

VILNIAUS UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA

Dieninės studijų formos
V kurso, darbo teisės šakos studentės
Simonos Kraujalytės

Magistro darbas

**Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva ypatumai Lietuvos
teismų praktikoje**

Vadovas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas
Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius, 2016

TURINYS

ĮVADAS	2
I. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO INSTITUTAS	5
1.1.Darbo santykių stabilumas	5
1.2.Darbo santykių pabaigos bei nutraukimo būdai.....	7
II. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS .	11
2.1.Darbo sutarties nutraukimo pagrindai	11
2.2.Darbo sutarties nutraukimo tvarka, garantijos	18
2.3.Darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai.....	28
III.DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DĖL DARBUOTOJO KALTĖS	36
3.1.Darbo sutarties nutraukimo pagrindai	36
3.2.Darbo sutarties nutraukimo tvarka, garantijos	43
3.3.Darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai.....	46
IŠVADOS.....	49
SANTRAUKA	51
SUMMARY	52
PANAUDOTŲ ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	54

IVADAS

Tyrimo tikslas.

Darbo sutartys, sudarytos tarp darbuotojų ir darbdavių, yra svarbios ir analizuojamos ne tik pačių šalių, tačiau ir mokslinėje teisinėje terpėje, apie jų sudarinėjimą ar vykdymą yra ištyręs ir pasisakęs ne vienas darbo teisės mokslo specialistas. Tačiau, darbo teisėje jau eilę metų yra svarbūs ir darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, o vienas iš jų – darbo sutarties nutraukimas. Darbo sutartis gali būti nutraukta įvairiai: šalių susitarimu, suėjus darbo sutarties terminui, darbuotojo pareiškimu, dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių, darbo sutarties nutraukimu be įspėjimo, darbdavio bankroto atveju bei darbdavio iniciatyva.¹ Darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį galima remiantis keliais teisiniais pagrindais, t.y. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 129 straipsniu, 136 straipsnio 3 dalimi bei 107 straipsnio 1 dalimi. Pirmuoju atveju, darbo sutartis yra nutraukiama darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės, pavyzdžiui, dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų, taip pat dėl kitų svarbių priežasčių, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ar jo elgesiu darbe.² Antruoju atveju, darbo sutartis darbdavio iniciatyva be įspėjimo gali būti nutraukta su darbuotoju, kuris: nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos arba kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.³ Trečiuoju atveju, darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukiama, jeigu darbdavys pripažįsta darbuotojo pasiektus rezultatus per išbandymo terminą nepatenkinamais ir remiantis šia priežastimi nutraukia darbo sutartį.⁴ Taigi darbdavys savo iniciatyva darbo sutartį gali nutraukti remiantis tik šiais trejais įstatyme gana griežtai nustatytais pagrindais, o konkrečiai kuriuo pagrindu ją nutraukti, sprendžia atsižvelgdamas į tuo metu tokį sprendimą lėmusias aplinkybes.

Nutrūkus darbo santykiams įvairiais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais, nesutinkantys su tokiu darbo santykių pasibaigimu, darbuotojai gali kreiptis į teismą ir bandyti įrodyti, jog darbo santykiai pasibaigė nepagrįstai arba buvo pažeistos imperatyvios

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 125, 126, 127, 128, 129, 136 ir 137 straipsniai.

² *Ibid.*, 129 straipsnio 2 dalis.

³ *Ibid.*, 136 straipsnio 1 ir 2 dalys.

⁴ *Ibid.*, 107 straipsnio 1 dalis.

nuostatos, susijusios su tam tikru darbo sutarties pasibaigimu. Ne išimtis yra ir darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva apskundimas. Teismai, nagrinėdami šiuo pagrindu iškeltas bylas, yra išaiškinę ir nustatę daugybę ypatumų tiek dėl darbdavio išreikštos iniciatyvos teisės, konkrečių Darbo kodekso normų taikymo, tiek ir dėl pačios nutraukimo tvarkos laikymosi bei jų ypatumų. Todėl atsižvelgiant į tai, darbo tikslu ir tapo tokių teisminių kelių sprendžiamų bylų ypatumų atskleidimas bei gana sistemingai plėtojama Lietuvos teismų praktika. Kadangi darbdaviai savo iniciatyva nutraukia darbo sutartį dažniausiai remdamiesi Darbo kodekso 129 straipsniu bei 136 straipsnio 3 dalies pagrindu, darbe bus nagrinėjamos būtent šiais pagrindais nutraukiamos darbo sutartys bei jų ypatumai Lietuvos teismų praktikoje.

Uždaviniai.

