

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA**

MODESTAS SRIUBAS

Dieninio skyriaus Teisė ir valdymas studijų programos studentas

Tema:

**DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA
NESANT DARBUOTOJO KALTĖS**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė -
doc.dr. Rasa Macijauskienė

Vilnius, 2004

Turinys

Įvadas.....	1
1. Darbo sutarties pasibaigimo ir nutraukimo sąvokos.....	3
2. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai ir tvarka darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės	
2.1 Darbo sutarties nutraukimo pagrindai ir tvarka Lietuvos Respublikos teisėje.....	8
2.1.1 juridinių faktų sudėties elementas: darbdavio iniciatyva.....	8
2.1.2 juridinių faktų sudėties elementas: svarbios priežastys.....	11
2.1.3 juridinių faktų sudėties elementas: ypatingi atvejai.....	16
2.1.4 juridinių faktų sudėties elementas: perkelti į kitą darbą darbuotojo sutikimu....	19
2.1.5 juridinių faktų sudėties sąlyga: išpėjimas dėl atleidimo iš darbo.....	22
2.2 Darbo sutarties nutraukimo pagrindų ir tvarkos tarptautinėje ir ES teisėje reglamentavimas.....	27
3. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės apribojimai ir garantijos.....	31
4. Teisminės praktikos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės apibendrinimas.....	52
Išvados.....	62
Naudotos literatūros sąrašas.....	64
Santraupos: lietuvių ir anglų kalbomis.....	69

Ivadas

Temos aktualumas. Nepriklausomybė Lietuvai atnešė permainų vėjus, ir pirmiausiai tai, ne tik politikos srityje. Valstybės vairas buvo pasuktas konstitucinės teisinės valstybės ir liberalizmo keliu. To pasėkoje atsirado liberalios rinkos dėsniai, o su jais pakito ir socialinė bei darbo santykių sfera. Per visą šį nepriklausomybės laikotarpį vyko darbo santykių reguliavimo griežtinimas, kas buvo priešinga liberalizmui. Būdingas tos sistemos bruožas – labai detalus darbo santykių valstybinis (įstatyminis) reguliavimas. Esant tokiai darbo teisės sistemai, buvo nustatytas išsamus darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašas, kuris visgi negalėjo apimti visų gyvenimo atvejų.

Taigi, gan problematiškai sprendėsi kai kurie klausimai, susiję su „postsovietinio“ kodekso taikymu. Dėl gausybės įstatymų egzistavimo, reguliuojančių darbo santykius, atsiradavo įstatymų kolizija, nuostatų nenuoseklumas ir nesistemiškumas. Valstybinio reguliavimo metodas trukdė darbo rinkos formavimuisi.

Stengtasi sureguliuoti darbo santykius kuo palankesne linkme, kuri garantuotų ir gintų piliečių bei grupių interesus darbo santykiuose. Iki priimant naująjį Darbo kodeksą, vyravo teorinės publikacijos apie numanomų naujų santykių darbo sferoje kūrimą. Čia daugiau buvo užduodama klausimų, nei stengiamasi į juos atsakyti.

Praėjus lygiai 30 metų, 2003 m. sausio 1d. įsigaliojo naujas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuriame iš esmės reformuota darbo teisė, atsižvelgiant į Europos Sąjungos ir Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktus, Europos socialinės chartijos nuostatas. Darbo kodeksas tapo vieningu darbo teisės kodifikavimo šaltiniu.

Darbo kodekse iš esmės pakeistas darbo sutarties nutraukimo instituto reglamentavimas. Viena iš esminių naujovių yra tai, kad Darbo kodekse atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės pagrindų sąrašo ir įtvirtinta nuostata, leidžianti darbdaviui apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų. Be to, DK normos nustato ir kitas naujoves, pateikiama naujai sureguliuota darbo sutarties nutraukimo tvarka.

Įneštos naujovės rimtai įbaugino daugelį teisininkų dėl nesamos teisinės praktikos. Darbo sutartys dažnai nutraukiamos darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, todėl svarbu, kad tokį darbo sutarčių nutraukimą reglamentuojančios teisės normos būtų teisingai aiškinamos ir tinkamai taikomos.

Tyrimo objektas – visuomeniniai santykiai, susiklostantys nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

Tyrimo dalykas – Lietuvos, ES ir tarptautinės teisės normos, reglamentuojančios darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, jų taikymo praktika bei mokslinė literatūra.

Tyrimo tikslas – tai darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės pagrindų ir tvarkos teorinė analizė, iš šių santykių atsirandančių garantijų ir apribojimų nagrinėjimas, teisminės praktikos apibendrinimas, išvadų ir rekomendacijų formulavimas ir pateikimas.

Tyrimo uždaviniai:

- Išnagrinėti ir apibendrinti darbo sutarties pasibaigimo ir nutraukimo sąvokas;
- Nustatyti ir suformuluoti darbo sutarties nutraukimo pagrindus pagal LR Darbo kodekso 129 straipsnį ir pagrįsti šių pagrindų buvimą;
- Pateikti ir atskleisti darbo sutarties nutraukimo tvarką darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės;
- Išnagrinėti ir apibūdinti tarptautinėje ir ES teisėje nustatytas teisės normas, reglamentuojančias darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva;
- Nustatyti kaip detaliam numatomas garantijų ir apribojimų reglamentavimas, reikšmingas nutraukiant darbo sutartį DK 129 straipsnio pagrindu bei atskleisti šių garantijų turinį bei jų taikymo galimybes;
- Išaiškinti ir pateikti, ar teismai tinkamai aiškina ir taiko Darbo kodekso ir kitų norminių teisės aktų normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą DK 129 straipsnio pagrindu.

Hipotezė. Darbo santykių nutraukimą reglamentuojančios normos nėra pakankamai aiškiai atskleistos, todėl nėra visada tinkamai taikomos.

Tyrimo šaltiniai – Lietuvos Respublikos teisinių aktų bazė, ES teisės aktai, tarptautiniai dokumentai, Lietuvos Respublikos teisminė praktika, Lietuvos ir kitų valstybių mokslininkų darbai.

Tyrimo metodai. Darbe kompleksiskai remtasi bendraisiais mokslinio pažinimo ir teisės normų aiškinimo metodais: lingvistiniu, istoriniu, lyginamuoju, sisteminiu, analoginiu, loginiu ir dokumentų analizės.

Darbo struktūra. Magistro baigiamasis darbas susideda iš įvado, keturių skyrių, antrasis skyrius suskirstytas į du poskyrius. Baigiamojoje darbo dalyje pateikiamos išvados ir rekomendacijos, naudotos literatūros sąrašas, santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

1. Darbo sutarties pasibaigimo ir nutraukimo sąvokos

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (toliau Darbo kodeksas)¹ įtvirtina darbo sutarties institutą, kuris laikomas pagrindinė teisinė asmens teisės į darbą įgyvendinimo forma. Darbo sutartis yra pagrindinis visų teisinių darbo santykių atsiradimo šaltinis, vykdymo ir pakeitimo pagrindas, joje apibrėžiamos šalių teisės ir pareigos. Atsižvelgiant kaip susiklosto šie santykiai, teisingai ir sąžiningai vykdant įsipareigojimus, abi šalys laimi. Išauga jų socialinė ir ekonominė vertė. Todėl valstybės pareiga užtikrinti, kad abi sutarties šalys išvengtų skaudžių darbo sutarties pasibaigimo padarinių.

Būtina užtikrinti, kad darbo sutarties pasibaigimas būtų reglamentuojamas įstatymų nustatytais pagrindais ir laikantis nustatytos tvarkos. Pagrindu pasibaigti darbo sutarčiai laikomi teisiniai faktai, kurie nurodyti įstatymo.

Teisiniai faktai – tai konkrečios gyvenimo aplinkybės, įvykiai, su kurių buvimu teisės norma sieja konkrečių teisinių santykių atsiradimą, pasikeitimą arba pasibaigimą. Šie faktai tampa teisiniais ne dėl kokių nors savo vidinių savybių, o dėl to, kad su jais įstatymų leidėjas sieja teisinių santykių atsiradimą, pasikeitimą ar pasibaigimą. Pripažinti faktą teisiniu reiškia, kad valstybė reguliuos dėl jo atsirandančius padarinius².

2003 m. sausio 1d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos Darbo kodekso IV skirsnis reglamentuoja ir nustato darbo sutarties pasibaigimo pagrindus „Darbo sutarties pasibaigimas“ (XII skyrius. Darbo sutartis).

Išanalizavus literatūrą, pastebėta, kad Darbo kodekse vartojamos kelios sąvokos: *darbo sutarties pasibaigimas* ir *darbo sutarties nutraukimas*, kurių esmė bei atribojimas nėra iki galo atskleistas.

Darbo sutarties pasibaigimas apima visus atvejus, kai baigiasi darbo sutarties šalių teisės ir pareigos³. Šios knygos autorių kolektyvas, siaurai aiškina, jog darbo santykiai atsiranda iš darbo sutarties. Ir darbo sutarties pasibaigimą sieja su *visais atvejais*, kurie nėra detalizuojami ar atskleidžiami.

Daug platesnę darbo sutarties pasibaigimo sąvoką pateikia profesorius I. Nekrošius, kuris rašė, jog darbo sutarties pasibaigimas apima atvejus, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, nesvarbu, kieno iniciatyva ir kaip tai įvyko⁴. Darbo sutarties pasibaigimas siejamas su darbo sutartimi, jos

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

² Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius:Justitia, 2000. P.320-321.

³ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius:Justitia, 1999. P. 70.

⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualus darbo santykiai. /vadovas prof. I. Nekrošius. Vilnius:Justitia, 2004. P. 121.

šalimis, darbo sutarties vykdymu, ir tai, kad pasibaigimui neturi įtakos kieno iniciatyva ir kaip tai įvyko. Tačiau I. Nekrošius neatskleidžia, ką reikia laikyti „kieno iniciatyva ir kaip tai įvyko“. Tokią pat nuomonę išreiškė ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kad sąvoka *darbo sutarties pasibaigimas* reiškia bet kokią atvejį, kai pasibaigia darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu⁵. Vėl gi lieka neaiškumų dėl darbo sutarties pasibaigimo būdų (pagrindų). Teismų praktika šiuo klausimu abstrakčiai pasisakė, jog sąvoka *darbo sutarties nutraukimas* suprantama kaip vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų⁶. Nagrinėjama tema tiesiogiai susijusi su Lietuvos Respublikos teise, todėl remsimės vienu iš svarbiausių darbo teisės šaltinių, Darbo kodeksu, kurio 124 straipsnis numato darbo sutarties pasibaigimo pagrindus, t.y. darbo sutartis baigiasi:

- 1) ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais;
- 2) likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
- 3) darbuotojui mirus.

Kaip jau minėjome, pagrindu pasibaigti darbo sutarčiai laikomi teisiniai faktai, kurie nurodyti įstatymo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisakė, kad vienas iš pasibaigimo būdų yra nutraukimas. Šis straipsnis tenurodo vieną punktą (1p.), kada darbo sutarties santykiai nutrūksta. Šis punktas – blanketinė teisės norma, kuri daro nuorodą į kitus straipsnius. Taigi, darbo sutarties pasibaigimas įmanomas, kai darbo sutartis nutraukiama Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais.

Išnagrinėjus, pateiktas autorių sąvokas, lieka neaišku, ką įstatymas laiko kitais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais. K. Gusovas, V. Tolkunova teigia, jog darbo sutarties pasibaigimo pagrindu gali būti įvykiai, pvz., pasibaigus darbo sutarties terminui⁷. Įvykiai, skirtingai nuo teisinių veiksmų, atsiranda ar vyksta nepriklausomai nuo žmogaus valios, jais specialiai nesiekama teisinių padarinių⁸. Tačiau juridiniai įvykiai laikomi kaip pagrindas darbo sutarties pasibaigimui. Išanalizavus Darbo kodekso normas, autorius teigia, jog įstatymo leidėjas numatė atvejus, kada darbo sutartis pasibaigia dėl juridinių įvykių, tai darbuotojui (DK 124 str., 3p) ar darbdaviui (DK 136 str., 2d.) mirus, dėl terminuotų, laikinųjų ar sezoninių sutarčių termino pasibaigimo.

Autorius manytų, kad Darbo kodeksas atriboja šį juridinį faktą – įvykius - nuo darbo sutarties nutraukimo sąvokos ir priskiria prie darbo sutarties pasibaigimo pagrindų.

⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P. 188.

⁶ žr. ten pat. P.188

⁷ Gusov K. N., Tolkunova V.N. Trudovoe pravo Rosiji. Moskva. 1997. C. 221.

⁸ Civilinė teisė. Bendroji dalis./red. doc. dr. V. Pakalniškis. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004.T.I. P.126.

Analizuojant empirinę medžiagą, galima išvelgti neaiškumą dėl valinio elemento. Šiuo aspektu manytume praktiška išsiaiškinti, ar darbo sutarties nutraukimo sąvoka apima darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu?

Lietuvos teisininkai rašo, jog darbo sutarties nutraukimas, tai tokie darbo sutarties pasibaigimo atvejai, kai jis baigiasi abiejų šalių ar bent vienos šalies valia⁹. Remiantis lingvistiniu teisės normų aiškinimo būdu, darytina prielaida, kad darbo sutarties nutraukimas galimas ne tik vienos šalies valia, tačiau ir abiejų šalių valia. Tam pritartę ir kiti autoriai, I. Kisieliovas pateikia tokią „darbo sutarties nutraukimas“ sąvoką, jog, tai darbo sutarties pabaigimas dėl darbuotojo, darbdavio iniciatyva ar abiejų šalių susitarimu¹⁰. Profesorius I. Nekrošius teigia, nutraukimas yra vienas iš darbo sutarties nutraukimo būdų, kai sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų. Profesorius konkretizuoja, kad tai – šalių susitarimas, darbuotojo arba darbdavio iniciatyva¹¹.

Tačiau teisinėje literatūroje yra ir priešingų pasisakymų ir minčių, tai kad, darbo sutarties nutraukimas vartojamas, kai darbo sutartis pasibaigia vienos iš šalių iniciatyva arba dėl trečiųjų asmenų iniciatyvos.¹² V. Tolkunova teigia, kad darbo sutarties nutraukimas tegali būti siejama su vienos šalies valios išraiška (darbuotojo ar darbdavio iniciatyva, ar trečiųjų asmenų veiksmis)¹³. Autorius sutiktų su šiuo teiginiu, pažymėdamas, kad pagal Darbo kodekso 125 straipsnio 1 dalyje pasakyta, jog „viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu.“

Taigi šioje darbo teisės normoje užfiksuota vienos šalies iniciatyva pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo santykius, pastarajai sutikus, informinus tai, kaip darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu. Reikalinga atkreipti dėmesį į pačios valios išraiškos momentą, kuris tegali būti vienos šalies valios išraiška, kuri ir laikoma inicijavusi darbo sutarties nutraukimą. Todėl autorius teigtų, kad darbo sutarties nutraukimas – tai vienos šalies valios išraiška, informinta kaip darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu, kaip vieno iš darbo sutarties nutraukimo būdų.

Būtina atkreipti dėmesį dar į vieną faktą, kad kai kurie autoriai, tokie kaip I.Nekrošius, V.Tolkunova, K.Gusov įtraukia ir trečiuosius asmenis, kurie nors ir nėra darbo sutarties šalis, tačiau įstatymo nustatyta tvarka, turi teisę reikalauti, kad darbdavys nutrauktų darbo sutartį su darbuotoju. Svarbu tai, kad darbo sutarties nutraukimo iniciatyvą turi vienas asmuo, kuriam pagal įstatymą nustatyta tokia teisė. Autorius pritartų šiam faktui, kadangi ir Darbo kodeksas nustato tokių asmenų teisę. Tokiais asmenimis laikytume teismą (DK 136 str., 1d. 1p.), įstatymų

⁹ Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius:Justitia, 1999. P. 70.

¹⁰ Kiseliov I. J. Komentarij k trudavomu kodeksu Rosiskoj Federacijj. Moskva. 2003. C. 167.

¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualus darbo santykiai/vadovas prof. I. Nekrošius. Vilnius:Justitia, 2004. P. 122.

¹² Šuminas A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai.//Teisė. Mokslo darbai. 1999, Nr. 33(2).

¹³ Tolkunova V.N. Trudovoje pravo. Kurs lekciji. Moskva. 2003. C. 127.

įgaliotus organus ar pareigūnus (DK 136 str., 1d. 3p.), ar mokyklą (DK 136 str., 1d. 5p), tai yra kai darbo sutartis nutraukiama be įspėjimo.

Analizuojant teisinę medžiagą skirta šiai temai, pastebime, kad Darbo kodekse vartojama ir *atleidimo iš darbo* sąvoka. Manytume būtina atskleisti šios sąvokos prasmę.

V.Tolkunova pateikia lingvistinį šios sąvokos paaiškinimą, jog *darbo sutarties pasibaigimas* (kaip ir nutraukimas) siejamas su darbo sutartimi, kaip tokia, o *atleidimas iš darbo* susijęs su darbuotoju, kaip asmeniu¹⁴.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pateikia, jog sąvoka *atleidimas iš darbo* reiškia darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) galutinį rezultatą, pasekmę¹⁵. Beje, šiai nuostatai pritaria ir kiti autoriai, teigdami, jog *atleidimas iš darbo* yra darbo pasibaigimo padarinys¹⁶.

Kaip matome, nors darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) ir atleidimo iš darbo sąvokos vartojamos kaip sinonimai, tačiau teisiniu aspektu jų reikšmė skiriasi, nes *atleidimas iš darbo* taikomas darbuotojo asmeniui, kaip darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) galutinis rezultatas.

Būtų tikslinga klasifikuoti darbo sutarties nutraukimo pagrindus, kas paaiškintų šių pagrindų teorinį ir praktinį suskirstymą. Darbo sutarties nutraukimo pagrindus galima diferencijuoti atsižvelgiant į tam tikrus kriterijus – kokio subjekto valia lemia darbo sutarties pasibaigimą:

- a) šalių susitarimu;
- b) darbuotojo iniciatyva;
- c) darbdavio iniciatyva;
- d) trečiųjų asmenų veiksmais.

Neišsiplečiant už temos ribų, svarbu paminėti tolesnę pastarųjų pagrindų klasifikaciją, tu darbo sutarties nutraukimo pagrindų, kurie nutraukiami darbdavio iniciatyva. Sugrupuoti, atsižvelgiant į kitą kriterijų - darbuotojo kaltės buvimą:

- a) pagrindus, kurie susiję su darbuotojo kalte;
- b) pagrindus, kurie nesiejami su darbuotojo kalte.

Remiantis pastaruoju klasifikavimo kriterijumi, Darbo kodeksas išskiria darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės pagrindus ir tvarką.

Apibendrinami pateikiame tokius darbo sutarties nutraukimo požymius:

- darbo sutarties nutraukimas įvyksta dėl vienos šalies valios (iniciatyva);

¹⁴ Tolkunova V.N. Trudovoje pravo. Kurs lekciji. Moskva. 2003. C. 127.

¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003.Nr.20.

¹⁶ Tiažkijus V, Petravičius R, Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius:Justitia, 1999. P.70.

- darbo sutarties nutraukimas susijęs su šalių teisių ir pareigų pasibaigimu;
- darbo sutarties nutraukimas susijęs su šalių vykdoma darbo sutartimi.

Remiantis išdėstytais apibendrinimais ir pateiktais požymiais, suformuluojame darbo sutarties nutraukimo ir pasibaigimo sąvokas.

Darbo sutarties nutraukimo sąvoka – darbo sutarties šalių tarpusavio teisių ir pareigų pasibaigimas, susijusių su darbo sutarties vykdymu, dėl vienos šalies valios (iniciatyvos).

Darbo sutarties pasibaigimo sąvoka – darbo sutarties šalių tarpusavio teisių ir pareigų pasibaigimas, kuris susijęs su darbo sutarties vykdymu, dėl darbo sutarties šalies valios (iniciatyvos) ar juridinių įvykių.

2. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai ir tvarka darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės

2.1 Darbo sutarties nutraukimo pagrindai ir tvarka Lietuvos Respublikos teisėje

Darbo sutarties įstatymo 26 straipsnis numatė darbo sutarties pasibaigimo pagrindus. Įstatymų leidėjas pasirinko kazuistinį reglamentavimo būdą ir įstatyme pateikė išsamų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašą. Pastarasis įstatymas numatė 12 darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų¹⁷. Tačiau daugelio Lietuvos teisininkų nuomone, tuometinės darbo teisės normos įtvirtino abstrakčias darbuotojo atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pagrindus bei sąlygas, kurios darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio – gali būti interpretuojamos ir suprantamos visiškai skirtingai.

Galime rasti Lietuvos teisininkų darbų, kuriuose nagrinėjami darbo sutarties nutraukimo nesant darbuotojo kaltės pagrindai, numatyti Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 1-5 punktuose, jų taikymo praktiką, bei problemas, kurios kyla norint atleisti darbuotojus iš darbo minėtais pagrindais¹⁸.

Šioje dalyje, autoriaus tikslas – išnagrinėti juridinius faktus, kurie sudaro darbo sutarties nutraukimo pagrindą. Atsižvelgiant į surinktą empirinę medžiagą, autorius juridiniais faktais laikytų: darbdavio iniciatyvą, svarbių priežasčių ir ypatingų atvejų buvimą bei perkėlimas į kitą darbą darbuotojo sutikimu. Taip pat išnagrinėti ir pateikti darbo sutarties nutraukimo tvarką, atskleidžiant išpėjimo dėl atleidimo iš darbo turinį.

2.1.1 juridinių faktų sudėties elementas: darbdavio iniciatyva

Išnagrinėjus perskaitytą medžiagą, autorius konstatuoja, kad į darbo sutarties nutraukimo pagrindus, kai nėra darbuotojo kaltės, visada įeina juridinis faktas, jog darbo sutarties nutraukimo iniciatyva priklauso darbdaviui. Darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį išreiškiama jo valiniais veiksmais Darbo kodekso 130 straipsnio nustatyta tvarka.

Darbo sutarties įstatymo 5 straipsnio 1 dalis numatė, kad darbdaviai yra visų rūšių įmonių, įstaigų, organizacijų (toliau - įmonės) savininkai, jų vadovai, paskirti, išrinkti ar kitokia tvarka įgiję įgalinimus pagal atitinkamų įmonių, tarp jų ūkinių bendrijų ir individualių (personalinių) įmonių, įstatymus (įstatus, nuostatus, steigimo dokumentus) įmonės vardu sudaryti, pakeisti ir nutraukti darbo sutartį, atlikti kitokius veiksmus vykdant darbo įstatymų

¹⁷ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973. 29 str.

¹⁸ Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Vilnius:LTU, 2001., Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius:Justitia, 1999.

nuostatas, taip pat ūkininkai, sudarę darbo sutartį su bent vienu fiziniu asmeniu. Kai darbo sutartis sudaroma tarp fizinių asmenų, darbdavys yra fizinis asmuo. Darbdavio įgaliotas asmuo - asmuo, kuriam darbdavys perdavė dalį savo teisių ir pareigų Darbo sutarties įstatymo klausimais¹⁹. Šiomis nuostatomis buvo stengtasi nustatyti visas galimas darbdavio teises ir organizacines formas, tačiau vargu ar tai pavyko.

Darbo kodekso 16 straipsnio 1 dalis apibrėžia kriterijus ir požymius, kuriais nustatoma, ką laikyti darbdaviu, - juo gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą.

