K-3-631/2005; Nr. 3K-3-665/2005; Nr. 3K-3-429/2005; Nr. 3K-3-356/2005; Nr. 3K-3-330/2005; Nr. 3K-3-229/2005; Nr. 3K-3-238/2005; Nr. 3K-3-170/2005; Nr. 3K-3-71/2005; Nr. 3K-3-493/2005; Nr. 3K-3-489/2005; Nr. 3K-7-293/2005; Nr. 3K-3-92/2005; Nr. 3K-3-178/2005; Nr. 3K-3-7/2005; Nr. 3K-3-333/2005; Nr. 3K-3-372/2006; Nr. 3K-3-10/2006; Nr. 3K-3-331/2006; Nr. 3K-3-13/2006; Nr. 3K-3-59/2006; Nr. 3K-3-272/2006, 9 ieškinius atmetė (40,91 proc.), 7 tenkino iš dalies (31,82 proc.) ir 6 ieškinius tenkino visiškai (27,27 proc.) (žr. 5-2 pav.).



5-2 pav. Pirmos instancijos teisme išnagrinėtos bylos

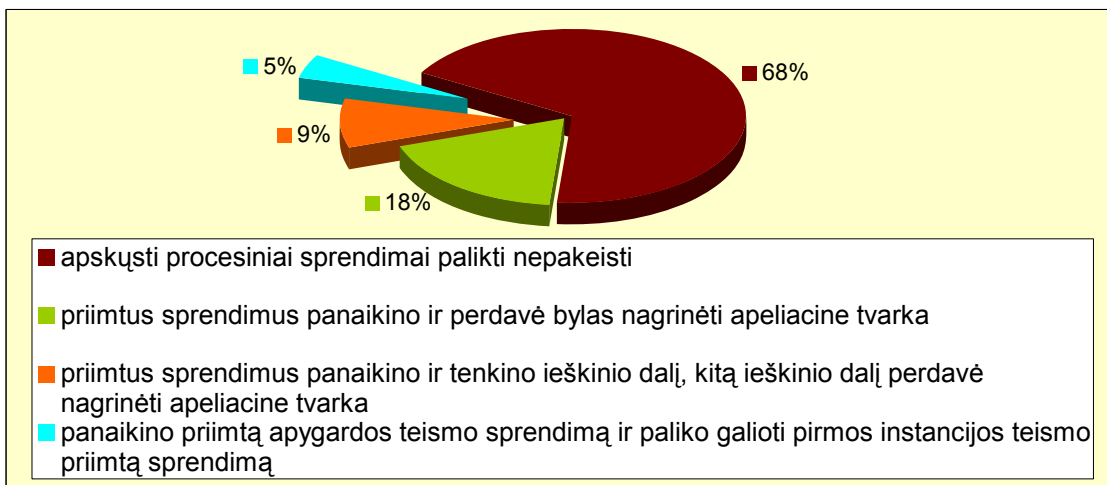
Iš grafiko matyti, kad daugiau negu pusė (59 proc.) pirmos instancijos teismo gautų skundų dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir kitų su darbo santykiais priklausančių teisinių garantijų reikalavimai buvo pagrįsti.

Išnagrinėjus bylas apeliacine tvarka, 14 pirmos instancijos priimtų sprendimų palikta nepakeistų (63,64%), 6 priimti sprendimai pakeisti (27,28 proc.), 2 sprendimai panaikinti, o ieškiniai atmesti (9,1 proc.) (žr. 5-3 pav.).