Siekiant įgyvendinti pasirinktą tikslą, keliama tokie uždaviniai:

1. Išanalizuoti bei atskleisti darbo sutarties darbdavio iniciatyva nutraukimo pagrindus bei atskleisti jų aiškinimo ypatumus Lietuvos teismų praktikoje;
2. Išskirti Lietuvos teismų praktikos ypatumus darbdaviui taikant Darbo kodekso nuostatas nutraukiant darbo sutartį savo iniciatyva;
3. Atskleisti Lietuvos teismų vaidmenį bei konkrečių bylų nagrinėjimo ypatumus, sprendžiant darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva ne dėl darbuotojo kaltės ir dėl darbuotojo kaltės.

Tyrimo objektas.

Pagrindinis tyrimo objektas – Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys bei nutarimai. Siekiant nustatyti, ar Lietuvos Aukščiausiojo Teismo plėtojamos praktikos bei išaiškinimų laikosi žemesnės instancijos teismai, tyrimo objektu taip pat tapo nuo 2010 metų sausio 1 dienos iki 2016 metų sausio 1 dienos pirmąją instanciją bylas nagrinėjančių apylinkės teismų priimti sprendimai (daugiausia Vilniaus miesto apylinkės teismo, Kauno apylinkės teismo bei Klaipėdos miesto apylinkės teismų sprendimai, taip pat nagrinėti ir kitų apylinkių teismų priimti sprendimai), apeliacinės instancijos teismų priimtose nutartyse, kuriuose yra nagrinėjamos darbdavio iniciatyva Darbo kodekso 129 straipsnio bei 136 straipsnio 3 dalies pagrindu nutrauktos darbo sutartys.

Tyrimo metodai.

Iškeltiems tikslams pasiekti pasitelkti šie mokslinio tyrimo metodai: lyginamasis – teisinis metodas, loginis – analitinis, lingvistinis, sisteminės analizės ir kiti metodai. Lyginamuoju – teisiniu metodu lyginami ir vertinami ne tik tarpusavyje įvairių teismų priimti sprendimai ir nutartys, bet ir su įstatymo įtvirtintomis nuostatomis, kaip tarpusavyje koreliuoja įstatymo nuostatos ir jų aiškinimas bei taikymas realiose teismų išnagrinėtose bylose. Taip pat lyginamuoju metodu bus siekiama bent šiek tiek palyginti dabar galiojančias Darbo kodekso normas (susijusias su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva) su naujajame Darbo kodekso projekte numatytais naujovėmis. Loginis – analitinis metodas taikomas aiškinant teisės normų turinį, darant išvadas bei apibendrinimus.

Temos aktualumas ir naujumas.

Temos aktualumas ir naujumas pasireiškia tuo, jog konkrečiai Lietuvos teismų praktikos susisteminimas, analizė ir jų ypatumų išskyrimas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės ir dėl darbuotojo kaltės, detaliai nėra išskirti ir atskleisti, ypač analizuojant pirmos instancijos teismų priimtus sprendimus. Taip pat bus lyginami naujojo Darbo kodekso projekto numatyti pakeitimai bei naujovės, kurie ankstesniuose darbuose tikrai nebuvo nagrinėjami.

Svarbiausi šaltiniai.

Svarbiausi šaltiniai, kaip jau buvo minėta aukščiau tyrimo tikslu ir objekte, yra Lietuvos apylinkės teismų, apygardos teismų bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išnagrinėtos bylos bei jų priimti sprendimai, nutartys ir nutarimai. Žinoma, pagrindiniu norminiu teisės aktu šiame darbe tapo Darbo kodeksas, Darbo kodekso komentaras, V. Macijauskienės ir V. Mačiulaičio moksliniai straipsniai bei V. Tiažkijaus monografija.

I. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO INSTITUTAS

1.1. Darbo santykių stabilumas

Kiekvieną dirbantį asmenį sieja tam tikri darbo teisiniai santykiai ne tik su konkrečiu darbdaviu, bet ir su visa visuomene. Normalu, jog darbuotojas nori jaustis saugus ir užtikrintas dėl savo tolimesnės ateities darbovietėje, kopti visais įmanomais karjeros laiptais bei jaustis stabiliai, žinoti, kad darbo sutartis su juo nebus nepagrįstai nutraukta. Kad darbo santykiai turėtų būti stabilūs, nustato ir Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 8 punktas, kaip vieną iš vienuolikos pagrindinių darbo teisėje įtvirtintų principų, taikomų darbo teisiniams santykiams reguliuoti. Žinoma, darbo teisė neapsiriboja vien tik šiais principais, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje yra įtvirtinti ir kiti, tačiau visai teisinei sistemai svarbūs principai. Konkrečiai išskiriant stabilumo principą, kuris yra svarbus analizuojant darbo teisės nutraukimo pagrindus, yra labai svarbu išsiaiškinti šio principo kilmę bei esmę. Kadangi šio stabilumo principo samprata Darbo kodekse nėra pateikta, atskleidžiant ją bus pasitelktos įvairios teisės mokslininkų įžvalgos bei tarptautiniai teisės aktai.