Civilinio kodekso 2.33 straipsnio 1 dalyje nustatoma, kad įmonė, įstaiga ar organizacija turinti savo pavadinimą ir kuri gali savo vardu įgyti ir turėti teises bei pareigas, būti ieškovu ar atsakovu teisme, laikomi juridiniais asmenimis. Tam, kad pripažinti tam tikrą organizacinę struktūrą juridiniu asmeniu būtini šie pirminiai požymiai: organizacinis vieningumas, civilinis teisnumas ir veiksnumas, bei civilinis procesinis teisnumas ir veiksnumas. Juridiniu asmeniu gali būti laikomi susivienijimai tik esant visiems pirminiams požymiams.

Įmonė – tai susivienijimas, užsiimantis ūkine komercine veikla arba veikla, kuria siekiama naudoti jos steigėjams. *Įstaiga* – tai susivienijimas, vykdomas įstatymų nustatytas valstybės ar savivaldybės funkcijas, ar susivienijimas, veikiantis socialinio, švietimo, mokslo, kultūros, sporto ar kitokiose panašiose srityse, kurio tikslas – tenkinti tam tikrus viešuosius interesus. *Organizacija* – yra bet kuris susivienijimas, skirtas jį sudarančių narių poreikiams tenkinti ir tikslams įgyvendinti²⁰.

Darbdavio teisinis statusas nepriklauso nuo nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies, veiklos pobūdžio. Tai reiškia, kad darbdaviais gali būti viešieji arba privatūs, valstybės arba savivaldybės, ribotos arba neribotos atsakomybės, pelno siekiantys arba nesiekiantys juridiniai asmenys ir kitokios organizacinės struktūros.

Juridiniai asmenys teisnumą ir veiksnumą įgyja tuo pačiu metu, kai įregistruojamas juridinių asmenų registre. Juridiniai asmenys įgyja civilines teises, prisiima civilines pareigas ir jas įgyvendina per savo organus, kurie sudaromi ir veikia pagal įstatymus ir juridinių asmenų steigimo dokumentus²¹. Taigi darbdavių darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento. Darbdaviai įgyja darbo teises ir prisiima darbo pareigas, taip pat jas įgyvendina per savo organus (administraciją). Šie organai formuojami ir veikia pagal įstatymus ir

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973. 5 str., 2 ir 3 d.

²⁰ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys./vadovas prof. V. Mikelėnas. Vilnius: Justitia, 2002. P.94-95.

²¹ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 74. 2.81 str., 1d.,

darbdavių veiklos dokumentus²² (įstatas, nuostatus, steigimo sutartis). Civilinio kodekso 2.82 straipsnio 2 dalis nustato, kad kiekvienas juridinis asmuo turi turėti vienasmenį ar kolegialų valdymo organą ir dalyvių susirinkimą, jeigu steigimo dokumentuose ir juridinių asmenų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose nenumatyta kitokia organų struktūra. Juridinio asmens valdymo organų nariais gali būti tik fiziniai asmenys, o kitų organų nariais – ir fiziniai, ir juridiniai asmenys.

Darbo kodekso 18 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbuotojai ir darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus. Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Nors darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Administraciją sudaro pareigūnai. Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą²³. Tai reiškia, kad darbdavio vadovas ar administracijos pareigūnas turi teisę atlikti veiksmus, sukuriančius, pakeičiančius ar panaikinančius darbo teisinius santykius.

Darbo kodekso 16 straipsnio 2 dalis nustato, kad darbdaviu gali būti kiekvienas fizinis asmuo. Individualių (personalinių) įmonių savininkai, ūkininkai ir darbdaviai fiziniai asmenys darbo teises ir pareigas gali įgyvendinti patys, t.y. asmeniškai. Fizinio asmens teisnumas ir veiksnumas nustatomas ne pagal darbo teisės, o pagal civilinės teisės normas, t.y. pagal CK antrosios knygos I dalies I skyrių. Civilinis teisnumas pripažįstamas visiems asmenims, ir jis atsiranda fizinio asmens gimimo momentu ir išnyksta jam mirus. Civilinio teisnumo turinys nustatytas CK 2.4 straipsnyje: fizinis asmuo gali turėti turtą, verstis komercine ūkine veikla, steigti įmones ir kitokius juridinius asmenis, pasirinkti veiklos rūšį, taip pat turėti kitokias turtines ir civilinės teisės saugomas asmenines neturtines teises.

Autoriaus nuomone, darbo sutarties nutraukimo, kai nėra darbuotojo kaltės, iniciatoriumi yra darbdavys, įgyvendinantis savo teises ir pareigas asmeniškai, arba jam atstovaujantis valdymo organas, vadovas ar administracijos pareigūnas. Būtina pažymėti, kad pastarieji asmenys gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju tik veikdami savo kompetencijos ribose, kurias numato įstatymas arba steigimo dokumentai.

²² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 14 str 2d.

²³ žr. ten pat. 24 str., 1d.

2.1.2 juridinių faktų sudėties elementas: svarbios priežastys

Autorius pastebi, kad Darbo kodekso 129 straipsnis diferencijuoja kitus darbo sutarties nutraukimo pagrindus atsižvelgiant į sutarties rūšį, - terminuotą ir neterminuotą. Darbo kodekso 108 straipsnio 2 dalis numato, kad neterminuota darbo sutartis sudaroma neapibrėžtam laikui. Tuo tarpu DK 109 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Terminuotos darbo sutarties būtina sąlyga, kad darbo sutarties šalys susitartų dėl darbo sutarties termino. Jeigu darbo sutartyje jos terminas nenurodytas arba netinkamai nustatytas, laikoma, kad sudaryta neterminuota darbo sutartis.²⁴

Tiriamajame darbe autorius pateikia kitus darbo sutarties nutraukimo juridinius faktus, kurie sudaro darbo sutarties nutraukimo pagrindą, kai nėra darbuotojo kaltės, diferencijuodamas pagal darbo sutarties rūšį.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalyje suformuluota bendra neterminuotos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taisyklė, jog „*darbdaviui leidžiama nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių*“.²⁵

Taigi Darbo kodeksas suteikia darbdaviui teisę pačiam spręsti dėl būtinumo ir konkrečių darbo sutarties su darbuotoju nutraukimo priežasčių. Bet atsižvelgus į tai, kad darbuotojas yra ekonomiškai silpnesnė darbo teisinių santykių šalis, tai įstatymiškai nustatyta, jog darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, tik esant svarbioms priežastims. Todėl pagrįstai laikytina, kad *svarbios priežastys* priskiriamos prie būtinų darbo sutarties nutraukimo juridinių faktų sudėties elementų.

Darbo kodeksas nepateikia svarbių priežasčių sąrašo, nėra nurodyta nė viena konkreti svarbi priežastis, taip pat nėra atskleistas šios sąvokos turinys. Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad svarbiomis gali būti pripažįstamos *tik tos aplinkybės*, kurios yra *susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe*. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta *dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių*. Autoriaus nuomone, Darbo kodekse pateikiama, ne kas kita, kaip bendriausi *svarbių priežasčių* požymiai, kuriomis nustatomos tos svarbios aplinkybės.

Be to, Darbo kodekse *svarbios priežastys* išskirstytos į sąlygines tokias grupes:

- a) aplinkybes, susijusias su darbuotojo asmeniu;

²⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 110 str 2d.

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P. 190.

b) aplinkybes, susijusias su darbdaviu.

Profesorius I. Nekrošius apibrėžia, kad *svarbia priežastimi* gali būti pripažinta nepakankama darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gabumai, jo elgesys darbe, taip pat sveikatos būklė, trukdanti tinkamai atlikti darbo funkcijas, kuri negali būti siejama su darbuotojo kalte²⁶. Ši nuomonė atitiktų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarime išdėstytam išaiškinimui, kur sakoma, kad svarbios aplinkybės, susijusios su darbuotojo asmeniu, nėra siejamos su darbuotojo kalte ir darbo funkcijomis²⁷. Autorius visiškai pritartų tam, kadangi Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu, darbuotojo darbo sutarties nutraukimas nesiejamas su jo kalte, nes esant kaltei taikomi kiti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai (DK 136 str., 3d.).

Aptarkime aplinkybes, susijusias su darbuotojo asmeniu, reikšmingas DK 129 straipsnio 2 dalies taikymui.

Tarptautinių žodžių žodynas pateikia sąvokos *kvalifikacija* apibūdinimą, jog tai:

- ko nors kokybės nustatymas, ko nors įvertinimas;
- žmogaus tinkamumo, pasirengimo tam tikram darbui laipsnis;
- žmogaus tinkamumo tam tikram darbui nustatymas²⁸.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas pažymėjo, kad darbuotojo kvalifikacija suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą.²⁹

Autorius teigtų, kad sąvoka *kvalifikacija* apima subjektyvias darbuotojo savybes, siejamas su įgytomis teorinėmis žiniomis, darbinės praktikos įgūdžiais ir darbine patirtimi, reikalingomis atlikti tam tikrą darbą. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas pažymėjo, kad faktas, jog darbuotojas neturi tam tikro diplomo, pažymėjimo ar pan., pats savaime nėra pagrindas atleisti darbuotoją pagal DK 129 straipsnį, išskyrus atvejus, kada norminiai teisės aktai įsakmiai nustato, jog tam tikrą darbą dirbti gali tik atitinkamą diplomą, pažymėjimą turintis asmuo. Jei darbuotojas, įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą dėl aplinkybių susijusių su jo kvalifikacija, iki darbo sutarties nutraukimo įgyja reikiamą kvalifikaciją ir tokiu būdu išpėjime

²⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualus darbo santykiai. Vilnius:Justitia, 2004. P. 131.

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P. 190.

²⁸ Kvietkauskas V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius. 1985. P. 279.

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. 4.1p.

apie darbo sutarties nutraukimą nurodyta atleidimo iš darbo priežastis išnyksta, tai darbdavys praranda teisę nutraukti darbo sutartį dėl įspėjime nurodytos priežasties³⁰.

Profesinio atestavimo nepatenkinami rezultatai, kurie vykdomi norminių teisės aktų nustatyta tvarka, gali būti laikomi svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį su darbuotoju. Kadangi darbuotojas nepateikia atitinkamos kvalifikacijos lygio žinių, kurių reikalauja atitinkami teisės aktai. Kitu atveju nepatenkinami atestavimo rezultatai savaime nėra svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį, tačiau jie gali būti laikomi vienu iš svarbios priežasties įrodymų.

Profesorius I. Nekrošius teigia, jog negalima atleisti iš darbo asmenų, kurie dėl trumpo darbo stažo dar neįgijo reikiamos patirties³¹.

Autoriaus nuomone, tai klaidinantis teiginys. Todėl, kad darbo įstatymai nedraudžia nutraukti darbo sutarties praėjus vos kelioms darbo dienoms, svarbu laikytis DK numatytos atleidimo tvarkos. Be to, darbdavys priimdamas į darbą darbuotoją nustato kokios kvalifikacijos (laipsnio) darbuotojo jam reikia tam tikrose pareigose (darbe). Ir jei nenustato išbandymo termino, tai darbo sutarties nutraukimas galimas tik bendrais darbo sutarties nutraukimo pagrindais. Tačiau nustatytu išbandymo laikotarpiu dėl sulygto išbandymo rūšies taikomi savarankiški darbo sutarties nutraukimo pagrindai (DK 105-107 str.), kuriais remiantis galima nutraukti darbo sutartį be nuorodos į kokį nors DK XII skyriaus ketvirtojo skirsnio straipsnį, t.y. į darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) pagrindus numatantį straipsnį.

Ar subjektyvios aplinkybės, susijusios su darbuotojo asmeniu, gali būti tiesiogiai nesusiję su darbo funkcijų atlikimu? Autoriaus nuomone, sąvoka *profesiniai gebėjimai* iš dalies apibūdina sąvoką *kvalifikaciją* ir susiję su darbo funkcijų tinkamu atlikimu (neatlikimu). Autorius sutiktų su ta nuomonė, kad profesiniai gebėjimai apima visas objektyviai esančias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą. Vieną vertus, tai gali būti siejama su darbuotojo sveikata, kuri trukdo atlikti tinkamai darbinės funkcijas. Kitu atveju, su darbuotojo sistemingu broko gaminimu ar darbo normatyvų neįvykdymu. Pastarosios aplinkybės tegali būti siejamas su tam tikrų įgūdžių ar darbinės praktikos stoka (tinkamumo ar pasirengimo tam tikram darbui stoka) vykdant darbinės funkcijas, kas ir lemia tokių objektyvių aplinkybių atsiradimą, kaip sistemingas broko gaminimas ar normatyvų neįvykdymo pasekmės.

Autorius siūlo nepamiršti to fakto, jog svarbu atsižvelgti ir į tai, ar darbdavys užtikrino tinkamas darbo sąlygas, ar nepažeidė įstatyme, darbo ar kolektyvinės sutarties numatytų nuostatų. Išanalizavus Darbo kodekso normas, galime teigti, kad darbuotojo atleidimas iš darbo

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P. 192.

³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. /red. prof. I. Nekrošius. Vilnius:Justitia, 2004. P. 131-132

negalimas, jei darbdavys neužtikrina normalių darbo sąlygų, kurios būtinos tinkamai vykdyti darbinės funkcijas³².

Aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe suprantamos kaip darbuotojo subjektyvios savybės, pasireiškiančios objektyviai netinkamu elgesiu darbe. Šiame elgesyje neturi būti pagrindo drausminei atsakomybei taikyti (DK 234 str.), kadangi elgesys nesusijęs tiesiogiai su darbinėmis funkcijomis ir nėra darbuotojo kaltės. Tos aplinkybės siejamos su darbo tvarkos trikdymu, kuris pasireiškia kaip konfliktai su bendradarbiais, iššaukiantis elgesys, nesuderinamas su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis ir pan.

Autorius abejoja, kad Lietuvos Aukščiausio Teismo pavartota frazė, jog ir *pažiūros, kurios nesuderinamos su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis*, galima būtų priskirti prie tokių aplinkybių³³. LR Konstitucijos 29 straipsnio 2 dalis įtvirtina nediskriminavimo principą, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Autorius manymu, kad esant šiai aplinkybei, darbdavys susidurtų su praktiškai neįmanoma užduotimi. Kilus ginčui teisme dėl darbuotojo atleidimo iš darbo neteisėtumo, darbdavys privalėtų įrodyti pažiūrų, kurios nesuderinamos su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, buvimą. Be to, kad tos „svarbios priežastys“ turėtų nepažeisti asmens teisės turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti³⁴.

Paminėtina, kad ir Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 4 punkte nustatyta, kad teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimninė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms.

Nediskriminavimo principas numato ir išimčių, pvz., kurios susijusios su asmens pilietybe arba valstybinės kalbos mokėjimu. Su asmenimis, neturinčiais Lietuvos pilietybės, darbo sutartis gali būti nutraukta, bet ne dėl to, kad jie neturi pilietybės, o dėl to, kad sudarant su jais darbo sutartis buvo pažeista nustatyta užsieniečių įdarbinimo tvarka. Įstatymo dėl užsieniečių teisinės padėties 64 straipsnis nustato atvejus, kada užsieniečio darbas arba užsiėmimas kita veikla Lietuvos Respublikoje laikomi neteisėtais³⁵.

Valstybinės kalbos vartojimą viešajame Lietuvos gyvenime, valstybinės kalbos apsaugą, kontrolę ir atsakomybę už Valstybinės kalbos įstatymo pažeidimus reguliuoja Valstybinės kalbos

³² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 93 ir 191 str.

³³ Lietuvos Aukščiausio Teismo senato 2003 m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P.192-193.

³⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014. 25 str.,

³⁵ Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties//Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.

įstatymas³⁶. Vadovaujantis šiuo įstatymu, LR Vyriausybė nustatė valstybinės kalbos mokėjimo kategorijas, reikalavimus asmenims, siekiantiems įgyti valstybinės kalbos mokėjimo kategorijas³⁷. Jeigu darbuotojas nemoka valstybinės kalbos tokiu lygiu, koks reikalaujamas pagal einamas pareigas ar atliekamą darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukta pagal Darbo kodekso 129 straipsnį dėl nepakankamos kvalifikacijos. Reikalavimas, kad asmuo, einantis tam tikras pareigas arba dirbantis darbus, kai reikia bendrauti su visuomene, mokėtų valstybinę kalbą, negali būti traktuojamas kaip diskriminacija dėl kalbos.

Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta *dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir panašių svarbių priežasčių*. Tai objektyvios aplinkybės, susijusios su darbdaviu, dėl kurių gali būti nutraukiama darbo sutartis nesant darbuotojo kaltės.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad darbo sutarties nutraukimas *dėl ekonominių priežasčių* turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe³⁸. Atitinkamai tai būtų aplinkybės, kai yra nuolatinis apyvartos mažėjimas, finansavimo sutrikimai ar pokyčiai, nuolatiniai nuostoliai, ir visa tai nulemia objektyvios priežastys rinkoje. Pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymo 36 straipsnis nustato, kad valdyba (jei valdyba nesudaroma – bendrovės vadovas) privalo parengti bendrovės veiklos ataskaitą, kuri pateikiama juridinių asmenų registro tvarkytojui kartu su metine finansine atskaitomybe³⁹. Tokiose ataskaitose atsispindi įmonės finansinė veiklos būseną, jos kitimai. Autorius pažymi, kad šios priežastys esą nuo darbdavio nepriklausantys veiksniai, jie įtakojami išorinių veiksnių, tokie kaip konkurencija. Darbo našumo mažėjimas ir panašūs veiksniai lemia darbdavį imtis kokybinių ir kiekybinių organizacinių struktūros pertvarkymų, kurios siejamos su darbuotojų skaičiaus mažinimu ir pan.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pateikia *technologinių priežasčių* sampratą, jog tai tam tikri technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi sulgytų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos arba jų dalis darbovietėje nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų.⁴⁰ Šiuo atveju, *technologijos* sąvoka suprantama kaip gamybinių procesų atlikimo būdų ir priemonių visuma. Todėl šių procesų pakitimas sąlygoja darbo jėgos naudojimo kitimus. Pavyzdys tam, tai naujos kompiuterizuotos technologijos įdiegimas, dėl ko, dalis darbo jėgos nebeturi darbo arba jos

³⁶ Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymas//Valstybės žinios. 1995, Nr. 15-344.

³⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1688 „Dėl valstybinės kalbos mokėjimo kategorijų patvirtinimo ir įgyvendinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5618.

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. 4.3p.

³⁹ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. 4.4p.

nebeatliekamos. Jei įdiegus naujas technologijas darbuotojas nesugeba tinkamai atlikti savo darbo funkcijų, tai darbo sutartis gali būti nutraukiama dėl aplinkybių, susijusių su jo kvalifikacija. Pastaruoju atveju, darbo įstatymai nenustato darbdaviui pareigos perkvalifikuoti ar apmokyti darbuotoją dirbti su naujomis technologijomis. Darbo kodekso 211 straipsnis tenustato, jog darbuotojai, įspėti apie atleidimą iš darbo, *gali būti* siunčiami mokytis profesijos, atitinkančios vietos darbo rinkos poreikius, arba kelti kvalifikacijos.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas nurodė, kad *darbovietės struktūriniai pertvarkymai* gali būti pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jei dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas ar keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų⁴¹. Sąvoka *struktūra* suprantama kaip sandara⁴². Vadinasi, struktūriniai pertvarkymai, suvokiami kaip pagal naujus reikalavimus sutvarkyta darbovietės sandara. Šie pertvarkymai nesiejami su teisinės registracijos pasikeitimais numatytais DK 138 straipsnyje. Autoriaus nuomone, svarbu kad tie darbovietės struktūriniai pertvarkymai būtų tikrai realūs. Pirmiausia, tai kad įmonės struktūriniai pertvarkymai turėtų būti įforminami kompetentingo valdymo organo sprendimu. Antra, toks sprendimas turi būti realiai ir tinkamai vykdomas.

Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje numatyta, jog darbo sutartis gali būti nutraukta ir dėl *panašių svarbių priežasčių*. Sąvoka *panašios* suprantamas kaip *analogiškas ar turinčias tų pačių savybių*⁴³. Vadinasi *panašios svarbios priežastys* gali būti suprantamos kaip turinčios tų pačių savybių ar požymių kitoms objektyvioms aplinkybėms, numatytoms tame pačiame straipsnyje. *Panašios svarbios priežastys* laikytinos kaip kitos priežastys papildančios ekonomines, technologines ar darbovietės struktūrinius pertvarkymus, kurios, atsižvelgiant į konkrečios darbovietės veiklos specifiką bei konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes, galėtų būti pripažintos pagrindu nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

2.1.3 juridinių faktų sudėties elementas: ypatingi atvejai

Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalis nustato, kad darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, invalidais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, gali būti

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. 4.5p.

⁴² Keinys St. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas. Vilnius. 2000. P. 739

⁴³ Lyberis A. Sinonimų žodynas. Vilnius:Lietuvių kalbos institutas, 2002. P. 317

nutraukta *tik ypatingais atvejais*, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

Įstatymo leidėjas, taip pat naudoja *ypatingų atveju* formuluotę Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalyje, jog darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikydamasis 129 ir 130 straipsnio nuostatų, *tik ypatingais atvejais*, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą.

Autoriaus nuomone, tai kad įstatymo leidėjas panaudojo dvi skirtingas sąvokas: *svarbios priežastys ir ypatingus atvejus*, reikštų, kad jos turi skirtingą prasmę ir turinį. Priešingu atveju skirtingų sąvokų vartojimas prarastų prasmę. Tačiau ir šiuo atveju, Darbo kodeksas nepateikia ypatingų atveju sąvokos, bei neatskleidžia jos turinio.

Remiantis lingvistiniu žodžio „svarbus“ aiškinimu, pasakytina tai, kad jo sinonimai yra reikšmingas, opus, aktualus⁴⁴, ir aiškinamas kaip turintis didelę reikšmę⁴⁵. Tuo tarpu, „ypatingas“ žodžio sinonimai – nepaprastas, išimtinis⁴⁶, ir paaiškinantis, kaip išsiskiriantis iš kitų, kaip ypatingai didelis, neeilinis, specialus, išskirtinis. Autoriaus manymu, ypatingo atvejo buvimu įstatymo leidėjas nori nustatyti papildomą aplinkybę (gyvenimo situaciją), kuri esą gyvybiškai ir išskirtinai reikšminga darbo sutarties šalims, tam kad būtų galima nutraukti darbo sutartį.

Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje, nutraukiant neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju, ypatingo atvejo buvimas siejamas su esminiu darbdavio interesų pažeidimu, jei darbuotojas liktų darbe, ir taip pat svarbių priežasčių buvimu faktų, kuris susijęs su darbuotojo asmeniu, arba su objektyviomis aplinkybėmis, susijusiomis su darbdaviu. Įstatymo leidėjas šia teisės norma ypatingų atveju buvimą pateikia kaip atvejus, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad ypatingi atvejai turi būti suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis.⁴⁷ Šiuo atveju, Senatas pateikia kriterijus, kuriais darbdavys turi vadovautis nutraukdamas darbo sutartį su darbuotoju, ar teismas sprenddamas klausimą, ar teisėtai ir laikantis įstatymo nustatytos tvarkos darbuotojas atleistas iš darbo.

⁴⁴ Lyberis A. Sinonimų žodynas. Vilnius:Lietuvių kalbos institutas, 2002. P. 482.

⁴⁵ Keinys St. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas. Vilnius. 2000. P. 794.