5-3 pav. Apeliacine tvarka išnagrinėtos bylos

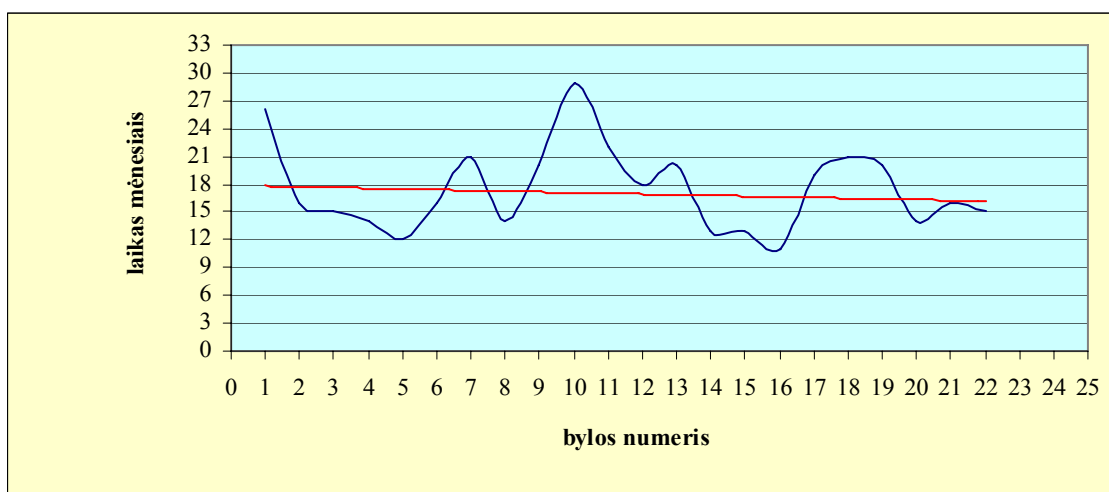
LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija, išnagrinėjusi minėtas civilines bylas kasacine tvarka, 15 apskųstų bylų procesiniai sprendimai palikti nepakeisti (68,18 proc.), 4 bylose priimtus sprendimus panaikino ir perdavė bylas nagrinėti apeliacine tvarka (18,18 proc.), 2 bylose priimtus sprendimus panaikino ir tenkino ieškinio dalį, kitą ieškinio dalį perdavė nagrinėti apeliacine tvarka (9,1 proc.), 1 byloje panaikino priimtą apygardos teismo sprendimą ir paliko galioti pirmos instancijos teismo priimtą sprendimą (4,54 proc.) (žr. 5-4 pav.).



5-4 pav. Kasacine tvarka išnagrinėtos bylos

Iš pateiktų bylų matyti, kad beveik vienas trečdalis (31,82 proc.) kasacine tvarka išnagrinėtų bylų, teismų priimti sprendimai buvo pakeisti. Tai sako, kad tiek pirmos, tiek ir apeliacinės instancijos teismai ne visada tiksliai aiškina teisės normas reglamentuojančias darbo santykius. Jei teisėjai specializuotųsi darbo teisės bylose, būtų išvengiama ilgo bylos nagrinėjimo proceso.

Iš anksčiau pateiktų LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos išnagrinėtų 22 civilinių bylų nustatyta, kad vidutiniškai, bylinėjimosi trukmė, nuo atleidimo iš darbo dienos iki kasacine tvarka išnagrinėtos bylos, buvo 1 metai ir 5 mėnesiai (žr. 3-1 pav.).



3-1 pav. Vidutiniška bylos nagrinėjimo trukmė mėnesiais

Toks ilgas bylinėjimosi procesas nepalankus tiek darbdaviui, tiek ir darbuotojui. Darbdavys, neteisėto atleidimo iš darbo atveju privalės sumokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Darbuotojui ilgą laiką nėra atstatoma pažeista teisė.

Manychiau, kad ši ginčo stadija turėtų būti pavesta atlikti nešališkai komisijai ar teismui, kadangi darbo ginčų komisijos nariai yra šališki ir priklausomi nuo darbdavio. Daryčiau išvadą, kad darbo ginčų komisijos sprendimas bus labiau palankesnis darbdaviui negu darbuotojui. Darbo ginčo išsprendimo laikas tampa ilgesnis jei juo nėra patenkintas darbuotojas. Sprendimas skundžiamas teismui, kuris ginčą nagrinėja iš esmės neatsižvelgdamas į anksčiau priimtą darbo ginčo komisijos sprendimą.

## IŠVADOS

Apibendrinant atliktą darbą galima teigti, kad darbo pradžioje iškeltas tikslas ir užsibrėžti uždaviniai iš esmės pasiekti. Tačiau mano nuomone, tolesni tyrinėjimai, susiję su šia problematika, turėtų būti tęsiami.

Darbo pradžioje iškelta hipotezė taip pat iš esmės pasitvirtino. Remiantis Lietuvos teisės aktais darbuotojui nevisiškai kompensuojama patirta žala neteisėto atleidimo iš darbo atveju.