Darbo kodekso komentaro autoriai darbo santykių stabilumo principą apibūdina kaip principą, kuris reiškia, kad darbo santykiai turi atitikti nuolatinumo kriterijus, taip pat tai, jog turi būti siekiama apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos ir nepagrįsto darbo santykių nutraukimo. Iš esmės šis principas yra siejamas su darbo santykių nutraukimo pagrindais ir tvarka, o ypač su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.⁵ Toks stabilumo principo aiškinimas yra pateiktas ir 1982 m. birželio 2 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ (toliau – Konvencija). Šios Konvencijos 4 straipsnyje yra nustatyta, kad darbo santykiai su darbuotoju negali būti nutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui pagrįstos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais. Panašus aiškinimas ir vertinimas dėl darbuotojų apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo yra numatytas ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) 30 straipsnyje, kuriame teigiama, jog kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atvejais. Matome, kad Chartijoje šios darbuotojo

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis: Bendrosios nuostatos. II dalis: Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: *Justitia*, 2003, 33-34 psl.

apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo samprata yra pateikta šiek tiek plačiau nei Konvencijoje, nenurodoma tikslų priežasčių, kodėl vienais ar kitais atvejais darbo sutartys su darbuotojais neturėtų būti nutraukiamos. Taip pat matome, kad Chartijoje yra naudojama sąvoka ne darbo sutarties nutraukimas, bet atleidimas iš darbo. Darbo santykių pabaigai apibūdinti, tiek tarptautiniuose, tiek Europos Sąjungos teisės aktuose, tiek nacionaliniuose, yra vartojamos įvairios sąvokos, tokios kaip darbo sutarties pasibaigimas, atleidimas iš darbo arba tiesiog darbo sutarties nutraukimas. Taigi skirtingi darbo santykių pabaigos pagrindai nėra aiškiai išskirti ir reglamentuoti, o yra nubrėžtos tik tam tikros gairės, kuriomis vadovaujantis pačioms valstybėms yra paliekama teisė sureguliuoti įstatymus taip, jog stabilumo principas nebūtų pažeistas.

Darbo teisės mokslininkai savo darbuose ne kartą šį stabilumo principą yra susieję būtent tik su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva, t.y. stabilumo principą analizuodami tik darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva kontekste.⁶ Tai galima pagrįsti tuo, jog Europos Sąjungos teisėje bei tarptautiniu mastu šis principas yra siejamas tik su minėtu pagrindu nutraukiamomis darbo sutartimis. Tačiau Europos Sąjungos Taryba, atsižvelgusi į Europos Sąjungos steigimo sutartį bei šios sutarties 94 straipsnį, 2001 m. kovo 12 d. priėmė direktyvą 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ (toliau – Direktyva). Šios Direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, jog įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo. Panaši nuostata yra išreikšta ir Darbo kodekso 138 straipsnio 1 dalyje, kuri teigia, jog įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Palyginus su minėtos Direktyvos nuostata, Darbo kodekse yra nustatoma, kad ne tik įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis atleisti iš darbo, bet ir įmonės pavadinimo pakeitimas, įmonių sujungimas, padalijimas ar prijungimas. Darbo kodekse, atsižvelgiant į Direktyvą, yra nustatytas platesnis tokių aplinkybių sąrašas, tokiu būdu šiek tiek apribojant darbdavio laisvę interpretuoti bei taikyti šį darbo sutarties nutraukimą su darbuotojais. Nors darbo teisės mokslininkai stabilumo

⁶ Mačiulaitis, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalį. 2012, 4(2).

principą dažniausiai sieja tik su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva, atsižvelgiant į minėtos Direktyvos nuostatas, manytume, kad jis taip pat turėtų būti analizuojamas bei taikomas esant ir visiems kitiems darbo santykių pasibaigimo, nutraukimo bei atleidimo pagrindams.

Darbo teisės moksle galime sutikti ir siūlymų, susijusių su stabilumo principo įgyvendinimo formomis, t.y. kokiais būdais šis principas gali būti įgyvendintas. Stabilumo principas, pasak V. Mačiulaičio, gali būti įgyvendinamas⁷:

1. per teisės normas, numatančias specifinę darbo sutarčių nutraukimo tvarką;
2. per teisės normas, numatančias darbdavio pareigą informuoti ir suteikti darbuotojams galimybę pereiti nuo mažiau stabilių darbo teisinių santykių iki stabilesnių;
3. per teisės normas, nustatančias ribojimus nutraukti darbo sutartį pertvarkant darbdavio reorganizavimo ar perdavimo atveju.