⁴⁶ Lyberis A. Sinonimų žodynas. Vilnius:Lietuvių kalbos institutas, 2002. P. 155.

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. 6p.

Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalis nustato terminuotos sutarties nutraukimo pagrindus. Pirmiausia, išskiriama, jog darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad šiuo atveju, darbo sutarties nutraukimas taikytinas kartu su DK 129 straipsnio 1-3 dalimis ir darbdavys privalo laikytis 130 straipsnio nuostatų. Ir tuo darydamas išimtį DK 129 straipsnio 4 dalies nuostatų taikymui, kurios reglamentuoja neterminuotos darbo sutarties nutraukimo pagrindus atskiroms darbuotojų kategorijoms. Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalyje ypatingo atvejo buvimas papildo svarbių priežasčių buvimo faktą, ir tuo nustatydamas papildomą juridinį faktą, turintį reikšmingos įtakos nutraukiant terminuotą darbo sutartį su darbuotoju. Kitaip tariant, įtvirtinant, kad darbo sutarties nutraukimo priežastis DK 129 straipsnio 5 dalies pagrindu turi būti svaresnė, negu atleidžiant kitus DK 129 straipsnio 1 ir 2 dalyse nenurodytus asmenis.

Kitu atveju, Darbo kodeksas nustato, jog darbdavys gali nutraukti terminuotą darbo sutartį su darbuotoju sumokėjęs jam už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Darbdavys turi teisę bet kada nutraukti terminuotą darbo sutartį prieš jos termino pasibaigimą, sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Ši teisės norma įtvirtina visiškai naujus terminuotos darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Darbo sutarties įstatymo 34 straipsnio 4 dalis nustatė draudimą, jog tais atvejais, kai iki terminuotos darbo sutarties pabaigos liko mažiau laiko negu šiame straipsnyje numatyti įspėjimo terminai (2 ar 4 mėn.), darbdavys negali atleisti darbuotojo iš darbo savo iniciatyva, jei nėra darbuotojo kaltės.

Autorius teigia, kad reikšmingos faktinės aplinkybės, sudarančios pagrindą nutraukti terminuotą darbo sutartį, yra faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos sutarties terminas yra nesuėjęs, ir faktas, jog darbdavys sumoka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas paminėjo, jog pastaruoju atveju terminuotos darbo sutarties nutraukimas laikomas darbdavio prerogatyva. Darbdavys neprivalo laikytis nustatytos DK 129 straipsnio 1-4 dalių ir 130 straipsnio nuostatų. Nutraukdamas terminuotą darbo sutartį šiuo pagrindu, darbdavys neprivalo darbo sutarties nutraukimo pagrįsti kokiomis nors priežastimis, neprivalo darbuotojo išpėti apie darbo sutarties nutraukimą, nėra saistomas galimybės perkelti darbuotoją į kitą darbą buvimu ar nebuvimu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymi, kad netaikytinas DK 135 straipsnis, nes negalima pripažinti, kad, nutraukiant šiuo pagrindu terminuotą darbo sutartį, yra DK 135 straipsnio 1 dalies numatytos šios teisės normos taikymo sąlygos. Tačiau, darbdavys privalo laikytis apribojimų dėl atleidimo iš darbo (DK 131 str.) ir kitų teisės normų, nustatančių garantijas darbuotojams (DK 132-134 str., ir kt.).

2.1.4 juridinių faktų sudėties elementas: perkelti į kitą darbą darbuotojo sutikimu

Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalis nustato, kad atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo *perkelti jo sutikimu į kitą darbą*. DK 129 straipsnio 5 dalis (sakinio dalis iki žodžio „arba“) taip pat nustato, kad darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikydamasis DK 129 ir 130 straipsnio nuostatų, tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo *perkelti jo sutikimu į kitą darbą*. Taigi darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį minėtais atvejais (neterminuotos ar terminuotos sutarties), pagal įstatymą turi *pareigą ieškoti galimybių perkelti darbuotoją į kitą darbą ir esant tokiai galimybei, perkelti jį į kitą darbą, jei darbuotojas duoda sutikimą būti perkeltas*.

Faktas, jog darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą, yra vienas iš juridinių faktų, sudarančių darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį pagrindą (išskyrus atvejį, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis ir darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį darbo sutarties galiojimo laiką)⁴⁸.

Minėtas juridinis faktas nėra nauja nuostata Lietuvos Respublikos darbo teisėje, Darbo sutarties įstatymo 34 straipsnio 7 dalis numatė, kad atleisti darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą šio įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 1-5 punktuose, taip pat kitais šio įstatymo 26 straipsnio 8-12 punktuose nurodytais pagrindais⁴⁹.

Įstatymo leidėjas nenustato, koks tas *kitas darbas*, kurį reikia siūlyti. Šiuo klausimu pasisako Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nuroydamas, kad kitas darbas (laisva darbo vieta ar pareigos) visų pirma turi būti siūlomas atsižvelgiant į atleidžiamo darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiamais atvejais, į sveikatos būklę, o jeigu laisvų tokio darbo vietų nėra arba darbuotojas nesutinka būti į jas perkeltas, - turi būti siūlomas bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas, atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę, galėtų dirbti. Taigi darbo įstatymai nereikalauja iš darbdavio, kad darbuotojui būtų siūlomas lygiavertis buvusiam darbui darbas. Jeigu darbuotojo profesija, specialybė, ar kvalifikacija, o atitinkamais atvejais – ir sveikatos būklė, yra tinkami laisvai darbo vietai (pareigoms) užimti, darbdavys privalo jam šį darbą (pareigas) pasiūlyti, išskyrus atvejus, kai darbdavys to negali padaryti dėl objektyvių priežasčių.

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P. 199.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973. 34 str., 7d.

Autoriaus nuomone, Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalies reikalavimas siūlyti darbuotojui kitą darbą reiškia, kad darbdavys turi siūlyti išpėto darbuotojo kvalifikaciją ir specialybę atitinkantį darbą, nes darbuotojas turi gebėti jį atlikti.

Nagrinėjant teisinę medžiagą, pastebėta, kad Darbo kodeksas nereikalauja, jog atleidžiamą iš darbo darbuotoją darbdavys perkeltų į analogišką buvusiam termino požiūriu darbą. Išpėtam apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui, dirbančiam pagal neterminuotą darbo sutartį, darbdavys privalo siūlyti ir terminuoto pobūdžio darbą ir, priešingai, - darbuotojui, dirbančiam pagal terminuotą darbo sutartį, privalo siūlyti ir neterminuoto pobūdžio darbą.

Atsižvelgiant į teritorinį - organizacinį įmonės išsidėstymą, darbdavys, turintis veikiančius struktūrinius padalinius įvairiose vietovėse, privalo atleidžiamam darbuotojui pasiūlyti atitinkamas laisvas darbo vietas (pareigas) visos savo organizacinės struktūros mastu, o ne vien tik esančias darbuotojo gyvenamojoje vietovėje arba vietovėje, kurioje esančiame struktūriniame padalinyje šis darbuotojas dirbo. Pažymėtina, kad pirmiausia turi būti siūlomos tos laisvos darbo vietos (pareigos), kurios yra darbuotojo gyvenamojoje vietovėje arba vietovėje, kurioje esančiame padalinyje darbuotojas dirba.

Autorius norėtų pažymėti tai, kad nei Darbo sutarties įstatymas nenustatė, nei Darbo kodeksas nenustato, *kuriuo metu* turi būti pateiktas siūlymas perkelti į kitą darbą ir *kokia siūlymo forma bei turinys*. Darbo kodekso 130 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu išpėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Norint nutraukti darbo sutartis su darbuotojais, nurodytais DK 129 straipsnio 4 dalyje, išpėti būtina ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius. Tačiau išpėjime apie darbo sutarties nutraukimą turi būti nurodyta tik: atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas; atleidimo iš darbo data; atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka⁵⁰.

Taigi įstatymų leidėjas nepateikia kuriuo metu turi būti pateiktas siūlymas kitam darbui, ir nenumato jo privalomos rašytinės formos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatuoja, kad įstatymas nenustato privalomos rašytinės formos kito darbo siūlymui, taip pat darbuotojo atsisakymui nuo pasiūlymo⁵¹. Tačiau pareiga teisme įrodyti tokių faktų buvimą tenka darbdaviui ir tai gali būti nustatoma visomis LR Civilinio proceso kodekso 177 straipsnio 2 ir 3 dalies nustatytomis įrodinėjimo priemonėmis (liudytojų parodymais, šalių paaiškinimais, rašytiniais ir daiktiniais įrodymais, nuotraukomis, vaizdo bei garso įrašais, padarytais nepažeidžiant įstatymų ir kt.). Teisininkas H. Davidavičius teigia, kad darbuotojui įteiktame išpėjime apie numatomą

⁵⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 130 str 2d.

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. 7.3 p.

atleidimą iš darbo galėtų būti nurodyti siūlomi darbai⁵². Mokslininkės R. Macijauskienės manymu, galima pačiame išpėjime nurodyti, koks darbas siūlomas darbuotojui, arba prieraiše nurodyti, kad darbdavys jokių galimybių neturi pasiūlyti kitą darbą⁵³. Autorius teigtų, kad darbuotojo supažinimas su laisvomis darbo vietomis galimas personalo skyriuje, taip pat supažindinant su skelbtina informacija skelbimų lentoje apie laisvus etatus ir kitais būdais.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad darbdavys jau išpėdamas darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, turėtų informuoti apie esamas laisvas atitinkamas darbo vietas (pareigas), o vėliau, iki pat faktinio atleidimo iš darbo dienos, turi informuoti apie atsilaisvinusias ar naujai įsteigtas atitinkamas darbo vietas (pareigas). Tai darydamas darbdavys privalo nurodyti esmines naujo (kito) darbo sąlygas: darbo funkcijas, darbo apmokėjimo sąlygas ir panašiai, būtent tas, kurios objektyviai reikšmingos darbuotojo apsisprendimui dėl sutikimo būti perkeltam į konkretų kitą darbą (pareigas).

Autorius manytų, jog įstatymo nustatyta darbdavio pareiga siūlyti perkelti į kitą darbą atsiranda nuo išpėjimo įteikimo momento, t.y. darbdavys privalo pateikti su išpėjimu ir sąrašą apie laisvas tuo metu darbo vietas arba informuoti kur gali su juo susipažinti ir šią pareigą privalo vykdyti per visą numatyto atleisti darbuotojo išpėjimo laikotarpį, įskaitant darbuotojo atleidimo iš darbo dieną.

Siūlydamas kitą darbą, darbdavys turi suteikti išpėtam apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui laiko priimti sprendimą dėl sutikimo ar atsisakymo būti perkeltam į kitą darbą. Darbdavys, vadovaudamasis Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalies nuostatomis ir atsižvelgdamas į savo interesus, gali nustatyti darbuotojui terminą atsisakyti dėl perkėlimo į pasiūlytą darbą. Tokiu atveju darbuotojas apie savo sutikimą arba atsisakymą būti perkeltam į pasiūlytą kitą darbą (pareigas) turėtų darbdavį informuoti per pastarojo nustatytą terminą. Terminas šalių susitarimu gali būti pratęstas. Tačiau jei darbdavys nėra nustatęs termino darbuotojui atsakymui dėl perkėlimo į kitą darbą duoti, tai darbuotojas apie savo apsisprendimą darbdavį turėtų informuoti per protingą laiką. Darbuotojo atsisakymas būti perkeltam į konkretų kitą darbą nepanaikina darbdavio pareigos iki faktinio atleidimo iš darbo ieškoti galimybės tokį darbuotoją perkelti į kitą darbą.

Darbuotojui sutikus su perkėlimu į kitą darbą, pagal DK 129 straipsnio prasmę, turi būti suprantamas ir įforminamas kaip darbo sutarties sąlygų pakeitimas. Darbo sutarties šalys privalo vadovautis DK 120 straipsnio nuostatomis, o būtent, kad darbo sutarties sąlygos gali būti

⁵² Davidavičius H., Batėnas P. Kaip atleisti nekaltą? Juristas. 2004, Nr. 3 P.19.

⁵³ Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Vilnius:LTU, 2001. P.19

keičiamos esant išankstiniam raštiškam darbuotojo sutikimui bei vadovaujantis kitomis Darbo kodekse numatytomis darbo sutarties sudarymo sąlygomis⁵⁴.

Apibendrinami galime teigti, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalis nustato, kad atleisti darbuotoją iš darbo, nesant jo kaltės, *leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą*, tuo išsakoma mintis, jog šią pareigą darbdavys privalo vykdyti esant bet kokiai galimybei per visą įspėjimo laiką iki faktinio atleidimo iš darbo dienos.

Būtina konstatuoti, jog pripažinimą, kad darbdavys pažeidė Darbo kodekso 129 straipsnio 1 ir 5 dalių reikalavimus, lemia ne faktas, jog darbdavys nepasiūlė darbuotojui kito darbo, o tai, kad darbdavys neperkėlė darbuotojo į kitą darbą, nors tokia galimybė buvo. Darbdavio galimybė perkelti darbuotoją į kitą darbą objektyviai yra susijusi su kito atitinkamo darbo buvimu ir darbuotojo sutikimu būti perkeltam į kitą darbą.

2.1.5 juridinių faktų sudėties sąlyga: įspėjimas dėl atleidimo iš darbo

Darbdavys, nutraukdamas savo iniciatyva darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, turi laikytis Darbo kodekso 130 straipsnio reikalavimų, išskyrus atvejį, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis ir darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį tokios darbo sutarties galiojimo laiką (DK 129 str., 5d.).

Darbo kodekso 130 straipsnio 1 dalyje nustatyti minimalūs įspėjimui dėl atleidimo iš darbo pateikimo terminai – prieš du (DK 129 str., 1 d.) arba keturis (DK 129 str., 4 d.) mėnesius.

Darbo sutarties įstatymo 34 straipsnio 2 dalyje buvo numatyta nuostata, jog darbo arba kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatomi ilgesni įspėjimo terminai. Darbo kodeksas dabar to neįtvirtina. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad jeigu kolektyvinėje ar darbo sutartyje numatyti ilgesni nei Darbo kodekso 130 straipsnio 1 dalyje įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai, taikytini kolektyvinėje ar darbo sutartyje numatyti terminai⁵⁵. Jeigu įspėjimo terminai pagal kolektyvinės sutarties nuostatas ir darbo sutarties sąlygas yra skirtingi, taikytinos tos nuostatos ar sąlygos, kurios nustato ilgesnius įspėjimo terminus.

Įstatymo leidėjas nustatydamas minimalius įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimo terminus, nedraudžia darbdaviui įspėti darbuotoją prieš ilgesnį terminą nei nustatytas įstatyme, kolektyvinėje ar darbo sutartyje.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 95 ir 120 str.

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P.200.

Darbo kodeksas suteikia teisę darbuotojui nesibaigus išpėjimo terminui nustatyti konkrečią atleidimo datą, t.y. sutrumpinti išpėjimo terminą, ir darbdaviui sutikus, darbuotojas gali būti atleistas iš darbo nurodytu laiku, nekeičiant atleidimo pagrindo.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas išaiškino, kad konkrečiu atveju taikomas išpėjimo terminas (dviejų ar keturių mėnesių) nustatomas pagal išpėjimo darbuotojui įteikimo metu esančias aplinkybes, reikšmingas šiam terminui nustatyti⁵⁶. Jeigu darbuotojo, kuris pagal Darbo kodekso 130 straipsnio 1 dalį išpėtas prieš du mėnesius, išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino eigos metu atsiranda teisiškai reikšmingos aplinkybės, sudarančios pagrindą jį priskirti prie darbuotojų, kurie turi būti išpėti prieš keturis mėnesius, darbdavys, sužinojęs apie tas aplinkybes, turi pratęsti šio darbuotojo išpėjimo terminą. Pratęsiant išpėjimo terminą, darbuotojas turi būti raštu išpėtas, laikantis Darbo kodekso 130 straipsnio 2 dalies reikalavimų. Termino pratęsimas siejamas su asmenimis, kuriems taikomos įstatymo numatytos papildomos garantijos (DK 129 str., 4 d.).

Išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas skaičiuojamas pagal Darbo kodekso 26 straipsnio nustatytas taisykles. Terminas, apibrėžtas tam tikru laikotarpiu, prasideda kitą dieną po tos kalendorinės datos arba įvykio, kuriais apibrėžta jo pradžia⁵⁷. Vadinasi, išpėjimo termino eiga prasideda kitą dieną po tos kalendorinės dienos, kurią darbuotojas gavo rašytinį išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymi, kad darbuotojo, išpėto apie darbo sutarties nutraukimą, laikino nedarbingumo ir atostogų laikas yra įskaitomi į išpėjimo terminą, nes įstatymas nenumato, kad šie laikotarpiai neįskaitomi į išpėjimo terminą.

Darbo kodekso 130 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą privaloma rašytinė forma, kuri turi atitikti Darbo kodekso 130 straipsnio 2 dalyje numatytus turinio reikalavimus. Abstrakčiai išvardijama, kad turi būti pateiktos atleidimo iš darbo priežastys ir aplinkybės, atleidimo iš darbo data ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka.

Pirmiausia, jog išpėjime turi būti nurodyta konkreti darbo sutarties nutraukimo priežastis. Tai nauja norma lyginant su Darbo sutarties įstatymu, kurio 38 straipsnio 1 dalyje buvo numatyta, kad darbuotojas ne vėliau kaip per dešimt dienų nuo atleidimo turi teisę raštu reikalauti, kad darbdavys praneštų jam atleidimo iš darbo priežastis. Ir tik tada, darbdavys ne vėliau kaip per penkias dienas nuo pareiškimo gavimo turi raštu pranešti konkrečias atleidimo priežastis, taip pat nurodyti, kokiais duomenimis yra pagrįstas atleidimas iš darbo.

Komentuojama norma yra svarbi darbuotojo teises ir teisėtus interesus įstatymų nustatyta tvarka ginanti garantija. Tokiu būdu šiam darbuotojui iš anksto sudaroma galimybė gintis nuo

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. 8.2 p.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 26 str., 1d.

neteisėto ir nepagrįsto darbo sutarties nutraukimo, o teismui – prielaidos patikrinti ir įvertinti darbdavio nurodytą darbo sutarties nutraukimo priežastį. Įspėjimas, kuriame nenurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis arba ji nurodyta klaidingai arba nekonkrečiai arba nurodyta kita priežastis nei ta, kuria iš tikrųjų grindžiamas darbo sutarties nutraukimas, neatitinka Darbo kodekso 130 straipsnio 2 dalies 1 punkto reikalavimų.

Įspėjime nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežasties konkretumas vertinamas darbuotojo požiūriu, būtent to, kuris turi teisę žinoti ir suprasti, dėl kokios priežasties darbdavys ketina nutraukti darbo sutartį. Būtina atsižvelgti kaip darbuotojas tas priežastis vertina, taip pat atsižvelgtina į kitas darbuotojui žinomas aplinkybes, sąlygojančias tą priežastį. Esant ginčui dėl įspėjime nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežasties formulavimo ir šiuo aspektu įspėjimo neatitikimo DK 130 straipsnio 2 dalies 1 punkto reikalavimų, būtina nustatyti faktinę aplinkybę, ar darbo sutarties nutraukimo priežastis įspėjime nurodyta pakankamai konkrečiai ir darbuotojui suprantamai.

Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, negali darbo sutarties nutraukimo pagrįsti kitokia priežastimi nei nurodyta jo įspėjime darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą. Taigi, darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį dėl kitos priežasties, privalo iš naujo įspėti darbuotoją pagal DK 130 straipsnio nustatytą tvarką.

Darbo kodekso 130 straipsnio 2 dalies 2 punktas nustato, kad įspėjime nurodydamas atleidimo iš darbo datą, darbdavys turi vadovautis bendromis termino apibrėžimo taisyklėmis, numatytais Darbo kodekso 25 straipsnyje.

Darbo kodekso 130 straipsnio 2 dalies 3 punkte numatyta, kad įspėjime nurodant atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką, turi būti vadovaujama si Darbo kodekso 141 straipsnio, 206 straipsnio 1 dalies nuostatomis, jeigu kituose įstatymuose nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Pažymėtina, kad atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju susideda iš dviejų dalių: finansinės ir teisinės (DK 141 str.). Pagal šio straipsnio 1 dalį, atsiskaitymo tvarka gali būti pakeista, jeigu įstatymų ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Darbdavys įspėjime gali pasiūlyti darbuotojui kitokią atsiskaitymo tvarką, tačiau būtinas darbuotojo sutikimas. Sąlygos, numatytos DK 141 straipsnyje, gali būti pakeistos tik šalių susitarimu.

Įstatymas nereglamentuoja *įspėjimo įteikimo darbuotojui būdo*. Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą sukelia teises pasekmes tik tuo atveju, jeigu jį darbuotojas gavo tokiu būdu, kad galėjo susipažinti su įspėjimo turiniu. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui gali būti įteiktas kaip rašytinis dokumentas: paduodant asmeniškai darbuotojui, siunčiant paštu, taip pat perduodant telegrafinio,

faksimilinio ryšio ar kitokiais telekomunikacijų galiniais įrenginiais, jeigu yra užtikrinta teksto apsauga ir galima identifikuoti siuntėjo parašą ir kitais būdais.

Be abejo, darbdavys įspėjimą apie būsimą atleidimą iš darbo darbuotojui turėtų įteikti tokiu būdu, kad vėliau galėtų įrodyti faktą, kad rašytinis įspėjimas buvo įteiktas tuo momentu, nuo kurio skaičiuojama įspėjimo termino pradžia, kad nurodytos visos aplinkybės, kurias Darbo kodeksas reikalauja nurodyti. Autoriaus nuomone, darbdaviui rekomenduojama rinktis šiuos įspėjimo įteikimo būdus: įteikimas pasirašytinai arba siuntimas registruotu laišku.

Pasitaiko atveju, kada darbuotojai atsisako priimti įspėjimą ar parašu patvirtinti jog gavo įspėjimą. Tokiais atvejais darbuotojo atsisakymas įforminamas tuo metu dalyvavusių asmenų atitinkamu priedu ir parašais įspėjime arba šiai aplinkybei patvirtinti surašomas atskiras aktas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad darbuotojo atsisakymas priimti registruoto pašto siuntą, kurioje yra įspėjimas, prilyginamas įspėjimo gavimui. Tuo tarpu darbuotojo gavimas vien pranešimo apie pašto siuntą iš darbdavio negali būti prilyginamas įspėjimo gavimui, nes paėmimas pranešimo apie pašto siuntą negali būti prilygintas informacijos apie tos siuntos turinį gavimui⁵⁸.

Autorius teigtų, jog Darbo kodekso 130 straipsnio 2 dalyje reglamentuojami privalomi įspėjimo turiniui reikalavimai yra minimalūs, t.y. pateikiamas minimalus privalomų reikalavimų sąrašas, ir todėl nedraudžiama įspėjime nurodyti ir kitas aplinkybes, reikšmingas darbo sutarties šalių teisėms ir pareigoms.

Teismas, nustatęs, jog darbuotojas buvo įspėtas nesilaikant Darbo kodekso 130 straipsnio 2 dalies reikalavimų, o kitų darbo sutarties nutraukimo taisyklių darbdavys nepažeidė, turi įvertinti nustatyto pažeidimo reikšmę bei jo sukeltas teises pasekmes darbuotojui ir tik priklausomai nuo to, vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais, spręsti, ar vien tik Darbo kodekso 130 straipsnio 2 dalies reikalavimų pažeidimas konkrečiu atveju sudaro pagrindą pripažinti atleidimą neteisėtu (DK 297 str., 3d.).