Atlikus tyrimą galima pateikti šias išvadas:

1. Įstatymų leidėjas griežtai įpareigoja darbdavį laikytis atleidimo iš darbo tvarkos, už kurių pažeidimus numatydamas darbuotojui tam tikras pinigines kompensacijas ir galimybę būti gražintam į ankstesnį darbą;
2. Priteisiant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įvykdymo dienos arba ir DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką, darbuotojui neskaičiuojami delspinigiai, nors darbuotojas negavo darbo užmokesčio dėl darbdavio kaltės, t. y. dėl neteisėto atleidimo iš darbo;
3. Ginčai, kylantys dėl neteisėto atleidimo iš darbo, trunka per ilgai. Autoriaus atlikti skaičiavimai rodo, kad vidutiniškai, bylinėjimosi trukmė, nuo atleidimo iš darbo dienos iki kasacinė tvarka išnagrinėtos bylos, buvo 1 metai ir 5 mėnesiai. Darbdaviui, neteisėto atleidimo iš darbo atveju tenka sumokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką. Darbuotojui ilgą laiką nėra atstatoma pažeista teisė;
4. Nutraukus darbo sutartį pagal DK 128 straipsnį, priklausanti išeitinė išmoka neskaičiuojama atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje. Darbuotojas yra priverčiamas nutraukti darbo sutartį dėl laiku negaunamo darbo užmokesčio ar prastovos. Tokie darbuotojo veiksmai neturi būti laikomi kaip nenoras išsaugoti darbo vietą, o tik savo teisės į darbo užmokestį gynimas;
5. Remiantis LR darbo kodekso 250 straipsniu, teismai nevisuomet gali tinkamai darbuotojui atlyginti neturtinę žalą, nes kiekvienu atveju darbuotojas privalo įrodyti, kad būtent priežastiniame ryšyje su neteisėtu atleidimu iš darbo atsirado neturtinė žala.

## REKOMENDACIJOS

1. Siūlyčiau pakeisti LR darbo kodekso 297 straipsnio 3 dalį ir ją išdėstyti taip: jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, kartu išmokant įstatymų nustatyto dydžio delspinigius;
2. Siūlyčiau pakeisti LR darbo kodekso 297 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam šio Kodekso 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos, kartu išmokant įstatymų nustatyto dydžio delspinigius. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos;
3. Siūlyčiau pakeisti LR delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo 2 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos (išskyrus Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo numatytas išmokas), taip pat neteisėto atleidimo iš darbo atveju kartu su išmokomis darbuotojui sumokami delspinigiai. Delspinigių dydį sudaro 0,06 procento priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną, pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos teisės aktuose ar kolektyvinėje (jeigu jos nėra, - darbo) sutartyje arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos, ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną. Įstatymo nustatytas delspinigių dydis kartą per metus indeksuojamas Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka, atsižvelgiant į vartotojų kainų indeksą per praėjusius kalendorinius metus. Kolektyvinėje (jeigu jos nėra, - darbo) sutartyje gali būti numatytos darbuotojams palankesnės sąlygos;

4. Siūlyčiau papildyti LR darbo kodekso 250 straipsnį 2 dalimi ir jį išdėstyti taip:
  - 1) darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą (jos dydį kiekvienu atveju nustato teismas, vadovaudamasis Civiliniu kodeksu);
  - 2) neteisėto atleidimo iš darbo atveju darbdavys privalo atlyginti darbuotojui neturtinę žalą, kurios dydį kiekvienu atveju nustato teismas;
  
5. Siūlyčiau papildyti LR darbo kodekso 140 straipsnio 1 dalį ir ją išdėstyti taip: nutraukus darbo sutartį pagal šio Kodekso 128 straipsnio 1 dalį, 129 straipsnį ir 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje:
  - 1) iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
  - 2) nuo dvylikos iki trisdešimt šešių mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
  - 3) nuo trisdešimt šešių iki šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
  - 4) nuo šešiasdešimties iki šimto dvidešimties mėnesių – keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
  - 5) nuo šimto dvidešimties iki dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – penkių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
  - 6) daugiau kaip dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
  
6. Siūlyčiau bendros kompetencijos teismų struktūrose sudaryti atskirus teismo padalinius (skyrius, kolegijas ir pan.) ar paskirti atskirus teisėjus darbo byloms nagrinėti.



## LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33 – 1014;
2. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1; 1997, Nr. 69-1732; 1999, Nr. 113-3286;
3. Lietuvos Respublikos antstolių įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 53-2042;
4. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 27-715;
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340, įsigaliojo nuo 2003-01-19;
6. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262;
7. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64 – 2569;
8. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973; nebegalioja nuo 2003-01-01;
9. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170;
10. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 20-521; 1997, Nr. 66-1591; 2000, Nr. 64-1921;
11. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 82-2478;
12. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010;
13. Lietuvos Respublikos karo prievolės įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 106-2427;
14. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 110-3207;
15. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 46 - 851; 2002, Nr. 17-649;
16. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708;
17. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 59-1153; 2005, Nr. 71-2555;
18. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. vasario 1 d. įsakymas Nr. A1-43 „Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 14-509;
19. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. V-533/A1-189 „Dėl

- nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, tai pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 18 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas neilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 83-3078;
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 18 d. nutarimas Nr. 1156 „Dėl valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 91-1781; 1995, Nr. 101-2257; 1996, Nr. 84-2013; 1997, Nr. 58-1349; 1998, Nr. 17-415, Nr. 32-864, Nr. 81-2277; 1999, Nr. 18-466, Nr. 103-2967; 2000, Nr. 37-1037; 2001, Nr. 4-101, Nr. 37-1254, Nr. 62-2274, Nr. 106-3802; 2002, Nr. 38-1375, Nr. 83-3607; 2003, Nr. 34-1430, Nr. 102-4604; 2004, Nr. 18-530, Nr. 95-3502, Nr. 166-6066; 2005, Nr. 26-838;
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš Garantinio fondo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 2-43;
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. Nr. 81(1)-3690;
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. kovo 27 d. nutarimas Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 35-1251;
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. spalio 5 d. nutarimas Nr. 975 dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 11 d. nutarimo Nr. 1950 „Dėl kelių eismo taisyklių patvirtinimo“ pakeitimo // Valstybės žinios. 2006, Nr. 108-4115;
25. Vyriausybės 2000 m. rugsėjo 15 d. nutarimas Nr. 1105 „Dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą“ // Valstybės žinios. 2000, Nr. 80-2415;
26. Europos Bendrijų Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva Nr. 1999/70/EB. // <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:015:LT:HTML222>; prisijungimo laikas: 2006-09-30;
27. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704;
28. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija // Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987;

29. Tarptautinės Darbo Organizacijos 1982 m. konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ // <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-10-26;
30. Tarptautinės Darbo Organizacijos 1982 m. rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ // <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas: 2006-10-26;
31. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija 1948 m. gruodžio 10 d. // Valstybės žinios. 2006, Nr. 68-2497;
32. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации // <http://zakon.kuban.ru/tk/tk2001.shtml>; prisijungimo laikas: 2006-09-25;
33. Смирнова В. О. Трудовое право: учебник // Москва. Проспект, 2006;
34. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras // Vilnius, 2000;
35. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaras. Pirmas tomas. // Vilnius. Justitia, 2004;
36. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso komentaras. Antras tomas. // Vilnius. Justitia, 2005;
37. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Pirmas tomas // Vilnius. Justitia, 2003;
38. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. // Vilnius. Justitia, 2004;
39. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė // Vilnius: Justitia, 1999;
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 – 2006 metų nutartys civilinėse bylose Nr. 3K-3-255/2003; Nr. 3K-3-281/2004; Nr. 3K-3-353/2004; Nr. 3K-3-292/2005; Nr. 3K-3-429/2005; 3K-3-631/2005; Nr. 3K-3-665/2005; Nr. 3K-3-429/2005; Nr. 3K-3-356/2005; Nr. 3K-3-330/2005; Nr. 3K-3-229/2005; Nr. 3K-3-238/2005; Nr. 3K-3-170/2005; Nr. 3K-3-71/2005; Nr. 3K-3-493/2005; Nr. 3K-3-489/2005; Nr. 3K-7-293/2005; Nr. 3K-3-92/2005; Nr. 3K-3-178/2005; Nr. 3K-3-7/2005; Nr. 3K-3-333/2005; Nr. 3K-3-372/2006; Nr. 3K-3-10/2006; Nr. 3K-3-331/2006; Nr. 3K-3-13/2006; Nr. 3K-3-59/2006; Nr. 3K-3-272/2006;
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 4 d. nutartis Nr.21 „Dėl kai kurių Darbo kodekso, Civilinio kodekso ir Civilinio proceso kodekso normų taikymo“ // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=26552>; prisijungimo laikas: 2006-08-18;
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio

- iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“ // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=26461>; prisijungimo laikas: 2006-09-30;
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. Nr. 45 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus“ // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=26546>; prisijungimo laikas: 2006-09-30;
44. Bužinskas G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema // Teisė: mokslo darbai - Vilnius: VU leidykla, 1999, Nr. 33 (3);
45. Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai - lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai // Teisė: mokslo darbai - Vilnius: VU leidykla, 1999, Nr. 33 (1);
46. Mačernytė-Panomariovienė I. 2002 m. daktaro disertacija „Darbuotojų garantijos darbdavio nemokumo atveju“;
47. Lietuvos Respublikos Nacionalinė teismų administracija // [www.teismai.lt](http://www.teismai.lt); prisijungimo laikas: 2006-12-02;
48. Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės statistiniai duomenys // <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1295>; prisijungimo laikas: 2006-11-02;
49. Valstybinės darbo inspekcijos apibendrinimas pagal 2005 m. I-jo pusmečio veiklos rezultatus // <http://www.vdi.lt>; prisijungimo laikas: 2006-09-26.

## ANNOTATION

The main objective of the master, is to scrutinize and appreciate, that is in unfair dismissal occurrence, the safeguards or law completely recompense to suffer injury.

There are applying the legal arts of the Republic of Lithuania, practice of courts, scientific and others facts in labour law. There are coming to conclusion, that in unfair dismissal occurrence, modern labour code of the Republic of Lithuania can't completely compensat the damage.

A labour is the one of the leading for economic and social safeguard, and all the modern states, in labour law, have to set a legal arts, which would safeguard the employees' liberty guard.

## SANTRAUKA

Raktiniai žodžiai: teisinės garantijos; neteisėtas atleidimas iš darbo; darbuotojas; darbdavys.

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, užtikrinti socialinį asmens bei jo šeimos stabilumą. Šio, magistrinio darbo tikslas – išnagrinėti ir įvertinti, ar neteisėtai atleisto darbuotojo iš darbo atveju, teisinės garantijos pilnai kompensuoja patirtą žalą.

Darbe lyginamuoju metodu analizuojami darbo sutarties nutraukimo pagrindai, remiantis Lietuvos Respublikos ir Rusijos Federacijos darbo kodeksais. Tiriami atleisto iš darbo darbuotojo teisių gynimo būdai, esamos teisinės garantijos neteisėto atleidimo iš darbo atvejais, siekiant jas tobulinti.

Šiame darbe naudojami Lietuvos Respublikos teisės aktai, teismų praktikos statistiniai duomenys neteisėtų atleidimų atvejais, moksliniai bei kiti šaltiniai darbo teisės srityje.

Daromos išvados, kad darbo ginčai trunka per ilgai; priteisiant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įvykdymo dienos arba ir DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išėtinę išmoką, darbuotojui neskaičiuojami delspinigiai; teismai nevisuomet gali tinkamai darbuotojui atlyginti neturtinę žalą. Pateikiami pasiūlymai keisti LR darbo kodekso 140 straipsnio 1 dalį, 297 straipsnio 3 ir 4 dalis, papildyti 250 straipsnį 2 dalimi.

Darbas yra viena svarbiausių ekonominių ir socialinių garantijų, todėl kiekvienos šiuolaikinės valstybės tikslas darbo teisės šakoje – nustatyti ir efektyviai taikyti tokias teisės normas, kurios užtikrintų darbuotojų teisių apsaugą.

# THE SAFEGUARDS OF LAW IN UNFAIR DISMISSAL OF EMPLOYEE

MARIUS ŽVINKLIS

## SUMMARY

Key words: the safeguards or law; unfair dismissal; employee; employer.

A labour is that range, of whose dependent a social, circumstance, psychical personal welfare, which vouch personal morale and psychical poise, permissive suitably actualize by yourself, to vouch by yourself and his family a moneyed stability. The main objective of the master, is to scrutinize and appreciate, that is in unfair dismissal occurrence, the safeguards or law completely recompense to suffer injury.

There is analyzing the discontinue employment contract of labour code of the Republic of Lithuania and the labour code the Commonwealth of Russia sustaining by comparative method in this writing work. Analyzing the dismissal employee protection ways, the safeguards or law by unfair dismissal occurrences, to reach for perfect.

There are applying the legal arts of the Republic of Lithuania, practice of courts, scientific and others facts in labour law.

There are coming to conclusions, that contentions of labour are continue too lengthy; when are adjudge the wage for unfair dismissal the employees' do not get the interests; a court can make mistakes in cases when the employee applying compensat the non-pecuniary damage. Suggests to change the article 140, 297 and 250 of labour code of the Republic of Lithuania.

A labour is the one of the leading for economic and social safeguard, and all the modern states, in labour law, have to set a legal arts, which would safeguard the employees' liberty guard.