Toks siūlomas šio principo įgyvendinimas iš dalies atitinka dabar susiklosčiusį teisinį šio principo įgyvendinimą. Tačiau, kaip jau minėjome, darbo santykių stabilumo principo suvokimą negalime sieti vien tik su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva, atsižvelgiant į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje bei Europos Sąjungos Tarybos priimtoje direktyvoje pateiktas nuostatas.

1.2. Darbo santykių pabaigos bei nutraukimo būdai

Nepaisant to, jog darbdavys yra įpareigotas laikytis darbo santykių stabilumo principo, ne visada darbo santykių šalims pavyksta laikytis šio principo, o kartais, nors ir jo laikantis, iškyla tam tikrų nuo darbdavio ar darbuotojo nepriklausančių aplinkybių, dėl kurių vienais ar kitais pagrindais baigiasi šalis siejantys darbo santykiai.

Darbo sutarties pasibaigimas yra plačiai vartojama sąvoka, kuri apima ne tik darbo sutarties pasibaigimą, bet ir darbo sutarties nutraukimą bei darbuotojo atleidimą iš darbo.⁸ Taigi darbo sutarties pasibaigimas yra suvokiamas įvairiai. Remiantis V. Tiažkijaus pateikta

⁷ *Ibid.*

⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: *Justitia*, 2004, 121-122 psl.

darbo sutarties pasibaigimo samprata, darbo sutarties pasibaigimas yra nustatyti tam tikri juridiniai faktai, su kuriais įstatymai sieja darbo sutarties pasibaigimą.⁹ Darbo kodekso 124 straipsnyje yra pateikti tokie darbo sutarties pasibaigimo pagrindai:

- 1) darbo sutarties nutraukimas Darbo kodekse ir kituose įstatymuose nustatytais pagrindais;
- 2) darbdavio likvidavimas, kai jo teisės nepereina kitam asmeniui;
- 3) darbuotojo mirtis;
- 4) kai darbdavio ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma.

Iš šių darbo kodekse pateiktų pagrindų aiškiai galime išskirti įtvirtintą tik darbo sutarties nutraukimą, tačiau darbo sutarties pasibaigimas bei atleidimas iš darbo yra išreikštas tik tam tikrais pavyzdžiais.

Darbo sutarties nutraukimas yra suprantamas kaip vienas iš darbo sutarties pabaigimo būdų.¹⁰ Šiuo būdu darbo sutartis gali būti nutraukiama abiejų šalių bendru susitarimu, taip pat pagal kiekvienos iš jų išreikštą valią. Darbdavio iniciatyva, darbo sutartis nutraukiama:

1. Kai nėra darbuotojo kaltės. Šis darbo sutarties nutraukimas yra siejamas su darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį, kai tokį darbdavio sprendimą lėmė nuo darbuotojo nepriklausančių aplinkybių buvimas;¹¹
2. Esant darbuotojo kaltei, kuri pasireiškia šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu ar pakartotiniu drausmės pažeidimu;¹²
3. Kai darbdavio netenkina per išbandymo laikotarpį darbuotojo pasiekti rezultatai.¹³ Skirtingai nei prieš tai minėtais darbo sutarties nutraukimo būdais, šiuo atveju nutraukiant darbo sutartį į darbuotojo kaltės buvimą ar nebuvimą nėra atsižvelgiama.

Darbuotojo iniciatyva, darbo sutartį darbuotojas gali nutraukti remdamasis svarbiomis, tačiau ir ne tik svarbiomis priežastimis, taip pat jei sudarant darbo sutartį, darbuotojas ir darbdavys sulygo dėl išbandymo laikotarpio darbuotojo iniciatyva, kuriam dar tebesitęsiant, darbuotojas dėl tam tikrų priežasčių pareiškia norą nutraukti darbo sutartį.¹⁴

⁹ Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas. *Justitia*, 2005, 412 psl.

¹⁰ *Ibid.*, 408 psl.

¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 129 straipsnis.

¹² *Ibid.*, 136 straipsnio 3 dalis.

¹³ *Ibid.*, 107 straipsnio 1 dalis.

¹⁴ *Ibid.*, 107 straipsnio 2 dalis, 127 straipsnis.

Taigi daugelis autorių išskiria tokį darbo sutarties nutraukimo išskirstymą pagal subjektų išreikštą valią. Tačiau įdomu yra tai, jog kai kurie darbo teisės mokslo specialistai išskiria ir dar vieną darbo sutarties nutraukimą, kurį sieja ne su darbuotojo ar darbdavio išreikšta valia, bet su trečiųjų asmenų iniciatyva.¹⁵ Tokiam skirstymui pritaria V. Tiažkijus (Pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą dėl tam tikrų aplinkybių, kurių atsiradimas nepriklauso nuo darbo sutarties šalių valios¹⁶), I. Nekrošius. Šis išskyrimas, manome, yra pagrįstas ir teisingas, nes Darbo kodekse yra numatyta tikrai daugelis darbo sutarties nutraukimo būdų, kuomet tokį nutraukimą būtent ir nulemia trečiųjų asmenų iniciatyva.