Darbdavys, įspėjęs darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, gali atleisti darbuotoją iš darbo tik tada, kai nėra pasibaigęs Darbo kodekso 130 straipsnio 7 dalyje nustatytas vieno mėnesio terminas. Jeigu iki šio termino pabaigos darbdavys neatleidžia darbuotojo iš darbo, tai, terminui pasibaigus, įspėjimas netenka galios ir darbdavys praranda galimybę nutraukti darbo sutartį.

Būtina priminti, kad darbdavys įspėjimo laikotarpiu nėra varžomas įspėjime nurodytomis priežastimis ir aplinkybėmis atleisti darbuotojo iš darbo, galimas darbuotojo atleidimas ir kitais

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P.204.

Darbo kodekso nustatytais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais. Tai paaiškinama tuo, kad ir po įspėjimo pilnai galioja darbo sutartis, kurią darbuotojas privalo tinkamai vykdyti.

Svarbu paminėti, jog Darbo kodekso 130 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta imperatyvi norma, numatanti, kad per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka ir turi būti sutarta ne mažiau negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Be to, darbo kodeksas numato ir mokėjimo garantiją, t.y. už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

Apibendrinamas šiame skyriuje nagrinėtus uždavinius, autorius teigia, kad Darbo kodekse įtvirtinti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindai. Pagrindus sudaro šie juridiniai faktai: darbdavio iniciatyva, svarbios priežastys ir ypatingi atvejai bei reikalavimas perkelti į kitą darbą darbuotojo sutikimu. Juridinių faktų sudėtis kinta priklausomai nuo darbo sutarties rūšies ar atsižvelgiant į įstatyme nustatytą labiau socialiai pažeidžiamų asmenų ratą. Terminuotos darbo sutarties nutraukimo pagrindus pagal DK 129 straipsnio 5 dalį (sakinio dalis po žodžio „arba“) sudaro, - faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas yra nesuėjęs, ir faktas, jog darbdavys sumoka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką.

Esminė sąlyga, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, yra tinkamai realizuota darbdavio iniciatyva, t.y. darbuotojo įspėjimas dėl atleidimo iš darbo. Darbdaviui įstatymas nustato pareigą laiku įspėti darbuotoją dėl atleidimo iš darbo ir įspėjime nurodyti konkrečią darbo sutarties nutraukimo priežastį. Šios sąlygos nustatytoji išimtis - nutraukiant terminuotą darbo sutartį, kai darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas yra nesuėjęs, darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį tokios darbo sutarties galiojimo laiką. Teismas, nustatęs, kad darbuotojas atleistas iš darbo pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, turi įvertinti nustatyto pažeidimo reikšmę ir gali priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu.

2.2 Darbo sutarties nutraukimo pagrindų ir tvarkos tarptautinėje ir ES teisėje reglamentavimas

Valstybės darbo teisė susiformuoja dėl atitinkamos valstybės darbo teisės tradicijų, jos pasirinktos darbo teisės reguliavimo sferos bei darbo santykių reguliavimo metodo. Šiame tiriamajame darbe svarbu lyginamosios teisės metodu apžvelgti Tarptautinės darbo organizacijos dokumentus bei ES teisės aktus, atskleisti juose įtvirtintą darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva reglamentavimą.

Reikia paminėti, kad užsienio valstybės labai skirtingos savo socialine raida. Atsižvelgiant į nacionalinių įstatymų savitumus rengiamos ir priimamos tarptautinės konvencijos. TDO konvencijos nustato nacionalinės politikos tikslus ir tarptautinio bendradarbiavimo struktūrą, paremtos pagrindinių žmogaus teisių apsauga, atspindi universalų pritaikymą, priimtina tarptautinei bendruomenei⁵⁹.

1982 metais priimta TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“⁶⁰ (toliau Konvencija), kuri laikoma esminiu ramsčiu, nustatanti pagrindines tarptautines darbo teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva. Konvencijos 4 straipsnis nustato, kad darbo santykiai su darbuotoju negali nutrūkti, išskyrus dėl įstatyme nustatytų priežasčių, susijusių su darbuotojo elgesiu, jo asmeniniais gebėjimais ar dėl objektyvių aplinkybių, susijusių su įmonės veikla. TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ (toliau Rekomendacija) 19 punkte sakoma, kad visos suinteresuotos šalys turi stengtis išvengti darbo santykių nutraukimo dėl ekonominių, technologinių ir panašių priežasčių arba bent sumažinti jų skaičių iki minimumo⁶¹. Pastarosiomis tarptautinėmis darbo teisės normomis įvardijamos svarbios aplinkybės, kurios gali būti laikomos teisėtomis priežastimis nutraukti darbo santykius su darbuotoju darbdavio iniciatyva.

Konvencijos 13 straipsnis nurodo, kad atleidžiant darbuotojus dėl ekonominių, technologinių ir panašių priežasčių, darbdavys turi pranešti darbuotojo atstovams apie atleidimo priežastis, jų skaičių ir atleidžiamų darbuotojų kategorijas. Atleidžiamų darbuotojų skaičius turi būti išreikštas įstatyme atitinkamam darbuotojų skaičiui ar jų procentinei išraiškai. Esant tokioms aplinkybėms, darbdavys turi kuo anksčiau organizuoti susitikimus su darbuotojų atstovais, pateikti jiems informaciją apie organizuojamus įmonėje ar įstaigoje organizacinius pakitimus, jų

⁵⁹Dambrauskienė G., Mačernytė – Panomariovienė I. TDO ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius:LTU, 2001. P.24

⁶⁰ 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas:2004-11-29.

⁶¹ 1982 m. TDO rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas:2004-11-29.

pasekmes, ir pateikti priemonės švelninančias neigiamas pasekmes. Tokiomis priemonėmis laikytinas darbuotojų perkėlimas į kitą darbą įmonės viduje, jų paruošimas darbui ir perkvalifikavimas, viršvalandžių ribojimas ir normalios darbo dienos sutrumpinimas bei kiti atvejai⁶².

Konvencijos 11 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojas, su kuriuo numatoma nutraukti darbo santykius, turi būti išpėtas per protingą laiką. Papildant šią normą, Rekomendacijos 12 punkte nustatyta darbdaviui pareiga raštiškai pateikti išpėjimą darbuotojui dėl atleidimo iš darbo. Tuo nustatoma, kad raštiškas išpėjimas dėl atleidimo iš darbo laikomas darbo santykių nutraukimo būtina sąlyga.

Atsižvelgiant į Konvencijos 11 straipsnyje numatytą išpėjimo laiką, darbdavys privalo suteikti darbuotojui laisvo laiko nuo užimamų pareigų (darbo) naujo darbo paieškoms⁶³. Kitaip tariant, darbdaviui nustatoma pareiga suteikti darbuotojui darbo metu tam tikro laiko naujo darbo paieškoms. Ir esant galimybei turi padėti darbuotojams susirasti tinkamą darbą, pavyzdžiui, tiesiogiai kontaktuojant su kitais darbdaviais⁶⁴.

Konvencijos 7 straipsnis nustato draudimą atleisti darbuotoją dėl jo elgesio darbe ar atliekamų pareigų, kol nebus suteikta galimybė gintis nuo pateiktų pastabų, išskyrus atvejus, kada darbuotojas pagrįstai negali tikėtis tokios galimybės iš darbdavio. Šią normą galime aiškinti, jog siekiama, kad darbuotojas pateiktų savo pasiaiškinimą, tam kad darbdavys objektyviai ir visapusiškai išnagrinėjęs susiklosčiusią situaciją, priimtų objektyvų sprendimą. Rekomendacijos 9 punktas papildo šią nuostatą, kad darbuotojui gali atstovauti kitas asmuo, kuris gintų jo interesus.

Šios tarptautinės darbo teisės normos nustato minimalų, tačiau esminį valstybių tinkamo elgesio mastą ginant žmogaus socialines teises, žemiau to masto neturi nusileisti nė viena valstybė. Tačiau tai jokių būdu neatima galimybės nustatyti darbuotojams aukštesnį teisių ir pareigų lygį, negu tas, kuris nustatytas tarptautinių darbo teisės normų.

Europos Sąjunga laikoma unikaline politinė organizacija, kuriai būdingas unikalus kompetencijų ir galių derinys⁶⁵. 2004 m. gegužės 1 d. Lietuva įstojo į ES. Būtina apžvelgti, kokią įtaką Lietuvos darbo teisei turi Europos Sąjungos darbo teisės normos. Ir ypač nagrinėjant darbo santykių nutraukimo pagrindų aiškinimą ir tvarkos atleidžiant darbuotoją iš darbo reguliavimą.

LR konstitucinis aktas „Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje“ ir Konstitucijos 150 straipsnio papildymo įstatymas numato Bendrijos teisės tiesioginį taikymą ir

⁶² 1982m. TDO rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. 21 punktas. <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas:2004-11-29.

⁶³ Žr. ten pat. 16 punktas.

⁶⁴ Žr. ten pat. 25 punkto „2“ papunktis.

⁶⁵ Vilpišauskas R. Europos Sąjungos vidaus rinka ir Lietuva. Vilnius:Eugrimas. 2003. P.31

viršenybę nacionalinės teisės atžvilgiu: Europos Sąjungos teisės normos, apibrėžtose Europos Sąjungą grindžiančiose sutartyse, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis ir teisinės kolizijos atveju turi viršenybę Lietuvos Respublikos įstatymų ir kitų teisės aktų nustatomų normų atžvilgiu⁶⁶.

Europos Bendrijos sutartyje greta laisvą prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimą įtvirtinančių nuostatų atsirado ir laisvo darbuotojų judėjimo tarp valstybių narių reguliavimui skirtų normų (EB sutarties buvę 48-51(dabar 39-42)str.). Europos Sąjungos Tarybai ir Komisijai buvo suteikta kompetencija leisti teisės normas darbuotojų judėjimo laisvei įgyvendinti (EB 49(40) str.) ir šia laisve besinaudojančių darbuotojų socialinei apsaugai užtikrinti (EB 51(42) str.). Vėlesnėje ES darbo teisės raidos etape, į EB sutartį įtrauktas 118(138)straipsnis, kurio 1 dalis numatė valstybių narių bendrą tikslą derinti aplinkos, darbuotojų sveikatos ir saugos srityje esamas sąlygas ir jas gerinti. EB sutarties 118b(139) straipsniu įteisintas socialinių partnerių dalyvavimas Bendrijos veikloje.

Visgi reikia konstatuoti tą faktą, kad Bendrijos darbo teisėje fragmentiškai reglamentuojami darbo santykių nutraukimo pagrindai ir tvarka. Abstraktus reglamentavimas pateikiamas Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyvoje 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo“⁶⁷. Paminėtina, kad ši direktyva nepateikia „atleidimo iš darbo“ sąvokos. Ir kalbant apie atleidimą, nesusijusį su darbuotojo asmeniu, turimas omenyje atleidimas, nesiejamas su darbuotojo nederamu elgesiu arba jo asmeninėmis savybėmis, nulėmusiomis atleidimą. Kita vertus, ši sąlyga lemia, kad direktyva apima ne vien su ekonominiais įmonės poreikiais ar motyvais susijusius atleidimus, bet ir kitas jų rūšis.

Direktyva nustato ne materialines atleidimo tvarką reguliuojančias normas, o atleidimo procedūros taisykles: normos dėl darbdavio pareigos konsultuotis su darbuotojų atstovais dėl būsimo kolektyvinio atleidimo iš darbo, dėl pareigos pranešti apie būsimą kolektyvinį atleidimą kompetentingai valstybės narės įstaigai bei šių įstaigų įgalinimų tam tikrais atvejais nukelti ar uždrausti darbuotojų atleidimą. Dėl tokio daugiau procedūrinio nuostatų pobūdžio iš esmės nukenčia direktyvos veiksmingumas⁶⁸.

Galima paminėti dar kelis ES darbo teisės aktus, reguliuojančius darbo santykių nutraukimą liečiančius klausimus. Pagal Tarybos direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnio 2 dalį darbdavys privalo informuoti savo darbuotojus bent jau apie šias pagrindines jų darbo sutarčių

⁶⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo Konstituciniu aktu „Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje“ ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 straipsnio papildymo įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr. 111-4123.

⁶⁷ Europos Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“.

<http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=10245&Condition2=>; prisijungimo laikas:2004-12-02.

⁶⁸ Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: teisinės informacijos centras. 2004. P. 304.

arba darbo santykių sąlygas: - viena iš jų, darbo sutarties nutraukimo įspėjimo trukmė, kurios turi laikytis darbdavys ir darbuotojas, o kai teikiant informaciją to negalima numatyti, nuoroda, kaip nustatomi tokie įspėjimo terminai. Taip pat galime rasti direktyvas, reglamentuojančias dėl informavimo ir konsultavimo 94/45/EB, diskriminavimo dėl lyties 97/80/EB ir panašius atvejus.

Europos Sąjunga palieka valstybių narių įstatymo leidėjui nustatyti darbo santykių nutraukimo reglamentavimą ir tik iš dalies, direktyvomis, reglamentuoja kolektyvinio atleidimo atvejus, siekiant sušvelninti kolektyvinio atleidimo galimas skaudžias ekonomines ir socialines pasekmes.

3. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės apribojimai ir garantijos

Europos socialinė chartija (toliau Chartija) nustato ją ratifikavusioms šalims vykdytiną politikos tikslą, kad jos imtųsi visų tinkamų nacionalinių ir tarptautinių priemonių sudaryti sąlygas, kuriomis būtų galima veiksmingai įgyvendinti šioje chartijoje įtvirtintas teises ir principus⁶⁹. Viena iš jų, jog visi darbuotojai turi teisę į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju. Chartijos 24 straipsnio 1 dalies „a“ punktas nustato, kad siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju, šalys pripažįsta, jog visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais.

Tarptautiniai dokumentai, kuriems priskirtume ir Chartiją, įtvirtina pamatines tarptautines darbo teisės normas, kurios užtikrina darbuotojo teisės į darbą įgyvendinimą. Visgi svarbus vaidmuo, užtikrinant darbuotojo teisių įgyvendinimui, tenka nacionalinei teisei. Ir čia, darbo santykių reguliavimui būdingas imperatyvaus ir dispozityvaus reguliavimo metodų suderinamumas. Ankščiau vyravęs imperatyvaus teisinio reguliavimo metodas šiandien pirmenybę teikia dispozityviam. Tačiau, imperatyvaus teisinio reguliavimo metodas ypač svarbus nustatant garantijas, kurios susijusios su darbo sutarties nutraukimo nustatytais atvejais bei prižiūrint dispozityvių materialinių garantijų taikymą.

Darbo kodekso 2 straipsnio 2 dalis nustato, kad valstybė privalo skatinti darbo teisių įgyvendinimą. Šioje normoje įtvirtintas vienas iš pagrindinių teisės principų – draudimas riboti darbo teises kitais nei įstatymo nustatytais pagrindais. Tai reiškia, kad nė viena subjektinė teisė nėra absoliuti. Vadinasi, apribojimai yra leidžiami tik siekiant apsaugoti valstybės interesus ir kitų asmenų prigimtines teises bei laisves ir visi apribojimai turi būti įtvirtinti įstatyme.

Garantijas darbuotojams mokslininkė I. Mačernytė - Panomarovienė apibrėžia, kaip nustatytų ir taikomų atskirais atvejais teisinių priemonių, būdų ir sąlygų visumą, užtikrinti darbuotojų teisių įgyvendinimą⁷⁰. Kaip tik Darbo kodeksas iš esmės reglamentuoja darbuotojams taikytinas garantijas darbo sutarties nutraukimo DK 129 straipsnio pagrindu.

Darbo kodekso 138 straipsnis nustato apribojimus nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę. Ši nuostata atitinka Europos Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyvos 2001/23/EB “Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo

⁶⁹ Europos socialinė chartija//Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

⁷⁰ Mačernytė-Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Daktaro dis. soc. mokslai: teisė (01.S). LTU. Vilnius, 2002. P.156

dalių perdavimo atveju, suderinimo“ 4 straipsnio nuostatomis, kad įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo⁷¹.

Juridinių asmenų reorganizavimą reglamentuoja Civilinio kodekso antros knygos VIII skyrius. Pagal CK 2.95 straipsnį reorganizavimas apibrėžiamas kaip juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros.

Juridiniai asmenys gali būti reorganizuojami jungimo ir skaidymo būdu. Galimi juridinių asmenų jungimo būdai yra prijungimas ir sujungimas. Prijungimas – tai vieno ar daugiau juridinių asmenų prijungimas prie kito juridinio asmens, kuriam pereina visos reorganizuojamo juridinio asmens teisės ir pareigos. Sujungimas – tai dviejų ar daugiau juridinių asmenų susivienijimas į naują juridinį asmenį, kuriam pereina visos reorganizuotų juridinių asmenų teisės ir pareigos. Galimi juridinių asmenų skaidymo būdai yra išdalijimas ir padalijimas. Išdalijimas – tai reorganizuojamo juridinio asmens teisių ir pareigų išdalijimas kitiems veikiantiems juridiniams asmenims. Padalijimas – tai vieno reorganizuojamo juridinio asmens pagrindu įsteigimas dviejų ar daugiau juridinių asmenų, kuriems tam tikromis dalimis pereina reorganizuoto juridinio asmens teisės ir pareigos⁷². Šiais įmonių reorganizavimo atvejais turi būti taikomi DK 138 straipsnyje nustatyti apribojimai darbdaviams norint atleisti darbuotoją iš darbo pagal DK 129 straipsnį.

Būtina atkreipti dėmesį, kad DK 138 straipsnis taikytinas ir dėl juridinio asmens pertvarkymo. Civilinio kodekso 2.104 straipsnio 1 dalis apibrėžia, kad pertvarkymas - tai juridinio asmens teisinės formos pakeitimas, kai naujos teisinės formos juridinis asmuo perima visas pertvarkytojo juridinio asmens teises ir pareigas. Pertvarkymo esmė yra ta, kad vykdant pertvarkymą juridinis asmuo nesibaigia. Ir šis atvejis iš esmės yra adekvatus DK 138 straipsnyje numatytiems įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimams. Reikia pabrėžti, kad pastarieji atvejai yra susiję su juridinių asmenų teisinės registracijos pasikeitimais.

Iškyla klausimas dėl darbdavio, kai jis yra fizinis asmuo, - vardo ar pavardės, asmens kodo pasikeitimo? Pritaikius įstatymo analogiją, remiantis juridinio asmens savininko, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimo atvejais, galime teigti, jeigu darbdavys yra fizinis asmuo, tai jo vardo ar pavardės, asmens kodo pasikeitimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį, todėl irgi taikomi DK 138 straipsnio apribojimai.

⁷¹ Europos Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyvą 2001/23/EB “Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“.

<http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=27445&Condition2=>; prisijungimo laikas:2004-12-02.

⁷² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 74. 2.95 str., 1-7 d.

Kai darbdavys yra juridinio asmens filialas ar atstovybė, neturintys juridinio asmens statuso, DK 138 straipsnis taikytinas tais atvejais, kai šiame straipsnyje numatytos aplinkybės yra susijusios su pačia įmone, įstaiga, organizacija, kurių filialu ar atstovybe yra darbdavys, arba keičiamas tų filialo ar atstovybės savininkas, pavaldumas ar pavadinimas.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad dalies įmonės, įstaigos, organizacijos funkcijų su turtu, reikalingu toms funkcijoms vykdyti, perdavimas naujai kuriamam juridiniam asmeniui gali būti pripažįstamos tos dalies įmonės, įstaigos, organizacijos turto savininko pasikeitimu, kuriam esant taikomi DK 138 straipsnio apribojimai⁷³.

Galime teigti, kad Darbo kodekso 138 straipsnyje nustatyti suvaržymai darbdaviui taip, kad įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įskaitant ir fizinio asmens vardo ar pavardės, asmens kodo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos negali būti laikoma teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Tačiau autorius nori pastebėti, kad greta DK 138 straipsnyje numatytų atvejų gali vykti ir kiti procesai, dėl kurių darbdaviui gali atsirasti teisė nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį (apie tuos atvejus rašėme 2.1.2). Įstatyme nustatyta išimtis įvardijama ir Tarybos direktyvos 2001/23/EB 4 straipsnyje, jog darbdaviui atsiranda teisė atleisti iš darbo darbuotoją dėl ekonominių, technologinių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais.

Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalyje išvardytos aplinkybės, kurios tiesiogiai apriboja darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju DK 129 straipsnio pagrindu.

Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalyje 1 punkte nustatyta, kad narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu negali būti priežastimi nutraukti darbdaviui darbo sutartį su darbuotoju. Pastaroji norma pažodžiui pakartoja TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 straipsnio „a“ punktą⁷⁴.

Darbuotojas profesinės sąjungos nariu laikomas nuo įstojimo į profesinę sąjungą, šios profesinės sąjungos įstatuose (statute) nustatyta tvarka. Tuo tarpu dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje galimas ne tik jos nariams, tačiau ir kitiems darbuotojams. Pavyzdžiui, profesinės sąjungos rengiamose akcijose gali dalyvauti visi darbuotojai. Tačiau įstatyme pažymima, kad tokia veikla galima tik ne darbo metu, o esant darbdavio sutikimui ir darbo metu. Remiantis šiomis aplinkybėmis darbdavys negali nutraukti darbo santykių su darbuotoju.

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P. 193-194.

⁷⁴ 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“.
<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas:2004-11-29.

Darbuotojui pažeidus šias įstatymo nustatytas normas gali būti taikoma drausminės atsakomybės priemonės.

Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 2 punkte numatyta, kad darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį. Svarbu išsiaiškinti, kas yra laikomi „darbuotojų atstovais“, kuriems taikomos pastarosios garantijos. Darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalis nurodo, kad atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali *profesinės sąjungos*. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja *darbo taryba*, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime.

TDO konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ 3 straipsnyje apibrėžiama, kad terminas "darbuotojų atstovai" reiškia asmenis, kurie tokiais pripažinti pagal nacionalinius įstatymus arba praktiką, tai:

a) profesinių sąjungų atstovai, tai yra profesinių sąjungų narių paskirti arba išrinkti atstovai;

b) renkami atstovai, tai yra įmonės darbuotojų pagal nacionalinių įstatymų ar kitų norminių aktų arba kolektyvinių susitarimų nuostatas laisvai išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose šalyse pripažinta kaip profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva⁷⁵.

Galime teigti, kad darbuotojo atstovais reikėtų laikyti:

- a) darbuotojus, išrinktus į profesinės sąjungos renkamuosius organus;
- b) darbuotojus, išrinktus į darbo tarybą;
- c) darbuotojų renkamus įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūros atstovus;
- d) darbuotojų išrinktus darbo ginčų komisijos narius;
- e) kitus renkamus darbuotojų atstovus, jeigu tai numatyta norminiuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse.

Darbdaviui apribojama galimybė nutraukti darbo sutartį su asmenimis, kurie vykdė ar vykdo darbuotojų atstovo funkcijas. Autorius pastebėjo, jog TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 straipsnio „b“ punkte numatytas platesnis šio santykio sureguliuavimas,- taip pat siekimas būti išrinktu į darbuotojų atstovus negali būti priežastimi nutraukti darbo sutartį su darbuotoju⁷⁶.

⁷⁵ 1971 m. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“//Valstybės žinios. 1996, Nr. 30–737.