Tokie trečiųjų asmenų veiksmai (iniciatyva) gali pasireikšti Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje išvardintais atvejais, pavyzdžiui kai įsiteisėja teismo sprendimas ar nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo (teismo iniciatyva); kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą (tam tikra institucija); kai to pareikalauja įstatymų įgalioti organai ar pareigūnai (organai ar pareigūnai); kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą negali eiti pareigų ar dirbti (Neįgalumo ir darbingumo tarnyba); kai nutraukti darbo sutartį su darbuotoju nuo keturiolikos iki šešiolikos metų reikalauja vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi (vaiko tėvai, vaiko atstovas, vaiko gydytojas arba mokykla); kai yra likviduojamas darbdavys, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolių nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo; mirus darbdaviui, kai darbo sutartis buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo. Kaip matyti, darbo sutarties nutraukimas priklauso nuo konkrečios trečiosios šalies iniciatyvos išreiškimo, tačiau galime pastebėti, jog kai kurios Darbo kodekse pateiktos formuluotės leidžia daryti išvadą, kad ne visada darbo sutarties nutraukimas priklauso nuo tokios trečiojo asmens išreikštos valios, o nuo tam tikrų juridinių faktų buvimo. Pavyzdžiui, darbuotojui mirus, darbo sutartis yra nutraukiama būtent dėl darbuotojo mirties, taip pat kai darbo sutarties sudedamosios dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatoms ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, darbo sutartis turėtų būti nutraukiama būtent dėl tokių prieštaraujančių nuostatų buvimo. Todėl manytina, kad darbo sutarties

¹⁵ Macijauskienė, V. Darbo sutarties nutraukimas ir pasibaigimas. *Jurisprudencija*. 2006, 10(88).

¹⁶ Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas. *Justitia*, 2005, 413 psl.

nutraukimas priklauso ne tik nuo darbdavio, darbuotojo ar trečiosios šalies valios išreiškimo, bet ir nuo tam tikrų juridinių faktų egzistavimo.

Kitas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas yra darbuotojo atleidimas iš darbo. Ši sąvoka yra gana plačiai girdima darbuotojų tarpe, kai darbuotojas, tiksliai nežinantis kokių pagrindų baigėsi ji bei darbdavį siejantys darbo santykiai, tokį darbo sutarties pasibaigimą tiesiog apibūdina atleidimu iš darbo. Toks atskirų darbo sutarties pasibaigimo būdų sutapatinamas yra suprantamas, nes ir Darbo kodekse nėra aiškiai nustatyta, ką būtent reiškia atleidimas iš darbo. Atleidimas iš darbo Darbo kodekse yra minimas grupės darbuotojų atleidimo atveju, įspėjime dėl darbo sutarties nutraukimo nurodoma, kad jame turi būti nurodyta atleidimo priežastis ir atleidimo iš darbo data. Taip pat atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju nutraukimo tvarkoje bei drausminių nuobaudų sąrašė yra minima darbuotojo atleidimo iš darbo sąvoka.¹⁷ Atleidimas iš darbo yra minimas ir kituose Darbo kodekso straipsniuose, tačiau, kaip jau buvo minėta, jo samprata ir platesnis išaiškinimas nė viename straipsnyje nėra pateiktas. Atleidimo iš darbo sąvoka pagal V. Tiažkijų gali būti suprantama kaip darbo sutarties pasibaigimo rezultatas ir tai yra teisinis darbo sutarties pasibaigimo padarinys.¹⁸ V. Macijauskienė teigia, jog atleidimas iš darbo reiškia tam tikrą procedūrą, pačios darbo sutarties pasibaigimo rezultatą ir, suprantama, tai yra teisinė darbo sutarties pasibaigimo išdava, nes pasibaigia teisės ir pareigos.¹⁹ Atleidimas iš darbo bei darbo sutarties nutraukimas yra vienas iš darbo santykių pasibaigimo būdų, todėl neretai ir yra šios sąvokos tapatinamos. Tačiau teisiniu aspektu, šių sąvokų nederėtų painioti, nes jų reikšmė skiriasi.²⁰ Nors darbo teisės specialistai skiria atleidimą iš darbo kaip vieną iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, tačiau patys Lietuvos teismai, nagrinėdami bylas, susijusias su darbo santykių pabaiga, šias sąvokas taip pat tapatina. Todėl tolesniame darbe tiek darbo sutarties nutraukimas, tiek atleidimas iš darbo bus taip pat tapatinamas.

Taigi, darbo santykiai tarp šalių gali pasibaigti įvairiai, t.y. tiek darbo santykių pasibaigimu, darbo sutarties nutraukimu, tiek atleidimu iš darbo. Tačiau tinkamai kvalifikuoti ir atskirti šiuos darbo santykių pasibaigimo pagrindus yra būtina, nes nuo to priklausys, kokias įstatyme numatytas garantijas, teises pasekmes bei tvarką taikysime konkrečiu darbdavio bei darbuotojo darbo santykių pabaigos atveju.

¹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 130¹ straipsnis, 130 straipsnis, 140 straipsnis.

¹⁸ Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas. *Justitia*, 2005, 408 psl.

¹⁹ Macijauskienė, V. Darbo sutarties nutraukimas ir pasibaigimas. *Jurisprudencija*. 2006. 10(88).

²⁰ *Ibid.*

II. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS

2.1. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai

Darbdavys darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, gali nutraukti Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu. Tiesa, šiuo pagrindu gali būti nutrauktos neterminuotos ir terminuotos darbo sutartys, tačiau jų nutraukimo tvarka šiek tiek skiriasi, nors ir nelabai žymiai. Darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs jį Darbo kodekso 130 straipsnio nustatyta tvarka.²¹ Tarptautinės darbo organizacijos priimtos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 4 ir 11 straipsniai nustato, kad darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui pagrįstos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais ir, kad darbuotojas, su kuriuo ruošiamasi nutraukti darbo santykius, turi teisę būti apie tai perspėtas prieš pagrįstą laikotarpį ar vietoj perspėjimo gauti kompensaciją, jeigu jis nėra įvykdęs nusižengimo, tai yra tokio nusižengimo, dėl kurio pobūdžio būtų nepriimtina iš darbdavio reikalauti su juo pratęsti darbo santykius perspėjimo laikotarpiu. Ši Konvencija nebuvo ratifikuota nei 2003 metais, priėmus Darbo kodeksą, nei dabar, tačiau sutiktina su Darbo kodekso komentaro autoriais, kad tokios Konvencijos nuostatos atitinka Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalies nuostatas.²² Toliau būtina išsiaiškinti ir nustatyti, kokios priežastys yra laikomos svarbiomis, kurioms esant minėtu pagrindu gali būti nutraukiamos darbo sutartys su darbuotojais.

Svarbiomis aplinkybės, remiantis Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalimi, yra pripažįstamos tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Šias priežastis galime priskirti prie aplinkybių, iš dalies susijusių su darbuotoju. Darbuotojo kvalifikacijos bei profesinių gebėjimų samprata šio straipsnio kontekste buvo pateikta jau 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato nutarime Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ (toliau – Senato nutarimas). Remiantis pateiktu išaiškinimu, dar-

²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 129 straipsnio 1 dalis.

²² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: *Justitia*, 2004, 130 psl.

buotojo kvalifikacija yra suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis, taip pat jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Darbuotojo kvalifikacija negali būti tapatinama išsimokslinimui, nes išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Prie darbuotojo kvalifikacijos taip pat yra priskiriami nepatenkinami atestavimo, vykdomo norminių teisės aktų nustatyta tvarka, rezultatai.²³ Šiuo Senato nutarime pateiktu darbuotojo kvalifikacijos išaiškinimu yra remiamasi ir aiškinama nagrinėjant bylas ir pirmos instancijos teismuose. Pavyzdžiui, vienoje byloje kilo konfliktas dėl to, jog darbuotoja, jau priimta dirbti buhalterė ir išdirbusi apie metus laiko, neturėjo aukštojo buhalterinio išsilavinimo, ir tuo remiantis, darbdavys atleido ją iš darbo. Teismas, atsižvelgdamas į atitinkamus įstatymus bei Darbo kodekso 129 straipsnį, nustatė, jog darbuotoja neprivalėjo turėti profesinio buhalterinio išsilavinimo ir tokia aplinkybė nėra laikytina svarbia priežastimi šio straipsnio pagrindu, todėl darbdavys neteisėtai atleido darbuotoją iš darbo.²⁴ Būtina paminėti, jog teismai iki šiol gana dažnai taiko Senato nutarime pateiktus išaiškinimus.

Kita su darbuotojo asmeniu iš dalies susijusi aplinkybė yra profesiniai gebėjimai, kuri apima visas objektyviai esančias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą. Tokios aplinkybės gali būti, pavyzdžiui, darbuotojo sveikatos būklė, taip pat atvejai, kada darbuotojas nuolat gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan. Taip pat gali susiklostyti tokių situacijų, kai darbuotojas, nors ir turi reikiamą kvalifikaciją ir tinkamai vykdo pavestas funkcijas, tačiau pavestoms funkcijoms atlikti jis užtrunka žymiai ilgesnį laiko tarpą nei kiti darbuotojai.²⁵ Esant tokioms aplinkybėms, darbdavys gali jas kvalifikuoti kaip svarbias ir jų pagrindu nutraukti darbo sutartį.