⁷⁶ 1982 m. TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 straipsnio „b“ punktas. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas:2004-11-29.

Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 3 punktą suteikia teisę darbuotojui dalyvauti byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus (pavyzdžiui, į Valstybinę darbo inspekciją). Pastaroji norma atitinka TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 straipsnio „c“ punkto nuostatas. Šių nuostatų vartojamą sąvoką „dalyvauti byloje prieš darbdavį“, reikia suprasti, kad ne tik buvimas ieškovu byloje prieš darbdavį, tačiau ir dalyvavimas trečiuoju asmeniu ar kitu proceso dalyviu (liudytoju, vertėju, ekspertu) negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius su darbuotoju.

Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 4 punkte įtvirtinti nediskriminavimo požymiai, kurie negali būti laikomi darbo sutarties nutraukimo priežastimi. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis ir TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 straipsnio „d“ punktas ne tik pateikia analogiškus Darbo kodekse įtvirtintus nediskriminavimo požymius, kaip lytis, rasė, tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, šeimyninė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms, tačiau papildoma kitais, kaip seksualinė orientacija, odos spalva, pilietybė, nėštumas, santuokinė padėtis, šeimyniniai išpareigojimai, priklausomybė visuomeninėms organizacijoms. Autoriaus manymu, negalima teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį laikyti bet kurio iš šios visumos požymio, kuris iš esmės sudarytų žmogaus teisių suvaržymą ar teikimą jam privilegijų dėl to.

Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 5 punkte numatyta, kad teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį negali būti amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 punkto „a“ papunktis reglamentuoja, jog nutraukti darbo sutartį dėl amžiaus, kuris susijęs su teise gauti senatvės pensiją, priklauso nuo nacionalinių įstatymų ir susiklosčiusios teismų praktikos⁷⁷. Šiuo atveju, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad aplinkybė, susijusi su asmens amžiumi, svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį gali būti tik esant visoms šioms sąlygoms:

- a) darbuotojas yra sukakęs pensinį amžių;
- b) dėl tokio amžiaus jis negali ar yra netinkamas vykdyti pavestas darbo funkcijas;
- c) darbuotojas turi teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna⁷⁸.

Autoriaus manymu, įstatyme numatytoji išimtis dėl pensinio amžiaus yra klaidinanti. Kadangi esminė darbo sutarties nutraukimo aplinkybė išlieka tai, kad darbuotojas negali tinkamai vykdyti savo darbo funkcijų sulygtų darbo sutartyje. O tai, ar asmuo sulaukė pensijinio

⁷⁷ 1982 m. TDO rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>; prisijungimo laikas:2004-11-29.

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. 5 punktas.

amžiaus, ar ne, ar įgijo teisę gauti ar gauna senatvės pensiją, ar ne, nesudaro juridinio pagrindo darbdaviui nutraukti darbo sutartį su darbuotoju nesant jo kaltės.

Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 6 punktą ir 131 straipsnio 1 dalies 2 punktą apibrėžia iš esmės vienodas garantijas darbuotojams, nustatydami, jog darbo funkcijų nevykdymas, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles, negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius su darbuotoju, kai nėra jo kaltės. Taigi pažodžiui pakartojamas TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 punkto „b“ papunktis.

Minėtais atvejais darbo sutarties vykdymas yra sustabdomas tam tikrą laiką dėl piliečio pareigų atlikimo. LR Konstitucijos 139 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta piliečių pareiga atlikti karo ar alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą. Tačiau piliečiui privalomos ir kitos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir įstatymuose nustatytos pareigos. Pavyzdžiui, pagal LR Nepaprastosios padėties įstatymo 27 straipsnį, komendantai pagal savo kompetenciją nepaprastosios padėties metu darbingiems asmenims gali nustatyti privalomuosius gelbėjimo darbus⁷⁹. Įtariamasis, kaltinamasis, nukentėjęsysis ir kiekvienas šaukiamas kaip liudytojas asmuo privalo šaukiami atvykti pas ikiteisminio tyrimo pareigūną, prokurorą ar į teismą⁸⁰.

Esant minėtoms aplinkybėms, darbdavys negali įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti darbuotoją iš darbo, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. Kai darbuotojas grįžta į darbą, jam turi būti leidžiama eiti darbo sutartyje numatytas pareigas arba dirbti sulyg tą darbą. Profesorius I. Nekrošiaus manymu, jeigu jų neliko, darbuotojui reikia pasiūlyti lygiavertes pareigas arba darbą ir padaryti atitinkamus pakeitimus darbo sutartyje. Jeigu minėtais laikotarpiais darbovietė yra likviduojama, tada darbuotojas atleidžiamas iš darbo bendra tvarka, kaip ir kiti tos įmonės darbuotojai⁸¹.

Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyti kiti darbo sutarties nutraukimo apribojimai darbdaviui draudžiantys įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikinojo nedarbingumo laikotarpiu (su nuoroda į DK 133 straipsnį) ir atostogų metu, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus.

Atostogos suprantamos kaip bet kurios rūšies atostogos, numatytos Darbo kodekso 164, 165, 178 straipsniuose. Darbo kodekso 165 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad kasmetinių atostogų metu darbuotojams paliekama darbo vieta (pareigos). Tuo siekiama užtikrinti bei apsaugoti darbuotoją nuo galimo streso ar psichologinės traumos atostogų laikotarpiu dėl darbo vietos (pareigos) užtikrinimo. Atsižvelgdamas į šios nuostatos paskirtį, teisininkas H. Davidavičius

⁷⁹ Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr.64-2575.

⁸⁰ Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 37-1341. 142 str., 1d.

⁸¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualus darbo santykiai./vadovas prof. I. Nekrošius. Vilnius:Justitia, 2004. P. 144.

abejoja dėl Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatytos išimties, jog galima įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ar atleisti iš darbo darbuotoją pagal DK 136 straipsnio 1 dalies nustatytus atvejus, kadangi pastaroji išimtis neatitinka kitų Darbo kodekso nuostatų⁸².

Autoriaus manymu, nustatytoji išimtis pagrįstai įtvirtinta. Šioje normoje nustatytoji išimtis gina darbdavio interesus, leidžia nenutrūkti įmonės gamybai ar veiklai, kai atostogų metu tampa žinoma svarbios priežastys, neleidžiančios ateityje darbuotojui tęsti darbo sutartyje sulygtą darbo. Pasitaiko atveju, kai darbuotojas ima atostogas ar nedarbingumo pažymą siekdamas išspręsti jau susidariusias problemas, dažnai iš anksto žinodamas apie numatomą administracinio ar baudžiamojo pobūdžio teisės akto priėmimą (pvz., padarius autoįvyki, atimama teisė vairuoti, kai ši teisė būtina darbo sutarties sąlyga (taksi) ar įvykdžius nusikaltimą, kai teismas skiria darbuotojui laisvės atėmimo bausmę, dėl kurios jis negalės tęsti darbo ir pan.).

Darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpis pagal DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą yra laikotarpis, patvirtintas sveikatos priežiūros įstaigų pažymėjimais ar pažymomis, išduotais vadovaujantis sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 metų gegužės 28 dienos įsakymu Nr. 307/68 patvirtintomis Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklėmis, kurio metu darbuotojas nepriklausomai nuo laikino nedarbingumo atsiradimo priežasties (dėl savo paties ligos ar jo šeimos nario ligos arba dėl kitų priežasčių) buvo laikinai nedarbingas⁸³. Remiantis šių taisyklių 1 punktu, *nedarbingumo bei nėštumo ir gimdymo atostogų* pažymėjimai pateisina neatvykimą į darbą ir yra pagrindas skirti ligos ar motinystės pašalpą.

Pastebime, kad *DK 131 ir 133 straipsnių* nuostatos nustato iš esmės vienodas darbo vietas (pareigų) išsaugojimo garantijas darbuotojams. Tuo tarpu atsimeria, kad buvęs Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 4 punktas numatė darbo sutarties nutraukimo pagrindus su darbuotojais, kai nėra jų kaltės.

Nedarbingumo laikotarpiu apribojimus nustato ir TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 6 straipsnis, kur reglamentuojama, kad laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos negali būti teisėta atleidimo iš darbo priežastis.

Darbo kodekso 133 straipsnio 1 dalis nustato garantijas tik tiems darbuotojams, kurie neteko darbingumo dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos. Darbuotojo sužalojimo darbe arba susirgimo profesine liga faktai nustatomi Darbo kodekso 281- 282 straipsnio, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 44 straipsnio, Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos⁸⁴ bei

⁸² Davidavičius H., Batėnas P. Kaip atleisti nekaltą? Juristas. 2004. Nr.5. P. 9.

⁸³ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. gegužės 28 d. įsakymas Nr.307/68 „Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2001, Nr. 48-1687.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2004, Nr. 136-4945.

profesinių ligų tyrimo ir apskaitos⁸⁵ nuostatų nustatyta tvarka. Ir šie faktai tvirtinami kompetentingų valstybės valdymo organų ir pareigūnų surašytais aktais bei kitų organų, pareigūnų ir teismo sprendimais.

Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas invalidumas. Remiantis invalidumą nustatančios komisijos išvada, jog darbuotojas negali eiti pareigų ar dirbti sulygtu darbo, darbo sutartis gali būti nutraukiama pagal 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą. Invalidumas pats savaime negali būti vertinamas kaip svarbi priežastis, pagrindžianti darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 straipsnį.

Darbo kodekso 131 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad jeigu darbuotojas, pasibaigus DK 131 straipsnio 1 dalyje nustatytiems laikotarpiams, neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukiama „Darbo sutarties pasibaigimas“ skirsnyje nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais.

Darbo kodekso 133 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos, 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. Šio pobūdžio laikinas nedarbingumas patvirtinamas sveikatos priežiūros įstaigų pažymėjimais ar pažymomis, išduotais nustatyta tvarka.

Nustatytas paskutinių dvylikos mėnesių terminas skaičiuojamas nuo išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui įteikimo dienos, o ne nuo darbo sutarties nutraukimo dienos. Šis skaičiavimas pagrįstas tuo, kad kol DK 133 straipsnyje nustatyti terminai nėra suėję, darbdavys neturi teisės darbuotojo išpėti apie darbo sutarties nutraukimą. Nors laikinas nedarbingumas dar nėra pasibaigęs pagal DK 131 straipsnio 2 dalį, tačiau pasibaigus DK 133 straipsnio 2 dalyje numatytiems terminams, nustatytos garantijos išnyksta ir darbuotojas gali būti išpėtas ir atleistas iš darbo įstatymo nustatyta tvarka.

Tuo tarpu Darbo kodekso 133 straipsnio 3 dalis reglamentuoja, kad laikotarpiai, per kuriuos darbuotojas turėjo nedarbingumo pažymėjimą šeimos nariui slaugyti bei gavo valstybinio socialinio draudimo pašalpą šeimos nariui slaugyti ar turėjo nedarbingumo pažymėjimą epideminių situacijų atveju ir gavo pašalpą dėl užkrečiamųjų ligų protrūkių arba epidemijų nušalintiems nuo darbo asmenims, tai DK 133 straipsnio 2 dalyje numatyta garantija darbuotojui netaikytina.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 487 „Dėl profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2004, Nr. 69-2398.

Būtina pažymėti, kad darbuotojo ilgalaikis laikinas nedarbingumas negali būti vertinamas kaip įstatymo numatyta svarbi priežastis, sudaranti pagrindą darbdaviui nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį. Šiuo atveju, gali būti tik laikoma svarbi aplinkybė, leidžianti darbdaviui spręsti darbo sutarties nutraukimo dėl svarbios priežasties konstatavimo klausimą.

Darbo kodekso 132 straipsnis nustato garantijas nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus. Šio straipsnio 1 dalyje sakoma, kad 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. Autorius nori pastebėti, kad įstatymas nustatė tris tarpusavyje susijusius laiko tarpus, kurie sudaro vieną visumą, darbdaviui per tą laikotarpį draudžiantį nutraukti darbo sutartį su darbuotoja. Pirmiausia, tai momentas nuo kurio prasideda DK 132 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas apribojimas. Jis prasideda nuo tos dienos, kai pateikiama medicinos pažyma apie nėštumą. Šį faktą konstatuoja akušerių-ginekologų arba bendrosios praktikos gydytojų išrašyta medicininė pažyma. Antras momentas, tai nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimas. Nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimus išduoda nėščias moteris prižiūrintys sveikatos priežiūros įstaigų gydytojai akušeriai - ginekologai arba bendrosios praktikos gydytojai. Pažymėjimai 126 kalendorinėms dienoms duodami moterims, suėjus 28 nėštumo savaitėms ir daugiau⁸⁶. Jei nėščioji iki gimdymo į asmens sveikatos priežiūros įstaigą dėl nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimo išdavimo, suėjus 28 nėštumo savaitėms ir daugiau, nesikreipė ar pažymėjimo atsisakė, gimdymą priėmusi sveikatos priežiūros įstaiga nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimą išduoda 56 kalendorinėms dienoms po gimdymo. Trečia, šių garantijų pabaigos momentas. Tai dar vienas mėnuo pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms.

TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 straipsnio „e“ punkte numatyta, kad teisėta darbo sutarties nutraukimo priežastimi negali būti nebuvimas darbe motinystės atostogų laikotarpiu. Konvencija nepateikia sąvokos „motinystės atostogų laikotarpiu“ esmės. Manytume, kad tai apima tik nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį. Todėl džiugu, kad Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje papildomai numatyta, nors nėštumo ir gimdymo atostogos moteriai dar nėra suteiktos, tačiau ji jau turi teisę naudotis šio straipsnio numatytomis garantijomis nuo medicininės pažymos įteikimo darbdaviui dienos, nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpiu bei dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. gegužės 28 d. įsakymas Nr.307/68 „Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2001, Nr. 48-1687 (su vėlesniais pakeitimais). 28-29 punktai.

Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje numatytos garantijos, neleidžiančios atleisti nėščias moteris šiame straipsnyje numatytais atvejais, nėra absoliučios. Įstatyme nustatytos išimtys, jog DK 136 straipsnio 1 dalies numatytais atvejais, kai dėl šioje normoje numatytų priežasčių darbo sutartis turi būti nutraukiama su nėščia moterimi. Darbo kodekso 136 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbdaviui mirus darbo sutartis pasibaigia, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo.

Kai baigiasi nėštumo ir gimdymo atostogos, vaiko motina ar kiti šeimos nariai paprastai išeina vaiko priežiūros atostogų. Ir šiuo atveju, Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalis numato, kad su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės. Pirmiausia, pagal DK 180 straipsnio 1 dalį pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Darbuotojas, ketinantis pasinaudoti šiomis atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis įspėjimo terminas. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis. Būtina paminėti, kad išvardintų asmenų (darbuotojų) teisė į DK 132 straipsnio 1 dalies nustatytą garantiją nesaistoma ta aplinkybe, ar jie yra vaiko priežiūros atostogose, kol jam sueis treji metai, ar ne. Ši nuostata palanki tuo, kad taikoma tiek vaiko priežiūros atostogose esantiems, tiek ir dirbantiems asmenims. Kitaip tariant, pagal DK 132 straipsnio 2 dalį, negali būti atleisti iš darbo nei mama, nei tėvas (globėjai ar kiti asmenys), auginantys vaiką iki 3 metų, neatsižvelgiant į tai, ar vienas iš tėvų (globėjų), ar abu augina vaiką. Tačiau įstatyme nedraudžiama darbuotoją atleisti iš darbo kitais Darbo kodekse nustatytais pagrindais.

Autoriui iškilo klausimas, kaip sprendžiamas DK 132 straipsnio 2 dalies ir DK 129 straipsnio 4 dalies nuostatuose nurodytų asmenų, bei jiems taikomų garantijų atžvilgiu, santykis. Pagal Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalį su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, invalidais ir darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų leidžiama nutraukti darbo sutartį tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Įstatymas nustato papildomą juridinį faktą, kuris reikšmingas norint nutraukti darbo sutartį su šioje straipsnio dalyje numatytais asmenimis. Tuo tarpu, pagal DK 132 straipsnio 2 dalį, darbuotojams, esantiems vaiko priežiūros atostogose, kol jam sueis treji metai, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės pagal DK 129 straipsnį, tuo įstatyme nustatomas pagrindų ribojimas. Galime teigti, kai tik pasibaigia atostogų vaikui prižiūrėti laikas, arba

darbuotojas grįžta į darbą joms nepasibaigus, tada DK 129 straipsnio 4 dalis taikytina šio straipsnio nurodytiems darbuotojams, iki kol jų auginantiesiems vaikams sueis keturiolika metų.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad *DK 132 straipsnio 2 dalies ir DK 129 straipsnio 4 dalies* taikymui neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas augina vaiką, taip pat nėra reikšmingi klausimai, susiję su vaiko išlaikymu⁸⁷.

Taigi, pagal DK 129 straipsnio 4 dalį, atskirų kategorijų darbuotojams nustatoma papildoma pagrindų ribojimo garantija. Šie darbuotojai, pirmiausia, asmenys iki 18 metų.

Antra kategorija yra invalidai. Remiantis Invalidų socialinės integracijos įstatymo 3 straipsnio 3 dalimi, invalidu laikomas - bet kurio amžiaus asmuo, kuris dėl įgimtų ar įgytų fizinių ar psichinių trūkumų visai arba iš dalies negali pasirūpinti savo asmeniniu ir socialiniu gyvenimu, įgyvendinti savo teisių ir vykdyti pareigų⁸⁸. Asmenų iki 18 metų, išskyrus tuos, kurie yra (buvo) draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu, invalidumas pagal pasireiškimo mastą skirstomas į tris lygius: sunkią, vidutinę ir lengvą negalią. Asmenų iki 18 metų, kurie yra (buvo) draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu, ir asmenų nuo 18 metų invalidumas pagal pasireiškimo mastą skirstomas į tris grupes: I, II ir III grupių invalidumą. DK 129 straipsnio 4 dalis taikytina visoms invalidumo pasireiškimo lygiams ir grupėms. Invalidų socialinės integracijos įstatymo 19 straipsnis nustato papildomą invalido atleidimo iš darbo apribojimą. Darbdavys savo iniciatyva gali atleisti iš darbo invalidą, nesant šio asmens kaltės, tik gavęs savivaldybės globos ir rūpybos institucijos sutikimą ir prieš 4 mėnesius raštu pranešęs invalidui apie numatomą atleidimą. Savivaldybės globos ir rūpybos institucijos sutikimo nereikia, jei įmonė likviduojama darbdavio valia. Vadinas, įstatymas numato darbdaviui draudimą nutraukti darbo sutartį su invalidu be savivaldybės globos ir rūpybos institucijos sutikimo. Tačiau, atsisakymą duoti sutikimą atleisti invalidą iš darbo, darbdavys gali apskųsti teismui⁸⁹.

Trečia, darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai. LR Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 17 straipsnio 1 dalis nustato, kad asmuo įgyja teisę gauti valstybinę socialinio draudimo senatvės pensiją, kai jis atitinka visas šias sąlygas: sukanka šio įstatymo nustatyta senatvės pensijos amžius; turi minimalų valstybinio socialinio pensijų draudimo stažą, nustatytą senatvės pensijai⁹⁰.

Senatvės pensijos amžius nustatomas 60 metų moterims, 62 metai ir 6 mėnesiai vyrams. Minimalus valstybinio socialinio pensijų draudimo stažas valstybinei socialinio draudimo senatvės pensijai nustatomas 15 metų. Būtinasis valstybinio socialinio pensijų draudimo stažas

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr.20. P.176 ir 209.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-969.

⁸⁹ žr. ten pat. 30 str., 1 d.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas//Valstybės žinios. 1994, Nr. 59-1153.

valstybinei socialinio draudimo senatvės pensijai nustatomas Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 55 straipsnio nustatyta tvarka⁹¹.

Autorius teigia, kad nustatant, ar darbuotojui iki teisės gauti visą valstybinę socialinio draudimo senatvės pensiją yra likę ne daugiau kaip penkeri metai, turi būti atsižvelgiama ne tik į darbuotojo amžių bei įstatyme numatytą senatvės pensijos amžių, bet ir į šio darbuotojo turimą bei įstatyme nustatytą būtinąjį valstybinio socialinio pensijų draudimo stažą, būtina visai senatvės pensijai gauti.

Darbo kodekso 134 straipsnyje nustatyta garantija darbuotojų atstovams. Išanalizavę pastarąjį straipsnį, autorius nuomone, kad apribojimas atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį be išankstinio atitinkamo organo sutikimo taikomas tokiais atvejais:

- a) remiantis DK 134 straipsnio 1 dalimi, darbuotojams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus;
- b) remiantis DK 134 straipsnio 4 dalimi (pirmas sakiny) kitiems darbuotojams, kuriems DK 134 straipsnio 1 dalies nustatytos garantijos taikymas numatytas kolektyvinėje sutartyje;
- c) remiantis DK 134 straipsnio 4 dalimi (antras sakiny) darbuotojams įstatymų ar kolektyvinės sutarties nustatytais atvejais ir tvarka.

Būtina pažymėti, kad DK 134 straipsnio 1 dalies nustatyta garantija gali pasinaudoti tik darbuotojai, kurie gali būti pripažinti darbuotojų atstovais. Ką laikome išrinktais į atstovaujamuosius darbuotojų organus aptarėme šios dalies 34 puslapyje. Tačiau būtina atminti, kad šiuo atveju, ši garantija liečia tik renkamuosius darbuotojų atstovus ir galioja tik išrinkimo darbuotojų atstovu laikotarpiu. DK 19 straipsnis apibrėžia, kad darbuotojų atstovaujančiais organais reikia laikyti profesines sąjungas arba darbo tarybas. Darbuotojų atstovaujantieji organai – tai organai turintys DK 22 straipsnyje nustatytas teises. Darbuotojui išrinktam į tokios kompetencijos neturintį renkamąjį organą DK 134 straipsnio 4 dalyje nustatyta garantija netaikoma.

Profesorius I. Nekrošius teigia, kad darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį be išankstinio *to organo, į kurį jie išrinkti, sutikimo*. Tokio sutikimo neatstoja nei aukštesnės minėto atstovaujamojo organo atžvilgiu institucijos sprendimas, nei profesinės sąjungos narių visuotinio susirinkimo (konferencijos) ar darbuotojų kolektyvo susirinkimo (konferencijos) nutarimas⁹². Pritariame profesoriaus nuomonei, kadangi darbo įstatymai nenumato galimybes asmenims

⁹¹ Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas//Valstybės žinios. 1994, Nr. 59-1153. 18-19 ir 55 str.

⁹² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. /vadovas prof. I. Nekrošius. Vilnius:Justitia, 2004. P. 149.

(darbuotojui) ginčyti atitinkamo organo sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, tuo užkirsdami galimybę kreiptis į aukštesnės kompetencijos darbuotojams atstovaujančių organų ar darbo ginčus nagrinėjančias institucijas bei teismus.

Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalyje (pirmas sakiny) nustatyta, kad šiame straipsnyje garantija taikoma ir kitiems darbuotojams, kai tai numatyta kolektyvinėje sutartyje. Kitaip tariant, įstatymas leidžia kolektyvinės sutarties šalims nustatyti dispozityvias materialines teisės normas, reguliuojančias garantijų taikymą, ne žemesniu nei įstatyme nustatytu lygiu. Įstatymas suteikia teisę pasinaudoti garantija, kuri numatyta DK 134 straipsnio 1 dalyje, darbuotojams, nors pastarieji ir nėra darbuotojams atstovaujamųjų organų nariai. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyti atvejai, kada darbuotojai negali būti atleidžiami negavus kitų organų sutikimo, bei nustatyta, jog garantijos turi būti taikomos taip, kaip tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.

Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalyje (antras sakiny) numatyta, kad įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų organų sutikimo. Šiuo atveju, tai blanketinė norma, nukreipianti į kitus įstatymus. Autorius jau minėjo Invalidų socialinės integracijos įstatyme numatytą atvejį, kada invalidą atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnio 4 dalį darbdavys gali tik gavęs savivaldybės ir rūpybos institucijos sutikimą. Taip pat Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnio 9 dalyje nustatyta, kad darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai taikomos Darbo kodekso 134 straipsnyje nustatytos garantijos. Taigi, pastarojo darbuotojo atleidimas iš darbo DK 129 straipsnio pagrindu galimas tik gavus jį išrinkusios įmonės profesinės sąjungos, o jei profesinės sąjungos nėra – darbuotojų kolektyvo susirinkimo sutikimą⁹³.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas išaiškino, kad darbuotojas, vienu metu išrinktas į kelis darbuotojų atstovaujamosius organus arba kuriam atitinkamos garantijos nustatytos kolektyvinėje sutartyje arba įstatymuose, negali būti atleistas iš darbo be kiekvieno iš tų organų, kurių sutikimas reikalingas, išankstinio sutikimo. Išankstinis sutikimas suprantamas kaip gautas iki darbuotojo atleidimo iš darbo.

Autorius pritaria teisininko H. Davidavičiaus teiginiui, kad kreiptis su pareiškimu į atstovaujamąjį organą, tai yra į profesinę sąjungą, o kai jos nėra – į darbo tarybą ar kitas institucijas, gali įmonės vadovas ar įgaliotas asmuo⁹⁴. Būtina atminti, jog darbo teisės normos nustato, kad pareiškimą dėl sutikimo atleisti iš darbo privalo patvirtinti būtent darbdavys.

Darbdavys, norėdamas gauti sutikimą atleisti iš darbo darbuotojų atstovą, turi į atitinkamą darbuotojams atstovaujantį organą kreiptis raštu. Pagal įstatymo analogiją, remiantis

⁹³ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170. 13 str., 4d.

⁹⁴ Davidavičius H., Batėnas P. Kaip atleisti nekaltą? Juristas. 2004. Nr.6. P. 10.

DK 130 straipsnio 2 dalimi, pareiškime turėtų būti nurodyta: kurį darbuotoją numatoma atleisti iš darbo, atleidimo iš darbo priežastys ir numatomo atleidimo data.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad darbdavio pareiškimas dėl sutikimo atleisti darbuotoją iš darbo turi būti motyvuotas, jame turi būti nurodytos konkrečios priežastys ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas pagal DK 129 straipsnį, atleidimo iš darbo data, atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka. Prie pareiškimo turi būti pridėti įrodymai, kuriais darbdavys grindžia savo prašymą⁹⁵.

Rengiant tokį pareiškimą, būtina žinoti, kad darbdavys galėtų, jei gautų sutikimą, atleisti darbuotoją iš darbo tik dėl tų priežasčių, kurias nurodė pareiškime duoti sutikimą nutraukti darbo santykius su darbuotoju. Darbuotojo atleidimas dėl kitų priežasčių ir aplinkybių gali būti vertinamas kaip atleidimas be išankstinio atitinkamo organo sutikimo.

Darbo kodekso 134 straipsnio 2 dalyje nustatyta, darbuotojų atstovaujамasis organas privalo nuspręsti ir atsakymą darbdaviui duoti per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo. Pagal analogiją keturiolikos dienų terminas taikomas, jeigu įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse nėra nustatytas terminas, per kurį kiti organai turi atsakyti į darbdavio pareiškimą. Reikia pažymėti, kad šis keturiolikos dienų terminas yra naikinamasis, t.y. negali būti sustabdomas, pratęsimas ar atnaujinamas. Jei per keturiolikos dienų terminą darbuotojams atstovaujantis organas atsakymo darbdaviui neduoda, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju ir neturėdamas tokio išankstinio sutikimo, išskyrus įstatymų ar kolektyvinės sutarties nustatytus atvejus.

Darbuotojų atstovaujамasis organas darbdavio pareiškimą turėtų svarstyti posėdyje nuostatų (statuto) nustatyta tvarka. Šio organo sutikimą arba nesutikimą atleisti darbuotoją iš darbo darbdaviui turi pateikti raštu. Darbuotojams atstovaujančio organo priimtas sprendimas turi būti motyvuotas ir išdėstytas darbdaviui teikiamame atsakyme per keturiolikos dienų terminą.

Darbuotojams atstovaujančio organo sutikimas galioja, kol pasibaigia Darbo kodekso 130 straipsnyje nustatyti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai. Būtina atminti, kad įspėjimas netenka galios, jei nuo jo termino (dviejų ar keturių mėnesių) pabaigos praeina daugiau kaip vienas mėnuo, neįskaitant darbuotojo laikinojo nedarbingumo ir atostogų laiko. Vadinas, jeigu per įspėjimo apie atleidimą iš darbo galiojimo laiką nesuspėja gauti darbuotojams atstovaujančio organo sutikimo, darbdavys praranda teisę atleisti darbuotoją iš darbo pagal DK 129 straipsnio pagrindą. DK 134 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad darbuotojas, atleistas iš darbo

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P. 180.

pažeidžiant DK 134 straipsnyje nustatytus reikalavimus, darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu turi būti gražintas į ankstesnį darbą.

Profesorius I. Nekrošius Darbo kodekso komentare pateikia, kad DK 130 straipsnyje nurodyti išpėjimo terminai turėtų būti skaičiuojami nuo darbuotojams atstovaujančio organo sprendimo priėmimo dienos⁹⁶. Nesutiktume su šiuo teiginiu, kadangi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“ pateikia, kad DK 134 straipsnio 1 dalies garantijos turi būti taikomos neatsižvelgiant į tai, kada – iki išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą ar jį darbuotojui jau įteikus – atsirado aplinkybės, lemiančios draudimą atleisti darbuotoją iš darbo be išankstinio atitinkamo organo sutikimo⁹⁷. Vadinasi, išpėjimo termino skaičiavimo pradžia neturi įtakos darbuotojo atstovaujančio organo sprendimas, atvirkščiai pats išpėjimo termino galiojimo laikas įtakoja kiek galioja duotas sutikimas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad darbuotojų atstovaujamas ar kitas organas, davęs darbdaviui sutikimą atleisti darbuotoją arba atsisakęs duoti tokį sutikimą, gali peržiūrėti ankstesnį savo sprendimą ir priimti kitokį sprendimą. Tokiu atveju *sprendimas atsisakyti duoti sutikimą*, priimtas peržiūrėjus ankstesnį kitokio turinio sprendimą, sukelia teisinės pasekmės atleidimui iš darbo tik tada, jeigu jis darbdaviui duotas nepraleidus atsakymui duoti nustatyto termino. Tuo tarpu *sprendimas duoti sutikimą* atleisti darbuotoją, priimtas peržiūrėjus ankstesnį kitokio turinio sprendimą, sukelia teisinės pasekmės tada, kai jis darbdaviui duotas iki darbuotojo atleidimo, ir reiškia, jog buvusi darbdaviui kliūtis (atsisakymas duoti sutikimą) atleisti darbuotoją yra išnykusi⁹⁸.

Darbo kodekso 134 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad darbdavys turi teisę teismo tvarka ginčyti darbuotojams atstovaujančio organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą. Remiantis analogija galime teigti, kad darbdavys gali ginčyti ir darbuotojams atstovaujamo organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, kuriam pagal DK 134 straipsnio 4 dalyje nustatytos garantijos taikymas numatytas kolektyvinėje sutartyje, ar kitų organų atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo. Teismas gali panaikinti tokį darbuotojams atstovaujamo organo ir kitų organų (DK 134 straipsnio 4 dalis) sprendimą, jei darbdavys įrodo, kad šis sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus. Teismas, nagrinėdamas

⁹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. /vadovas prof. I. Nekrošius. Vilnius:Justitia, 2004. P. 151.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P.213

⁹⁸ žr. ten pat. P. 213.

darbdavio reikalavimą panaikinti atitinkamo organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, neturi nagrinėti būsimo atleidimo iš darbo pagrįstumo ir teisėtumo.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad darbdavys, remdamasis įsiteisėjusiu teismo sprendimu, kuriuo panaikintas atitinkamo organo atsisakymas duoti sutikimą atleisti darbuotoją, turi teisę atleisti šį darbuotoją iš darbo tol, kol galioja šiam darbuotojui įteiktas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą⁹⁹.

Teisininkas H. Davidavičius teisingai pastebėjo, kad negalima pamiršti aplinkybės, kad apylinkės teismo sprendimas įsiteisėja tik tuomet, jeigu per 30 dienų nėra apskundžiamas apeliacinei instancijai¹⁰⁰. Civilinio proceso kodekso 279 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad pirmosios instancijos teismų sprendimai įsiteisėja pasibaigus apskundimo apeliacine tvarka terminui, jeigu sprendimas nėra apskųstas. Apeliacinis skundas gali būti paduotas per trisdešimt dienų nuo pirmosios instancijos teismo sprendimo priėmimo dienos¹⁰¹. Taigi iki to laiko darbdavys negali pasinaudoti neįsiteisėjusiu teismo sprendimu ir nutraukti darbo sutartį.

Apibendrintai galime teigti, kad DK 134 straipsnis nustato svarbią garantiją, kuri užtikrina ne tik darbuotojams atstovaujančių organų narių, bet ir labiau pažeidžiamų socialiai remtinų asmenų grupėms – invalidų teisių apsaugą.

Darbo kodekso 135 straipsnis reglamentuoja pirmenybės teisę būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Šio straipsnio tikslas yra numatyti teisės į darbą apsaugos priemones tam tikrų kategorijų darbuotojams, kuriems tokia apsauga yra reikalinga darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju. Ši norma taikytina, kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad norint realizuoti DK 135 straipsnio tikslą ir uždavinį, ši teisės norma taikytina taip pat kai mažinamas darbuotojų skaičius dėl panašių svarbių priežasčių numatytų DK 129 straipsnio 2 dalyje. DK 135 straipsnis taikomas tiek esant terminuotoms, tiek ir neterminuotoms darbo sutartims.

Tačiau DK 135 straipsnis netaikomas, tuo atveju kai darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama dėl darbuotojo nepakankamos kvalifikacijos ar kitokių su darbuotojo asmeniu susijusių svarbių priežasčių arba DK 129 straipsnio 5 dalies nuostatų pagrindu, nutraukiant terminuotą darbo sutartį nepasibaigus jos terminui, sumokant darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P. 214.

¹⁰⁰ Davidavičius H., Batėnas P. Kaip atleisti nekaltą? Juristas. 2004. Nr.6. P.12.

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340. 307 str., 1 d.

Autorius teigia, jog pirmenybės teisė būti paliktam dirbti turi teisę pasinaudoti tik tie darbuotojai, su kuriais darbo sutartis nutraukiama DK 129 straipsnio pagrindu dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių.

Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalyje išvardytos tam tikros darbuotojų kategorijos, kurioms taikoma šiame straipsnyje numatyta garantija. Būtina pažymėti, kad DK 135 straipsnio 1 dalyje nurodytų darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę būti paliktam dirbti, sąrašas yra išsamus ir jo plečiamai aiškinti negalima.

Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodyta, kad pirmenybės teisę būti palikti dirbti įmonėje turi darbuotojai, kurie toje įmonėje buvo sužaloti arba joje dirbdami susirgo profesine liga. Aptartoji garantija taikoma ne visiems darbuotojams, kurie dirbdami įmonėje buvo sužaloti, bet tik tiems, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti ir darbuotojų skaičiaus mažinimo metu vis dar yra netekę tam tikros, procentais išreikštos profesinio nedarbingumo dalies. Jei darbuotojo darbingumas atsistatė dėl praeityje įvykusio jo sužalojimo darbe, tai ši aplinkybė nesudaro pagrindo taikyti DK 135 straipsnį.

Reikia pažymėti, kad darbo vietų (pareigų) išsaugojimo garantiją nustato DK 133 straipsnio 1 dalis, tada kai darbuotojas neteko darbingumo dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos. Kol jiems taikoma DK 133 straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija, tai DK 135 straipsnis jiems netaikytinas. DK 135 straipsnis taikomas, kai baigiasi DK 133 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos galiojimo laikas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas išaiškino, kad, mažinant darbuotojų skaičių, pagal DK 135 straipsnio 1 dalies 2 punktą pirmenybės teisę būti paliktam dirbti įmonėje turi darbuotojai, kurie faktiškai vieni augina vaiką (įvaikius) iki šešiolikos metų amžiaus. Tokiais asmenimis galėtų būti, pavyzdžiui, našlys (našlė), vieniša motina (įmotė), kitas vaiko tėvas (įtėvis) atliekantis laisvės atėmimo bausmę ar jam neterminuotai arba terminuotai apribota tėvų valdžia, santuoka yra nutraukta ar gyvena skyrium ir teismo sprendimu vaiko (įvaikio) gyvenamoji vieta yra nustatyta su juo, įstatyminis globėjas (rūpintojas)¹⁰². Šis sąrašas nėra baigtinis. Galimi ir kiti atvejai, kada darbuotojas bus laikomas faktiškai vienas auginantis vaiką.

Tas faktas, kad vaiką auginantis asmuo (sutuoktinis) gauna tam tikrą materialinę paramą iš kito asmens (sutuoktinio), pavyzdžiui, alimentus, nėra kliūtis taikyti šio straipsnio nurodytą garantiją.

Darbuotojai, kurie vieni prižiūri kitus šeimos narius, pripažintus pirmos ar antros grupės invalidais pagal DK 135 straipsnio 1 dalies punktą, turi pirmenybės teisę būti paliktam dirbti

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P. 181-182.

įmonėje mažinant darbuotojų skaičių. Tačiau prižiūrintis kitus šeimos narius laikomas asmuo, kuris faktiškai jai rūpinasi ir nėra kitų kartu gyvenančių pilnamečių šeimos narių. Priežiūros faktui patvirtinti pakanka, kad darbuotojo ir prižiūrimo kito šeimos nario, kuris pripažintas pirmos ar antros grupės invalidu, gyvenamoji vieta sutaptu. Darbo kodeksas nepateikia, ką reik laikyti „kitais šeimos nariais“. Profesorius I. Nekrošius nurodo, kad šiuo atveju, reiktų vadovautis Civilinio kodekso III knygos 3.236 ir 3.237 straipsnių nuostatomis, kurios numato, kad šeimos nariais pripažįstami broliai ir seserys, bei vaikaičiai ir seneliai¹⁰³. Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas plačiau išaiškino, kad darbuotojo šeimos nariais DK 135 straipsnio 1 dalies 2 punkto prasme gali būti darbuotojo tėvai (įtėviai), sutuoktinis, vaikai (įvaikiai), broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai ir kiti giminaičiai¹⁰⁴.

Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 3 punkte numatyta, kad pirmenybės teisė būti paliktiems darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, suteikiama ir darbuotojams, kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje. Nepertraukiamojo darbo stažo sąvoką apibrėžia DK 30 straipsnio 1 dalies 4 punkte, kuriame teigiama, jog - tai laikas, dirbtas vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje arba keliose įmonėse, įstaigose, organizacijose, jeigu iš vienos darbovietės į kitą buvo perkelta darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba jeigu darbo pertrauka neviršija nustatytų terminų. Darbo stažo skaičiavimo tvarka gali būti sukonkretinama darbovietės kolektyvinėje sutartyje, tuo tarpu stažo skaičiavimo tvarką iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Vyriausybė¹⁰⁵. Darbuotojų, dirbančių iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, nepertraukiamojo darbo stažo skaičiavimo tvarką reglamentuoja LR Vyriausybės 2003 metų liepos 18 dienos nutarimas Nr. 940 „Dėl darbo stažo skaičiavimo tvarkos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose patvirtinimo“¹⁰⁶. Remiantis teisės analogija, reikšmingais DK 135 straipsnio 1 dalies 3 punkto taikymui atvejais, kai atitinkamoje darbovietėje nėra galiojančios kolektyvinės sutarties arba ji nereglamentuoja darbuotojų nepertraukiamojo darbo stažo skaičiavimo tvarkos, darbuotojų nepertraukiamasis stažas skaičiuotinas vadovaujantis LR Vyriausybės 2003 metų liepos 18 dienos nutarimu Nr. 940 patvirtinta tvarka.

¹⁰³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai./vadovas prof. I. Nekrošius. Vilnius:Justitia, 2004. P. 152.

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P. 216.

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 30 str., 2 d.

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 940 „Dėl darbo stažo skaičiavimo tvarkos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3374.

Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 3 punkte nustatyta išimtis iš minėtos taisyklės. Taikoma tiems darbuotojams, kurie įgiję teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunantys. Skaičiavimo tvarką, asmenims teisės gauti visą valstybinę socialinio draudimo senatvės pensiją, autorius aptarė šio darbo 41-42 puslapiuose.

Analogiškai, sekanti darbuotojų kategorija, kuriems taikytinas DK 135 straipsnyje numatyta garantija, tai DK 135 straipsnio 4 punkte nurodyti darbuotojai, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai.

Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 5 punkte numatyta, kad pirmenybės teisę būti paliktam įmonėje dirbti turi darbuotojai, kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Darbo kodekso 2 straipsnyje įtvirtintas vienas iš darbo santykių teisinio reglamentavimo principų, - kolektyvinių derybų laisvė siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus. Įgyvendinant šį principą yra siekiama tokių susitarimų ir kolektyvinių sutarčių, kurios užtikrintų optimalią darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesų pusiausvyrą, suteiktų darbuotojams papildomas teises ir garantijas, kartu nepažeistų darbdavio interesų.

Ir dar viena darbuotojų kategorija, darbuotojai, kurie išrinkti į darbuotojams atstovaujamuosius organus, turi DK 135 straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija, kai įmonėje mažinamas darbuotojų skaičius. Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 6 punkte numatyti darbuotojams atstovaujantieji organai suprantami taip pat, kaip ir aptartame DK 134 straipsnio 1 dalies atitinkama sąvoka.

Bendra taisyklė yra tai, kad Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalyje išvardyti darbuotojai turi teisę būti paliktiems dirbti visų kitų tos darbovietės darbuotojų atžvilgiu, kai mažinamas darbuotojų skaičius dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių. Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad šio straipsnio 1 dalies 2-5 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. Vadinas, DK 135 straipsnio 1 dalies 1 ir 6 punktuose numatytų darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti *nesiejama su jų turima kvalifikacija* kitų šio straipsnio 2-5 punktuose numatytų darbuotojų atžvilgiu. Galime teigti, kad DK 135 straipsnio 1 dalies 1 ir 6 punktuose nurodyti darbuotojai turi neginčijamą pirmenybės teisę likti dirbti visų kitų tos darbovietės tapačios specialybės darbuotojų atžvilgiu.

Tuo atveju, kai 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. Analogiškai taikoma ši taisyklė ir DK 135 straipsnio 1 dalies 2-5 punktuose nurodytiems darbuotojams, t.y, kai, mažinant darbuotojų skaičių, būti paliktiems dirbti įmonėje

tarpusavyje konkuruoja du ar daugiau darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę pagal DK 135 straipsnio 1 dalies 2-5 punktus, pirmenybė taikoma tiems iš jų, kurių kvalifikacija yra aukštesnė.

Jeigu darbuotojų, nurodytų DK 135 straipsnio 1 dalies 1 ir/ar 6 punktuose, kvalifikacija yra vienoda, tai darbdavys turi teisę pasirinkti, su kuriuo darbuotoju tęsti darbo santykius, o su kuriuo nutraukti darbo sutartį DK 129 straipsnio pagrindu. Tačiau, kai darbuotojų, nurodytų DK 135 straipsnio 1 dalies 2-5 punktuose kvalifikacija yra vienoda, tai darbdavys turėtų palikti dirbti labiau socialiai pažeidžiamą darbuotoją. Tuo tarpu, kai tokių darbuotojų kvalifikacija ir socialinis pažeidžiamumas yra vienodi, tai darbdavys turi teisę pasirinkti, su kuriuo iš jų tęsti darbo santykius, o su kuriuo nutraukti darbo sutartį DK 129 straipsnio pagrindu.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad pagal DK 135 straipsnio 2 dalį tos pačios specialybės darbuotojų kvalifikacija paprastai turi būti lyginamuoju aspektu įvertinama viso darbdavio mastu¹⁰⁷.

Teismas, nustatęs, kad darbuotojas iš darbo atleistas pažeidžiant DK 135 straipsnio reikalavimus, taiko DK 297 straipsnio 3 arba 4 dalyse numatytas teises pasekmes.

Apibendrintai galime pasakyti, kad DK 135 straipsnio svarba akivaizdi, kadangi siekiama užtikrinti aukštesnės kvalifikacijos darbuotojų bei labiau socialiai pažeidžiamų darbuotojų teisę į darbą, kai įmonėse mažinamas darbuotojų skaičius DK 129 straipsnio pagrindu dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių.

Darbo kodekso 140 straipsnio 1 dalyje nustatyta piniginė garantija, jog nutraukus darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje. Išeitinė išmoka – tai viena iš garantinių išmokų rūšių, kurios paskirtis – finansiškai paremti atleidžiamą darbuotoją ir užtikrinti tam tikras lėšas, kol jis susiras naują darbą bei gaus darbo užmokestį.

Tarptautinių darbo teisės normų pagrindu, Lietuvos Respublikos įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nustato minimalųjį garantijų darbuotojams lygį. Iš esmės, Darbo kodeksas įtvirtina susistemintas garantijas darbuotojams, kurios privalomos taikyti nutraukiant darbo sutartį DK 129 straipsnio pagrindu. Invalidų socialinės integracijos, Darbuotojų saugos ir sveikatos ir kiti įstatymai papildomai nustato darbuotojams garantijų sąlygas. Poįstatyminiai teisės aktai konkretizuoja ir nustato garantijų taikymo tvarką.

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20. P. 218.

Darbo kodeksas įtvirtina garantijas darbuotojams ir apribojimus darbdaviams taikytinus nutraukiant darbo santykius DK 129 straipsnio pagrindu, atsirandančius dėl skirtingų aplinkybių atskiroms darbuotojų kategorijoms.

Galima garantijas ir apribojimus klasifikuoti, atsižvelgiant į tam tikrus kriterijus – kokioms darbuotojų kategorijoms taikomos garantijos nutraukiant darbo santykius DK 129 straipsnio pagrindu: tai apimtų visas darbo įstatymų išvardytas darbuotojų kategorijas taikytinas nutraukiant darbo sutartį DK 129 straipsnio pagrindu, pavyzdžiui, nėščias moteris, invalidus, darbuotojus, auginančius vaikus iki 3 metų, asmenis, kurie vieni augina vaikus iki 16 metų ar prižiūri kitus šeimos narius pripažintus I ar II grupės invalidais, darbuotojų atstovai ir kt. Žvilgtelėjus į pilnai sudarytą šią klasifikaciją, galėtume pasakyti, ar darbuotojas turėtų teisę į garantijas darbo santykių nutraukimo DK 129 straipsnio pagrindu, ar ne. Autorius pasirinko pastarąją klasifikaciją, bei pateikė nagrinėdamas garantijų taikymo tvarką, atsižvelgiant į Darbo kodekse įtvirtintą garantijų eiliškumą ir logišką seką.

Galimos ir kitos klasifikacijos, atsižvelgiant į kriterijų – kokiam laikui taikytinos garantijos:

- a) visą darbo santykių laiką: DK 129 str., 3d., DK 138 str.
- b) laikino pobūdžio: DK 131 str., DK 132 str., DK 133 str., ir DK 134 str.

Atsižvelgiant į teisinio reguliavimo metodą: įstatyme numatytos ir numatytos kolektyvinio ar individualaus susitarimo pagrindu: DK 134 str., 4d. ir DK 93 str.

Atsižvelgiant į garantijų pobūdį: teisinės ir finansinės.

4. Teisminės praktikos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės apibendrinimas

Civilinio kodekso 1.9 straipsnis įtvirtina pagrindinius Civilinio kodekso normų aiškinimo principus. Šio straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, nustatant taikomos normos tikrąją prasmę, atsižvelgiama į civilinio kodekso ir aiškinamos normos tikslus bei uždavinius. Kitaip tariant, įtvirtintas įstatymo tikslo ir įstatymų leidėjo ketinimo metodas aiškinant teisę. Civilinio kodekso nuostatos suteikia teisės taikymo subjektams – visų pirma teismams galimybę tikslinti pirminių teisės šaltinių suformuluotas nuostatas. Teismų įstatymo 23 straipsnis įtvirtino, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formuoja vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus¹⁰⁸.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatui teko svarbi užduotis aiškinant svarbių prižasčių, susijusių su darbuotojo asmenybe, sąvoką. Svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį DK 129 straipsnio pagrindu gali būti pripažinta nepakankama darbuotojo kvalifikacija arba kvalifikacijos neturėjimas. Atitinkamo diplomo turėjimas yra viena iš prielaidų, jog darbuotojas turi reikiamą kvalifikaciją darbui atlikti. Atskiri įstatymai nustato, kad norint atlikti tam tikras pareigas būtinas dokumentas, paliudijantis atitinkamo mokslo cenzo turėjimą. *Ieškovas buvo priimtas į darbą pas atsakovą gydytoju. Pasibaigus gydytojo licenzijai ieškovas buvo atleistas iš darbo kaip neturintis reikiamos kvalifikacijos. Kadangi Įstatymas (Gydytojo medicinos praktikos įstatymas) nustato vieną iš sąlygų, kuri yra būtina asmeniui, siekiančiam dirbti gydytojo darbą, - nustatyta tvarka išduotos licencijos turėjimas. Ieškovas nepagrįstai siekė perkelti pareigą pasirūpinti jo licencijos gavimu atsakovui. Tačiau pats gydytojo tobulinimasis yra grindžiamas asmenine iniciatyva ir ši gydytojo pareiga yra įtvirtinta Įstatyme. Tokiu būdu ieškovas nepasirūpino savo tobulinimusi bei licencijos perregistravimu, ko pasėkoje neturėjo galimybės atlikti jam atsakovo pavesto darbo, nes, kaip minėta, verstis medicinos praktika Lietuvos Respublikoje gali tik asmenys, turintys šio Įstatymo nustatyta tvarka išduotą ir galiojančią licenciją, o darbdavys gali leisti teikti medicinines praktikas paslaugas tik gydytojui, turinčiam minėtą licenciją¹⁰⁹.*

Kitoje byloje, *ieškovas dirbo Jak-42 pilotu pas atsakovą. Atsakovas su ieškovu darbo sutartį nutraukė dėl ekonominių, technologinių ir organizacinių priežasčių. Tačiau ieškovo teigimu, jis buvo akivaizdžiai diskriminuojamas kaip vyresnio amžiaus darbuotojas, todėl jam nebuvo sudaryta galimybė persikvalifikuoti. Aplinkybę, kad ieškovui nebuvo sudaryta galimybė įgyti Saab 2000 piloto licenciją, siunčiant persikvalifikuoti į atitinkamas mokymo įstaigas lėmė*

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos teismų įstatymas//Valstybės žinios. 1994, Nr. 46-851.

¹⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje A. Lukinov v. Klaipėdos miesto priešgaisrinė gelbėjimo tarnyba, byla Nr. 3K-3-695/2002m.

darbdavio pozicija, jog sprendimą, kuris darbuotojas turi persikvalifikuoti ir užimti naujai įsigyjamų lėktuvų tipų įgulų narių pareigas, vienasmeniškai priima darbdavys, kuris nėra varžomas norminių aktų nuostatų dėl šių aktų nebuvimo. Tačiau konstatavimas, kad darbuotojų kvalifikacijos kėlimo klausimai yra atsakovo kompetencija, kolegija pripažino skundo argumentus dėl perkvalifikavimo nesudaranciais pagrindo gražinti ieškovą į jo iki atleidimo dirbtą darbą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pagrįstai pažymėjo, jog pats darbuotojas nebuvo pakankamai aktyvus siekiant persikvalifikuoti ir gauti atitinkamą licenziją¹¹⁰.

Nepatenkinami atestavimo rezultatai nėra laikomi svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, tačiau gali būti vienas iš tokios priežasties įrodymų. Tačiau, kai atestacija yra atliekama norminių teisės aktų nustatyta tvarka, nepatenkinami atestavimo rezultatai gali būti svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį. *Ieškovas dirbo techninės priežiūros inžinieriaus pareigose pas atsakovą. 1996 m. buvo priimtas LR Statybos įstatymas, kuris reglamentavo statybos darbų tvarką ir asmenų, dalyvaujančių statybos procese santykius. Įstatymas nustatė, kad statinio statybos techninei priežiūrai vadovauti ir atlikti gali tik atestuoti asmenys, turintys specialų techninį išsilavinimą ir profesinį patyrimą, jų statomą tvarką nustato Vyriausybė arba jos įgaliota valstybės valdžios institucija. Tačiau ieškovas kvalifikacinio atestato darbdaviui nepateikė, nes nustatyta tvarka nesikreipė į atestatinę komisiją, o to priežastimi buvo ta aplinkybė, kad ieškovas neatitiko vieno iš Specialistų atestavimo reglamento reikalavimo - neturėjo nustatyto išsilavinimo cenzo. Teisėjų kolegija konstatavo, kad ieškovo nesikreipimas atestavimui pagal pasekmes yra analogiškas jo neatestavimui, nes jam nebuvo išduotas atestatas, suteikiantis teisę atlikti statybos techninės priežiūros vadovo funkcijas¹¹¹.*

Teisėjų kolegija keliose bylose nurodo bendrą taisyklę, kuri apibrėžia, kad *pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį sudaro šių juridinių faktų visuma: tinkamai realizuota darbdavio iniciatyva (darbuotojo įspėjimas); svarbi darbo sutarties nutraukimo priežastis; faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą¹¹².*

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas teismų praktikos apibendrinimo apžvalgoje pateikė, jog iš apibendrinimui pateiktų bylų ir neįsiteisėjusių procesinių sprendimų matyti, kad dažniausiai darbo sutarčių nutraukimas buvo grindžiamas darbdavio struktūriniais pertvarkymais (DK 129 str., 2d.).

¹¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje P.Luzan v. AB "Lietuvos avialinijos", Nr. 3K-3-366/2004 m.

¹¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje M. Kulbačiauskas v. UAB "Vilniaus Senamiesčio restauravimo direkcija", Nr. 3K-3-98/2000 m.

¹¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje R. Levišauskienė v. UAB "Ilsanta", Nr.3K-3-227/2004 m. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje B. Sokolov v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, Nr. 3K-3-144/2004 m.

Darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros struktūriniai pertvarkymai turėtų būti įforminami atitinkamo valdymo organo sprendimu. Darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs, t.y. privalomas ne tik atitinkamo valdymo organo sprendimas, bet ir toks sprendimas turi būti realiai vykdomas. *Ieškovė atliko vadybininkės pareigas pas atsakovą. Teisėjų kolegija sutinka, kad situacija, kai dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų vadybininkų pareigybės neišliko, o dalis jų atliekamų funkcijų buvo perskirstyta kitiems darbuotojams, vertintina kaip darbuotojų skaičiaus mažinimas. Buvo konstatuota, kad byloje yra duomenys, jog siekiant įmonės ekonominio efekto darbdavys turėjo pakankamą pagrindą atlikti struktūrinius pertvarkymus, kurie atlikti įstatymo nustatyta tvarka, nepažeidžiant ieškovės teisių¹¹³. Teisėjų kolegija adekvačias aplinkybes konstatavo ir kitoje byloje¹¹⁴.*

Retkarčiais darbdaviai netinkamai traktuoja vykstančius darbo organizavimo pakeitimo procesus. *Ieškovas VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties direktoriaus įsakymu buvo atleistas iš darbo dėl mažinamo darbuotojų skaičiaus dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų. Remdamasis įsakymu, nurodyta atlikti šios įstaigos organizavimo tokius pakeitimus: panaikinti akušerinę- ginekologinę brigadą ir darbuotojams pasiūlyti pereiti dirbti į terapinę brigadą (akušerinėje brigadoje gydytojo akušerio-ginekologo pareigose dirbo ieškovas) bei sumažinti terapinės brigados GMP pagalbinių darbuotojų 5,75 etato. Esant tokioms byloje nustatytoms aplinkybėms, apygardos teismas padarė teisingą išvadą, kad administracijai atliekant nurodytus įstaigos organizavimo pakeitimus operatyvinės dalies tarnyboje, darbuotojų skaičius nebuvo sumažintas, o tik buvo keičiamos kai kurių darbuotojų darbo sąlygos ir jie iš panaikintų brigadų buvo pervedami į kitas šios įstaigos brigadas¹¹⁵. Dėl to kasacinio skundo argumentas, kad apylinkės teismas netinkamai įvertino byloje esančius įrodymus dėl realaus darbuotojų skaičiaus sumažinimo, buvo atmestas kaip nepagrįstas.*

Kitoje byloje teisėjų kolegija nustatė, kad darbdavys įspėjime, kaip juridinį atleidimo iš darbo pagrindą nurodė DK 129 straipsnio 1 dalį, o kaip faktinį pagrindą - darbuotojo įgytą teisę į visą senatvės pensiją (DK 129 str.,3d.,5p.). DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punkte nurodytas atitinkamas darbuotojo amžius gali būti darbo sutarties nutraukimo priežastimi tik tada, kai ji yra svarbi, t.y. turi esminę įtaką darbuotojo profesiniams gebėjimams ir kitiems kriterijams, dėl

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje L.V. Pauliukonienė v. UAB „Automobilių stovėjimo aikštelė“, Nr. 3K-3-311/2004 m.

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje R.Levišauskienė v. UAB „Ilsanta“, Nr.3K-3-227/2004m

¹¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje V. Čekanauskas v. VšĮ Vilniaus miesto Greitosios medicinos pagalbos stotis, Nr. 3K-3-564/2003 m.

ko suėjus tam tikram darbuotojo amžiui, kyla klausimas, ar jis gali tinkamai atlikti darbo sutartyje sulygtas darbo funkcijas (DK 129 straipsnio 2 dalis). Atleidžiant iš darbo tik dėl to, kad darbuotojui suėjo tam tikras amžius, nors jis nedaro įtakos tinkamam darbo funkcijų atlikimui, yra pagrindas tokį atleidimą vertinti kaip diskriminacinį (DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktas). Darytina išvada, kad darbdaviui siekiant nutraukti darbo santykius pagal DK 129 straipsnį su darbuotoju, kuris įgijo teisę į senatvės pensiją, turi būti juridinių faktų sudėtis: atitinkamas darbuotojo amžius, faktas, kad toks amžius yra kliūtis jam vykdyti darbo sutartimi nustatytas funkcijas, t.y. svarbi, konkreti priežastis, faktas, kad jis įgijo teisę į senatvės pensiją ar ją gauna, ir nebuvimas galimybės darbuotoją jo sutikimu perkelti į kitą jam tinkamą darbą.

DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punkte numatytos išimties taikymo atveju svarbi konkreti atleidimo iš darbo priežastis susijusi su objektyviai dėl amžiaus pakitusiais darbuotojo gebėjimais atlikti atitinkamas darbo funkcijas. Šios aplinkybės sąlygoja tokio darbuotojo perkėlimo į kitą darbą sąlygų specifiką, t.y. kiekvienu konkrečiu atveju, priklausomai nuo svarbios priežasties pobūdžio ir darbdavio galimybių jos gali būti kitokios, bet tokios pareigos, pasiūlyti darbuotojui perkelti jį jo sutikimu į kitą darbą, nepanaikina¹¹⁶.

Darbdavys savo iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisėtai nutraukti neterminuotą darbo sutartį DK 129 str. 2 d. pagrindu su darbuotoju, patenkančiu į DK 129 str. 4 d. nurodytų asmenų ratą, turi galimybę tik esant svarbioms priežastims ir tik ypatingais atvejais, kuomet tokio darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Ypatingi atvejai paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis. Pas atsakovą ieškovė atliko budėtojos pareigas. Budėtojos etatas buvo naikinamas dėl mokykloje vykdomos sargų reorganizacijos. Teisėjų kolegija nurodo, kad atsižvelgdamas į ieškovės gebėjimus, kvalifikaciją, turimą virėjos darbo patirtį ir esamus atsakovo darbuotojų etatus darbdavys siūlė ieškovei tinkamą kitą darbą, į kurį pereiti ieškovė nepageidavo, tuo tarpu ieškovė pretenduoti į pedagogines ir kitas darbo vietas pagal etatų sąrašą negalėjo, kadangi aukštesnės kvalifikacijos pareigoms užimti ieškovės profesiniai gebėjimai yra nepakankami. Atleidus ieškovę iš darbo, į jos dirbtą ir darbdavio panaikintą darbo vietą nebuvo priimta nuolatinių darbuotojų, ieškovės užimtas etatas atkurtas nebuvo. Darbo organizavimo pertvarkymo pasekme tapo budėtojos atliekamų darbo funkcijų perdavimas mokyklos sargams, šia apimtimi padidėjo sargų darbo krūvis. Tokie darbdavio atlikti struktūriniai darbo organizavimo pakeitimai yra pateisinami, kadangi buvo sąlygoti siekio pagerinti sargų darbo

¹¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje B. Sokolov v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, Nr. 3K-3-144/2004 m.

didesnį efektyvumą, geresnę mokyklos, jos darbuotojų ir moksleivių turto apsaugą, racionaliau panaudoti mokyklai skiriamus biudžeto asignavimus. Dėl to, tolesnis darbuotojo palikimas darbe perdavus vykdytas funkcijas kitiems darbuotojams reikštų tokio darbuotojo faktinę prastovą; tai sąlygotų nuolatinius darbdavio patiriamus darbuotojo atlyginimo dydžio nuostolius, šios aplinkybės pripažintinos galinčiomis iš esmės pažeisti darbdavio turtinius interesus, todėl siekdamas išvengti nuostolių darbdavys gali inicijuoti tokio darbuotojo atleidimo iš darbo procedūrą DK 129 str. 2 ir 4 d. pagrindais¹¹⁷. Teismas pripažino atsakovo nurodomą mokyklos bendruomenės narių ir mokyklos turto saugumo geresnį užtikrinimą svarbia priežastimi ir ypatingu atveju, kuriam esant, pateisinamas ieškovės atleidimas iš darbo (DK 129 str. 4 d.).

Autorius nori atkreipti dėmesį į tai, kad teismai neteisingai aiškina ir taiko teisės normas susijusias su darbdavio pareiga pasiūlyti darbuotojui kitą darbą. *Ieškovė dirbo pagalbine darbuotoja ir buvo neteisėtai atleista DK 129 straipsnio 2 dalies pagrindu. Pirmos instancijos teismas iš esmės susiaurino darbdavio pareigą siūlyti darbuotojui – ieškovei, kitą darbą, nustatęs, kad reorganizuotame skyriuje nebuvo laisvų, ieškovės kvalifikaciją atitinkančių darbo vietų. Tačiau teisėjų kolegija konstatavo, kad darbdaviui nustatyta pareiga pasiūlyti kitą darbą ir lyginamuoju aspektu įvertinti darbuotojų kvalifikaciją viso darbdavio mastu, apima visą darbdavio organizacinę struktūrą, o ne tik tą struktūrinį padalinį, kuriame darbuotojas dirbo iki struktūrinio pertvarkymo¹¹⁸. Teisėjų kolegija atitinkamas nutartis priėmė analogiškose kitose civilinėse bylose¹¹⁹.*

Ankstesnėse bylose Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad *tuo atveju, kai darbdavys atleidžiamam darbuotojui nenurodė konkretaus siūlomo darbo, kurį darbuotojas atsisakė dirbti, negalima spręsti, kad darbdavys tinkamai realizavo pareigą pasiūlyti kitą darbą¹²⁰. Be to, darbdavys atleidžiamam darbuotojui pirmiausia turi siūlyti jo kvalifikaciją ir specialybę atitinkantį darbą ir tik nesant tokios galimybės – bet kokį kitą darbą¹²¹.*

Sprendžiant, ar darbdavys, nepasiūlydamas darbuotojui terminuoto pobūdžio darbo ir tuo pačiu neperkeldamas darbuotojo į tokį darbą, nepažeidė įstatymo reikalavimų, būtina vadovaujantis teisingumo ir protingumo kriterijais, atsižvelgti į terminuoto pobūdžio darbo trukmę, jo sąlygas, darbuotojo perkėlimo į tokį darbą teisinius padarinius jo turimų garantijų

¹¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje O. Tarutienė v. Panevėžio K.Paltaroko vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-356/2004 m.

¹¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje L. Švedienė v. VšĮ Rokiškio psichiatrinė ligoninė, Nr. 3K-3-79/2004 m.

¹¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje G. Uldukienė v. VšĮ Rokiškio psichiatrinė ligoninė, Nr. 3K-3-73/2004 m.; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje I. Garškienė v. VšĮ Rokiškio psichiatrinė ligoninė, Nr. 3K-3-72/2004 m.

¹²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje A. Šalaševičius v. UAB „Vilniaus gatvių apšvietimo elektros tinklai“, Nr.3K-3-300/2000m.

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje A. Pakalniškienė v. Klaipėdos miesto lopšelis-darželis „Pelėdžiukas“, Nr.3K-3-192/2003m.

aspektu, darbuotojo gautinų terminuoto pobūdžio darbe ir ryšium su perkėlimu į tokį darbą prarastinų su darbo santykiais susijusių išmokų balansą, į tai, ar darbuotojo interesai objektyviai yra pažeisti. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ieškovės grąžinimo į darbą byloje pažymėjo, kad turi būti siūloma esama laisva nuolatinio, o ne laikino darbo vieta, t.y. darbas ne pagal terminuotą darbo sutartį. Laikiną darbą (darbą pagal terminuotą darbo sutartį) darbdavys privalėtų siūlyti tik tuo atveju, jeigu, atėityje atleidžiant darbuotoją iš laikino darbo, darbuotojo teisinis statusas nepablogėtų, lyginant su jo teisiniu statusu, esančiu darbo sutarties nutraukimo momentu. Priešingu atveju, t.y. jeigu darbuotojas, perkeltas į terminuoto pobūdžio darbą, prarastų teisę į tam tikras garantijas, laikino darbo pagal terminuotą darbo sutartį siūlymas atleidžiamam iš darbo darbuotojui būtų neadekvatus įstatymo numatytai darbuotojo garantijai¹²².

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad konkrečiu atveju taikomas išpėjimo terminas nustatomas pagal išpėjimo darbuotojui įteikimo metu esančias aplinkybes, reikšmingas šiam terminui nustatyti, o joms pasikeitus, išpėjimo terminas atitinkamai pratęsiamas. Kauno miesto apylinkės teismas nurodė, kad išpėjimas (prieš 2 mėn.) atleisti ieškovę iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus sumažinimo, esant darbo organizavimo pakeitimams, neteko galios, nes ieškovė sirgo, atostogavo ir buvo prastovoje. Per tą laikotarpį ji buvo pripažinta trečios grupės invalide, todėl administracija turėjo taikyti LR invalidų socialinės integracijos 19 straipsnį ir ieškovę iš naujo išpėti raštu prieš 4 mėnesius apie numatomą atleidimą. Kadangi darbdavys ieškovės iš naujo neįspėjo, teismas pripažino ieškovės atleidimą iš darbo neteisėtu. Kasacinio teismo teisėjų kolegija su tokia teismo nuomone nesutinka. Kadangi Invalidų socialinės integracijos įstatymas numato tik papildomas garantijas asmenims, nustatyta tvarka pripažintiems invalidais. Tuo tarpu draudžiama darbuotoją atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, taip pat jo atostogų metu. Ieškovei invalidumas buvo suteiktas tuo laikotarpiu, kai ji jau buvo išpėta apie atleidimą iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus sumažinimo, bet nebuvo atleista dėl to, kad ji išpėjimo laikotarpyje susirgo, todėl negalėjo būti atleista iš darbo dėl ligos, o vėliau dėl to, kad jai buvo suteiktos atostogos. Teisėjų kolegijos nuomone, tokiu atveju išpėjimo termino eiga ne nutraukiama, bet sustabdoma iki darbuotojo sugrįžimo į darbą. Ir kadangi laikinojo nedarbingumo laikotarpiu ieškovė buvo pripažinta invalide, jai turėjo būti taikoma papildoma garantija – išpėjimo terminas pratęstas iki keturių mėnesių¹²³. Kitaip tariant, ieškovė įgijo papildomą garantiją – išpėjimą prieš keturis

¹²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje N. Urnevičienė v. AB viešbutis "Lietuva", Nr. 3K-7-145/2003 m.

¹²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje D. Paulauskienė v. Kauno apskrities sporto medicinos centras, Nr.3K-3-1141/2003 m.

mėnesius, ieškovės atleidimo iš darbo data perkeltina dviem mėnesiais bei priteisiant jai vidutinį darbo užmokestį už du mėnesius.

Teisėjų kolegija nagrinėjo kasacinius skundus dėl garantijų taikymo atskiroms darbuotojų kategorijoms. *Ieškovė buvo išrinkta Lietuvos slaugos specialistų organizacijos Telšių skyriaus direktore bei tos pačios profesinės sąjungos organo – Direktorių tarybos nare. Šių organų sutikimo atleisti ieškovę iš darbo atsakovas (darbdavys) nebuvo gavęs, todėl, atleidžiant ieškovę iš darbo, pažeista DK 134 straipsnyje nustatytos garantijos*¹²⁴. Teisėjų kolegija konstatavo, kad pirmosios instancijos teismo sprendimu ir apeliacinės instancijos teismo nutartimi tinkamai buvo taikomos ir aiškinamos DK 134 straipsnyje nustatytos garantijos.

Kitoje byloje, *ieškovas buvo AB „Šiaulių stumbras“ darbuotojų profesinės sąjungos pirmininku atleidimo iš darbo metu. Todėl darbdavys negalėjo atleisti iš darbo ieškovo negavęs tos profesinės sąjungos įmonėje renkamojo organo išankstinio sutikimo. Sprendimą duoti sutikimą arba atsisakyti duoti sutikimą atleisti iš darbo profesinės sąjungos renkamojo organo narį kompetentingas priimti tik įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamas organas – šiuo atveju AB „Šiaulių stumbras“ darbuotojų profesinė sąjunga*¹²⁵. Teisėjų kolegija panaikino apygardos teismo sprendimą ir perdavė bylą iš naujo nagrinėti apeliacine tvarka Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijai, kuri netinkamai taikė DK 134 straipsnio nuostatas.

Kitose panašiose civilinėse bylose teisėjų kolegija konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas tinkamai aiškino ir taikė darbo santykių nutraukimą reglamentuojančias materialinės teisės normas ir jų nepažeidė, todėl kasacinio skundo argumentais nėra pagrindo naikinti skundžiamą teismo nutartį¹²⁶.

Teismas gali panaikinti darbuotojams atstovaujancio organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą sprendimą, jei darbdavys įrodo, kad šis sprendimas iš esmės pažeidžia darbdavio interesus. *Įmonė savo tikslų siekia atlikdama tam tikras funkcijas, tarp kurių yra ir įmonės valdymo funkcija, pasireiškianti įmonės kadru formavimu, verslo sričių parinkimu ir t.t. Įmonės valdymo funkcijos vykdomos konkrečiais veiksmais, atliekamais įmonės valdymo subjektų (valdymo organų). Trukdymai atlikti įmonės valdymo organams įmonės funkcijas, kuriomis siekiama įmonės tikslų, kaip taisyklė, kuo didesnio pelno gavimo, turi būti pripažįstami kaip pažeidžiantys įmonės interesus. Profesinės sąjungos organas turi teisę neduoti leidimo atleisti įmonėje veikiančio profesinės sąjungos renkamojo organo nario tais atvejais, jei tokiu atleidimu įmonės valdymo organas neveikia įmonės interesais, nesiekdamas įmonės tikslų. Iš*

¹²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje D. Margelienė v. VĮ Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-459/2004 m.

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje V.Miškūnas v. AB„Šiaulių stumbras“, Nr.3K-3-253/2004m.

¹²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje S.Ugintas v. AB“Šiaulių stumbras”,Nr.3K-3-409/2004m

byloje esančių duomenų matyti, kad direktoriaus sprendimas atleisti rūbininkę - darbuotoją profesinės sąjungos revizijos – kontrolės komisijos narę M. Žuraulienę iš darbo paremtas įmonės interesais, todėl profesinės sąjungos organo atsisakymas duoti leidimą atleisti M.Žuraulienę iš darbo yra nepagrįstas¹²⁷. Teismai pagrįstai įvertino profesinės sąjungos organo sprendimą neduoti leidimo atleisti įmonėje veikiančio profesinės sąjungos renkamojo organo nario iš darbo kaip pažeidžiantį darbdavio interesus, kadangi konstatavo, jog toks sprendimas varžo įmonės galimybę vykdyti komercinę ūkinę veiklą su kuo mažesniais išlaidomis, siekiant gauti kuo daugiau pelno.

Darbo kodekso 132 straipsnis numato garantijas nėščioms moterims. *Administracija privalo įdarbinti nėščias ir tais atvejais, kai jos atleidžiamos pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai. Šios įstatymo nuostatos reiškia, kad, pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai su nėščia moterimi, darbdavys gali šią moterį atleisti iš darbo, tačiau, įforminus terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, darbdavys privalo imtis iniciatyvos ir šią moterį įdarbinti pagal kitą tarp šalių sudarytą darbo sutartį, įdarbinimo laikotarpiu mokant vidutinį darbo užmokestį, bet ne daugiau kaip tris mėnesius nuo terminuotos darbo sutarties pasibaigimo dienos. Taigi trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio mokėjimas sietinas su įdarbinimo periodu, bet ne su įpareigojimu tokiam terminui sudaryti darbo sutartį¹²⁸*. Autorius teigia, kad teisėjų kolegija, šiuo atveju, darbo sutarties termino pabaigą nepriskiria prie tų atvejų, kada galima atleisti besilaukiančią darbuotoją.

Atleisdamas darbuotoją iš darbo pagal DK 129 straipsnio 2 dalį darbdavys turi laikytis atleidimo iš darbo tvarkos, taip pat atsižvelgti į atskirų kategorijų darbuotojams taikytinas garantijas. Konkrečiai imant, darbdavys turi patikrinti, ar atleidžiamas darbuotojas turi pirmenybės teisę būti paliktas dirbti (DK 135 straipsnis), ir, jeigu turi, šią garantiją tokiam darbuotojui taikyti. *Ieškovės teigimu, ji turi pirmenybės teisę būti palikta dirbti, kaip viena auginanti nepilnametį vaiką iki šešiolikos metų ir prižiūrinti kitą šeimos narį (vyrą), pripažintą antros grupės invalidu, t.y. jai pirmenybės teisė atsirado pagal DK 135 straipsnio 1 dalies 2 punktą. Tačiau teismas nepagrįstai šią ieškovės teisę laikė formalia ir jai netaikytina dėl to, kad po atsakovo ligoninėje atliktų struktūrinių pertvarkymų reorganizuotame skyriuje, sujungus I, IV ir X skyrius, neliko tos pačios, kaip ir ieškovės, specialybės (pagalbinių medicinos) darbuotojų. Jai, kaip minėta, pirmenybės teisė DK 135 straipsnio 1 dalies 2 punkto pagrindu atsiranda dėl to, kad ji viena augina vaiką iki šešiolikos metų amžiaus¹²⁹*. Teisėjų kolegija konstatavo, kad byla

¹²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje AB “Druskininkų duona” v. AB “Druskininkų duona” darbuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-965/2002 m.

¹²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje R.Duobienė v. UAB „Mėlynoji uoga“, Nr.3K-3-1109/2003m.

¹²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje M. Šiaučiūnienė v. VšĮ Rokiškio psichiatrinė ligoninė, Nr. 3K-3-160/2004 m.

nagrinėję teismai DK 135 straipsnį šioje byloje aiškino ir taikė netinkamai, be to, nenustatė visų faktinių bylos aplinkybių, reikšmingų sprendžiant ieškovės reikalavimo pagrįstumą dėl jos pirmenybės teisės būti paliktai dirbti.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas analogišką sprendimą priėmė ir kitoje byloje, kur dėl nepilno faktinių bylos aplinkybių nustatymo, sprendžiant ieškovės reikalavimą dėl jos pirmenybės teisės būti paliktai dirbti ligoninėje, buvo netinkamai taikomos DK 135 straipsnio 1 ir 2 dalių nuostatos¹³⁰.

Reikia pažymėti, kad darbo normų, reguliuojančių darbo sutarties nutraukimą, tinkamas taikymas priklauso nuo abiejų šalių bendradarbiavimo ir sąžiningumo. *Ieškovė pagrįstai nurodė, kad jai kaip turinčiai mažametę dukrą apie būsimą atleidimą iš darbo atsakovas turėjo pranešti ne prieš 2, o prieš 4 mėnesius. Tačiau kolegija konstatuoja, kad ieškovės elgesys atsakovo atžvilgiu nebuvo sąžiningas. Teisėje yra preziumuojamas įstatymų žinojimas, todėl darytina išvada, kad darbuotojas žino jam darbo įstatymais garantuotas teises ir lengvatas. Jei darbuotojas darbdaviui nepraneša tokių aplinkybių, nagrinėjamos bylos atveju – apie auginamą mažametę dukrą, atleidimo iš darbo procedūros metu, tai vėliau jo objektyviai pažeista teisė gali būti neginama dėl nesąžiningo naudojimosi savo teise. Byloje nėra duomenų, kad atsakovui buvo žinoma apie tai, kad ieškovė augina mažametę dukrą (atsakovas neigia turėjęs tokią informaciją), tačiau ieškovė privalėjo apie tai pranešti atsakovui. Tokiu būdu nėra pagrindo konstatuoti, kad atsakovas sąmoningai pažeidė ieškovės teisę būti išpėta apie atleidimą iš darbo prieš 4 mėnesius, o todėl nėra pagrindo pripažinti ieškovės atleidimą iš darbo pagal DK 129 straipsnio 2 dalies neteisėtu¹³¹.*

Teisėjų kolegija sprendė panašią situaciją. *Darbo sutarties nutraukimo metu ieškovui turėjo būti taikoma DK 130 straipsnio 1 dalies nuostata, kad apie būsimą darbo sutarties nutraukimą jam raštu pranešama prieš 4 mėnesius. Tačiau ieškovui apie darbo sutarties nutraukimą pranešta prieš 2 mėnesius. Nors byloje ieškovas neakcentuoja, kad jis pranešė darbdaviui apie aplinkybę, turinčią reikšmės pranešimo apie sutarties nutraukimo trukmei. Esant tokioms aplinkybėms, apeliacinės instancijos teismas pagrįstai nepripažino ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtu, o tik perkėlė atleidimo iš darbo datą¹³². Taigi darbuotojas, sužinojęs kitokią informaciją nei pateikė darbdavys, jei ji reikšminga tinkamam darbo sutarties vykdymui, elgdamasis sąžiningai ir siekdamas bendradarbiauti vykdant darbo sutartį, privalo tokią informaciją perduoti darbdaviui, kad jis tiksliai vykdytų įstatymo nuostatas. Darbuotojas, kuris*

¹³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje S. Šveikauskienė v. VšĮ Rokiškio psichiatrinė ligoninė, Nr. 3K-3-58/2004 m.

¹³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje I. Jogėlienė v. UAB „Vakarų stilius“, Nr.3K-3-433/2003 m.

¹³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje J. Gončiarov v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-116/2004m.

*žino apie darbdavio netinkamai taikomą įstatymą, tačiau nepareiškia apie tai ir vėliau pasinaudoja ja kaip pagrindu gauti iš darbdavio tam tikrą kompensaciją, negali būti laikomas sąžiningai besielgiančiu ir bendradarbiaujančiu*¹³³.

Apibendrinami šį skyrių, autorius teigia, kad darbdaviai bei darbuotojai praktikoje teisės normas interpretuoja ir taiko įvairiai, teismai ne visuomet teisingai aiškina ir taiko Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 straipsnį. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas, siekdamas suvienodinti įstatymų taikymo praktiką, išaiškina teismų daromas klaidas ir pateikia atitinkamas teisės normų aiškinimo ir taikymo rekomendacijas.

¹³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje V. Žaldaris v. AB „Drobė“, Nr. 3K-3-138/2003 m.

Išvados ir rekomendacijos

1. Apibrėžiant darbo sutarties pasibaigimo sąvoką, autorius siūlytų įtraukti ne tik darbo sutarties nutraukimo, tačiau ir juridinių įvykių, sąvoką. Juridiniai įvykiai laikytini darbo sutarties pasibaigimo pagrindu. Tuo remiantis, *darbo sutarties pasibaigimo* sąvoką apibrėžti kaip darbo sutarties šalių tarpusavio teisių ir pareigų pasibaigimą, susijusį su darbo sutarties vykdymu, dėl vienos darbo sutarties šalies valios (iniciatyva) ar juridinių įvykių.
2. Darbo sutarties pasibaigimas – plati sąvoka, kuri apima ir darbo sutarties nutraukimo sąvoką. Apibrėžiant pastarąją sąvoką, išskirtina atkreipti dėmesį į vienos šalies valios išraiškos momentą, kuris ir lemia darbo sutarties nutraukimo iniciaciją (darbuotojo ar darbdavio iniciatyva, darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu ar trečiųjų asmenų veiksmais). Antra, trečiuosius asmenis (teismą, mokyklą ir kt.) laikyti įstatymo nustatytais atvejais darbo teisės subjektais, turinčiais teisę lemti darbo sutarties pasibaigimą. Vadovaujantis ankščiau išdėstytais pagrindais, autorius darytų išvadą, kad *darbo sutarties nutraukimas* - tai darbo sutarties šalių tarpusavio teisių ir pareigų pasibaigimas, susijęs su darbo sutarties vykdymu, dėl vienos šalies valios (iniciatyvos).
3. Darbo sutarties nutraukimo pagrindą sudaro Darbo kodekso 129 straipsnyje apibendrinančiai suformuluotos svarbios darbo sutarties nutraukimo priežastys, kurių konkretizavimas kiekvienu darbo sutarties nutraukimo atveju yra darbdavio pareiga. Darytina išvada, kad nutraukiant darbo sutartį Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu, laikoma, jog į juridinių faktų sudėtį visuomet įeina darbdavio iniciatyva, kuri įstatyme nustatytais atvejais turi būti išreikšta Darbo kodekso 130 straipsnio nustatyta tvarka, taip pat:
 - 1) nutraukiant neterminuotą darbo sutartį su darbuotojais, kurie nėra numatyti Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje, - svarbios priežasties buvimo faktas, taip pat faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą;
 - 2) nutraukiant neterminuotą darbo sutartį su darbuotojais, nurodytais Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje, svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimo faktas, taip pat faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą;
 - 3) nutraukiant terminuotą darbo sutartį (Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalis, sakinio dalis iki žodžio „arba“), - svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimo faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir iki jos termino suėjimo likęs laikas yra ne trumpesnis nei darbuotojui

taikytinas įspėjimo terminas, ir faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą;

- 4) nutraukiant terminuotą darbo sutartį (Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalis, sakinio dalis po žodžio „arba“), - faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas yra nesuėjęs, ir faktas, jog darbdavys sumoka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką.
4. Autorius daro išvadą, kad esminė sąlyga, nutraukiant darbo sutartį Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu, yra tinkamai realizuota darbdavio iniciatyva, t.y. darbuotojo įspėjimas dėl atleidimo iš darbo. Darbdaviui įstatymas nustato pareigą laiku įspėti darbuotoją dėl atleidimo iš darbo ir įspėjime nurodyti konkrečią darbo sutarties nutraukimo priežastį. Šios sąlygos nustatytoji išimtis - nutraukiant terminuotą darbo sutartį, kai darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas yra nesuėjęs, darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį tokios darbo sutarties galiojimo laiką.
5. Autorius nuomone, dabartinis darbo įstatymuose įtvirtintų garantijų lygis pakankamas tam, kad visapusiškai užtikrintų darbuotojo socialines teises atleidimo iš darbo atveju. Autoriaus pasiūlymas būtų į Darbo kodeksą įtraukti 1982m. TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 7 straipsnio nuostatą, kuri nustato apribojimą atleisti iš darbo darbuotoją dėl jo elgesio darbe ar atliekamo darbo (pareigų), kol nebus suteikta galimybė gintis nuo pateiktų pastabų, išskyrus atvejus, kada darbuotojas pagrįstai negali tikėtis tokios galimybės iš darbdavio. Ši norma įtvirtintų garantiją, kuria siekiama, kad darbuotojas pateiktų savo paaiškinimus darbdaviui tam, kad darbdavys visapusiškai išnagrinėjęs susiklosčiusią situaciją, priimtų objektyvų sprendimą.
6. Autorius teigia, kad nepasitvirtino tiriamajame darbe iškelta hipotezė. Nors įstatymų leidėjas nustatė abstraktas pobūdžio teisės normas, reguliuojančias darbo sutarties nutraukimo pagrindus ir tvarką, tačiau šiai dienai Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pakankamai aiškiai atskleidė jų turinį. Tai, kad darbdaviai ir darbuotojai praktikoje teisės normas interpretuoja ir taiko įvairiai, teismai ne visuomet teisingai aiškina ir tinkamai taiko Darbo kodekso ir kitų įstatymų normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu, negalima pateisinti ta aplinkybe, kad šios normos yra nepakankamai aiškiai atskleistos. Sprendžiant darbuotojo atleidimo iš darbo klausimą pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, patartina atsižvelgti į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis ir išaiškinimus, kuriuose pateikiamos teismų daromas klaidos ir atitinkamų teisės normų aiškinimo ir taikymo rekomendacijos.

Naudotos literatūros sąrašas

I. Norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucijos papildymo Konstituciniu aktu „Dėl Lietuvos Respublikos narystės Europos Sąjungoje“ ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 150 straipsnio papildymo įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr. 111-4123.
3. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 64-1914.
4. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 37-1341.
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 74.
6. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 36-1340.
7. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas//Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
9. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas//Valstybės žinios.1991, Nr. 36-973.
10. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
11. 1996 m. Europos socialinė chartija//Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
12. Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas//Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-969.
13. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties//Valstybės žinios. 2004, Nr. 73-2539.
14. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr.64-2575.
15. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas//Valstybės žinios. 1994, Nr. 46-851.
16. Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymas//Valstybės žinios. 1995, Nr. 15-344.
17. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas//Valstybės žinios. 1994, Nr. 59-1153.
18. Europos Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyvą 2001/23/EB “Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“. [http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2? Condition1=27445 &Condition2=](http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=27445&Condition2=); prisijungimo laikas:2004-12-02.
19. Europos Tarybos 1998 m. liepos 20 d direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo“. <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=10245&Condition2=>; prisijungimo laikas:2004-12-02.

20. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“//Valstybės žinios. 1996, Nr. 30–737.
21. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“//Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-674.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. rugsėjo 2 d. nutarimas Nr. 1118 „Dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2004, Nr. 136-4945.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 487 „Dėl profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2004, Nr. 69-2398.
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gruodžio 24 d. nutarimas Nr.1688 „Dėl valstybinės kalbos mokėjimo kategorijų patvirtinimo ir įgyvendinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 123-5618.
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 940 “Dėl darbo stažo skaičiavimo tvarkos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3374.
26. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. gegužės 28 d. įsakymas Nr.307/68 “Dėl nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2001, Nr. 48-1687 (su vėlesniais pakeitimais).

II. Teisės literatūra ir publikacijos

27. Civilinė teisė. Bendroji dalis./red. doc. dr. V. Pakalniškis. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2004.T.I.
28. Dagys M. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001-2004m. Vilnius:www.skaityk.lt, 2004.
29. Dambrauskienė G., Mačernytė–Panomariovienė I. TDO ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius:LTU, 2001.
30. Davidavičius H., Batėnas P. Kaip atleisti nekaltą? Juristas. 2004. Nr. 3-10.
31. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: TIC. 2004.
32. Keinys St. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. IV leidimas. Vilnius. 2000.
33. Kvietkauskas V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius. 1985.
34. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. II knyga. Asmenys./red. prof. V. Mikelėnas. Vilnius:Justitia, 2002.

35. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I – II dalys. Bendrosios nuostatos. /red. prof. I. Nekrošius. Vilnius:Justitia, 2004.
36. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. /red. prof. I. Nekrošius. Vilnius:Justitia, 2004.
37. Lyberis A. Sinonimų žodynas. Vilnius:Lietuvių kalbos institutas, 2002.
38. Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Vilnius:LTU, 2001.
39. Mačernytė-Panomariovienė I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Daktaro dis. soc. mokslai:teisė (01.S). Vilnius:LTU. 2002.
40. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso rengimo problemos//Teisė. Mokslo darbai. 1999, Nr. 33(1).
41. Šuminas A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai//Teisė. Mokslo darbai. 1999, Nr.33(2)
42. Švėdaitė R. Darbo sutarties nutraukimo problematika//Teisės problemos. 2003, Nr.3/4 (42).
43. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. Vilnius:Justitia, 1999.
44. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius:Justitia, 2000.
45. Vilpišauskas R. Europos Sąjungos vidaus rinka ir Lietuva. Vilnius:Eugrimas. 2003.
46. Tolkunova V.N. Trudovoje pravo. Kurs lekciji. Moskva. 2003.
47. Kiseliiov I. J. Komentarij k trudavomu kodeksu Rosiskoj Federaciji. Moskva. 2003.
48. Gusov K. N., Tolkunova V. N. Trudovoe pravo Rosiji Moskva. 1997.
49. Kisieliiov I. J. Zarubežnoje trudovoje pravo. Moskva. 1998.

III. Teisminė praktika

50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. 2003, Nr. 20.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje S. Šveikauskienė v. VšĮ Rokiškio psichiatrinė ligoninė, Nr. 3K-3-58/2004m.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje I. Garškienė v. VšĮ Rokiškio psichiatrinė ligoninė, Nr. 3K-3-72/2004 m.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje G. Uldukienė v. VšĮ Rokiškio psichiatrinė ligoninė, Nr. 3K-3-73/2004 m.

54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje L. Švedienė v. VšĮ Rokiškio psichiatrinė ligoninė, Nr. 3K-3-79/2004 m.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje J. Gončiarov v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-116/2004m.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje B. Sokolov v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, Nr. 3K-3-144/2004 m.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje M. Šiaučiūnienė v. VšĮ Rokiškio psichiatrinė ligoninė, Nr. 3K-3-160/2004m.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje R. Levišauskienė v. UAB „Ilsanta“, Nr. 3K-3-227/2004 m.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje V. Miškūnas v. AB „Šiaulių stumbras“, Nr. 3K-3- 253/2004m.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje L.V. Pauliukonienė v. UAB „Automobilių stovėjimo aikštelė“, Nr. 3K-3-311/2004 m.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje O. Tarutienė v. Panevėžio K.Paltaroko vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-356/2004 m.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje P.Luzan v. AB „Lietuvos avialinijos“, Nr. 3K-3-366/2004 m.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje S. Ugintas v. AB „Šiaulių stumbras“, Nr.3K-3-409/2004m.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje D. Margelienė v. VĮ Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-459/2004m.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje V. Žaldaris v. AB „Drobė“, Nr. 3K-3-138/2003m.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje A. Pakalniškienė v. Klaipėdos miesto lopšelis-darželis „Pelėdžiukas“, Nr. 3K-3-192/2003m.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje I. Jogėlienė v. UAB „Vakarų stilius“, Nr.3K-3-433/2003m.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje V. Čekanauskas v. VšĮ Vilniaus miesto Greitosios medicinos pagalbos stotis, Nr. 3K-3-564/2003 m.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje R. Duobienė v. UAB „Mėlynoji uoga“, Nr. 3K-3-1109/2003m.
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje D. Paulauskienė v. Kauno apskrities sporto medicinos centras, Nr.3K-3-1141/2003m.

71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje A. Lukinov v. Klaipėdos miesto priešgaisrinė gelbėjimo tarnyba, byla Nr. 3K-3-695/2002m.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje AB “Druskininkų duona” v. AB “Druskininkų duona” darbuotojų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-965/2002m.
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje M. Kulbačiauskas v. UAB “Vilniaus Senamiesčio restauravimo direkcija”, Nr. 3K-3-98/2000 m.
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje A. Šalaševičius v. UAB “Vilniaus gatvių apšvietimo elektros tinklai”, Nr. 3K-3-300/2000m.
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje N. Urnevičienė v. AB viešbutis “Lietuva”, Nr. 3K-7-145/2003m.

IV. Kita literatūra

76. 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>; prisijungimo laikas:2004-11-29.
77. 1982m. TDO rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [.http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm](http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm); prisijungimo laikas:2004-11-29.

Santrauka

Tiriamajame darbe autorius siekia atskleisti teorinius bendro pobūdžio klausimus: apibrėžti darbo sutarties pasibaigimo ir nutraukimo sąvokas. Autoriaus nagrinėjami darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindai. Analizuojamas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą.

Lyginamuoju metodu pateikiamas tarptautinių dokumentų ir ES teisės normų, reguliuojančių darbo sutarties nutraukimą, reglamentavimas.

Tiriamajame darbe pateikiamas garantijų ir apribojimų reglamentavimas, atsirandantis nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

Pateikiamas teisminės praktikos apibendrinimas, reikšmingas teisingai aiškinant ir tinkamai taikant teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

Summary

In this research work an author seeks to educe the theoretical character of questions: to define the conceptions of the expiry or the termination of an employment contract. Author analyses the grounds for the termination of an employment contract on the initiative of an employer without any fault on the part of an employee. Author analyses the notice of the termination of an employment contract.

The regulation of the legal rules of international documents and EU presents by the comparable method.

The regulation of the guarantees and limitations represents in this research work, which give effect to the termination of an employment contract on the initiative of an employer without any fault on the part of an employee.

Author educes the generalization of judiciary practice, which is essential justly to interpret and properly to use rules of the termination of an employment contract on the initiative of an employer without any fault on the part of an employee.