Paskutinioji iš svarbių aplinkybių, susijusių su darbuotojo asmeniu, yra tam tikras jo elgesys darbe. Tiesa, šios aplinkybės išaiškinimo Senato nutarime nėra pateikta, tačiau jo bendras gaires yra nubrėžęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-346/2011: aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, turėtų būti suprantamos kaip subjektyvios tam tikro darbuotojo charakterio, asmeninės ir pan. savybės, kurios, nesant jo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos, objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe. Toks darbuotojo netinkamas elgesys darbe

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“ 2 p.

²⁴ Kauno miesto apylinkės teismo 2012 m. lapkričio 12 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-14812-894/2012.

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44, 2 p.

gali būti, pavyzdžiui, nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, darbuoto elgesys kuriant įtampą tarp įmonės darbuotojų, taip sukeldamas psichologinį diskomfortą kolektyve, pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas, profesinės etikos reikalavimų ignoravimas ir kitos panašios aplinkybės.²⁶ Pabrėžtina, kad visos minėtos aplinkybės ne visais atvejais gali būti pripažįstamos svarbiomis, todėl sprendžiant dėl jų svarbumo reikia analizuoti konkretų darbo sutarties nutraukimo atvejį ir aiškintis, ar būtent dėl tokių su darbuotoju susijusių priežasčių darbdavys neturėjo kitos išeities, kaip tik nutraukti darbo santykius.

Darbo sutartis gali būti nutraukta ir dėl priežasčių, nesusijusių su darbuotojo asmeniu. Pavyzdžiui, darbo sutartis gali būti nutraukta dėl ekonominių priežasčių (nuolatinis apyvartos mažėjimas, nuolatiniai nuostoliai, kurie yra nulemti esant tam tikroms objektyvioms priežastims (naujo konkurento atsiradimas rinkoje ir pan.))²⁷. Taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų (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 darbuotojų²⁸). Aiškindamas struktūrinių pertvarkymų, kaip svarbios priežasties, sampratą, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas plėtojamoje praktikoje nuosekliai pasisako, kad konkrečių struktūrinių pertvarkymų, kaip svarbios priežasties nutraukti darbo sutartį, realumas nustatomas pagal tai, ar dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas ar keli darbuotojai negali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso neatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų.²⁹ Taip pat Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad darbovietės struktūriniai pertvarkymai reiškia visišką ar dalinį darbuotojų, jų grupių ar padalinių funkcijų pakeitimą ar perskirstymą. Dėl tokio pakeitimo konkretaus darbuotojo vykdytos funkcijos gali būti iš viso neatliekamos, o gali būti paskiriamos atlikti kitam darbuotojui ar išskirstomos atlikti keliems asmenims. Tokio pertvarkymo pasekmė turi būti toks dirbusių asmenų pareigybių išdėstymo ir joms tenkančių funkcijų pakeitimas, kad atleidžiamam asmeniui neliktų nė dalies jam anksčiau vykdytų funkcijų ir jo darbo vieta taptų nebereikalinga. Tačiau tai nereiškia, kad dėl struktūros pertvarkymų turi išnykti dalis ar visos darbuotojo vykdytos funkcijos. Šiuo klausimu ir toliau yra formuojama teismų praktika

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-346/2011.

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44, 2 p.

²⁸ *Ibid.*

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2006; 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-488/2009.

(tokio pertvarkymo pasekmė turi būti toks dirbusių asmenų pareigybių išdėstymo ir joms tenkančių funkcijų pakeitimas, kad atleidžiamam asmeniui neliktų nė dalies jam anksčiau vykdytų funkcijų ir jo darbo vieta taptų nebereikalinga).³⁰ Pabrėžtina, jog tokie darbovietės struktūriniai pertvarkymai turėtų būti įforminami atitinkamo valdymo organo sprendimu bei toks sprendimas turi būti realiai įgyvendinamas.³¹ Dėl struktūrinių pertvarkymų pastaruosius penkerius metus teismuose buvo gaunama daugiausiai bylų, palyginus su kitų Darbo kodekse 129 straipsnyje numatytų svarbių priežasčių taikymu. Tai reiškia, jog ši darbo sutarties nutraukimo priežastis darbdavių yra dažniau taikoma nei visos kitos.

Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje taip pat yra įtvirtinta, jog darbo sutartis gali būti nutraukiama ir dėl technologinių priežasčių. Tokios priežastys gali būti technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi sulgytų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje nebėra atliekamos (pavyzdžiui, rankinio darbo pakeitimas automatizuota linija ir pan.) arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų (pavyzdžiui, esamos automatinės linijos kompiuterizavimas ir pan.).³² Kaip matyti, ši priežastis yra siejama su tam tikrų naujų technologijų įdiegimu darbovietėje. Deja, tačiau analizuojant Lietuvos teismų gautas bylas pastaraisiais metais, nepasitaikė nei vienos bylos, kurioje darbdavys, remdamasis technologinėmis priežastimis, būtų nutraukęs darbo sutartį su darbuotoju. Tai galima sieti su tuo, jog daugelis įmonių jau yra įdiegia įvairias technologines naujoves savo veikloje, todėl ir darbdavys šia priežastimi nebesiremia nutraukdamas darbo sutartį su darbuotojais.

Darbo kodekso 129 straipsnyje, be aptartų priežasčių, kurios yra pripažįstamos svarbiomis, taip pat yra numatyta, jog darbdavys darbo sutartį su darbuotoju gali nutraukti ir dėl panašių svarbių priežasčių, taip pat tais atvejais, kai priežastis nustato Darbo kodeksas ir kiti įstatymai.³³ Pavyzdžiui, tokia darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį gali būti išreikšta, kai darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis. Tačiau darbdavys negali bet kada pakeisti darbo sąlygų, tokie pakeitimai turi būti daromi, atsižvelgiant į tai, ar darbovietėje realiai egzistavo objektyvių aplinkybių, nulėmusių darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Kitaip darbo sutarties nutraukimas su darbuotoju bus pripažintas neteisėtu.³⁴

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008; 2003 m. gruodžio 29 d. senato nutarimo Nr. 44, 4.5. p.

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

³³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 129 straipsnio 2 dalis.

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-10/2011.

Nors Darbo kodekse ir yra pateikta svarbių priežasčių pavydžių, tačiau tokių aplinkybių sąrašas nėra išsamus, pateikti tik bendriausi svarbių priežasčių požymiai. Ar aplinkybės, dėl kurių yra nutraukiama darbo sutartis, yra pripažįstamos svarbiomis, sprendžiama kiekvienu konkrečiu atveju, atsižvelgiant į buvusią realią situaciją ir tokį darbdavio sprendimą lėmusias priežastis. Darbo kodekso komentaro autoriai yra pateikę tokių svarbių priežasčių pavyzdžius: nepakankama darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gabumai, jo elgesys darbe, sveikatos būklė, trukdanti tinkamai atlikti darbo funkcijas, neatitinkantis einamų pareigų ar dirbamo darbo, darbuotojas, kuris esant normalioms darbo sąlygoms sistemingai gamina broką, neįvykdo darbo normų arba netinkamai atlieka kitokias darbo pareigas, taip pat darbuotojas, kuriam yra pavesta atlikti darbo funkcijas, tačiau jis pripažįstamas netinkamu darbui, nes įstatymų nustatyta tvarka nekelia kvalifikacijos, taip pat, jeigu jis nuolat nesugeba atlikti einamų pareigų.³⁵ Pabrėžtina, jog Lietuvos teismai, nagrinėdami tokio pobūdžio bylas, nemažai dėmesio skiria būtent tokių priežasčių turiniui atskleisti, todėl pirmiausia yra nustatoma darbdavio pareiga neapsiriboti vien svarbios priežasties buvimo konstatavimu pakartojant darbo kodekse įtvirtintą formuluotę, o pagrįsti tokios priežasties egzistavimą konkrečiais faktais.³⁶ Taigi, nors ir darbdavys mano esant svarbiai priežastiai ir ją remdamasis nutraukia darbo santykius su darbuotoju, ne visuomet tokia priežastis, atsižvelgiant į buvusią konkrečią situaciją, gali būti pripažįstama svarbia, todėl darbdavys visada turi gana atsargiai vertinti visų veiksmų, lemiančių svarbios priežasties faktą, buvimo įvertinimą.

Darbo kodekse yra išvardintos ir tos priežastys, kurios savaime negali būti pripažįstamos svarbiomis, dėl kurių darbo sutartys negali būti nutraukiamos. Tokių priežasčių sąrašas yra pateiktas Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalyje. Remiantis šio straipsnio 3 dalimi, teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį negali būti³⁷:

1. narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu darbo metu;
2. darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje;
3. dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;

³⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: *Justitia*, 2004, 131-132 psl.

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-144/2004.

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 129 straipsnio 3 dalis.

4. lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė, socialinė padėtis, ketinimas turėti vaiką (vaikų), santuokinė ir šeimninė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir asociacijoms, išskyrus atvejus dėl asmens išpažintos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažintos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas;
5. amžius;
6. nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles.

Šis Darbo kodekse pateiktas priežasčių sąrašas yra išsamus, tiksliai išaiškintas ir galutinis. Todėl darbdavys neturi teisės savaip interpretuoti, plėsti ar išaiškinti. Naujajame darbo kodekso projekte šių priežasčių sąrašas nebėra susietas su įtvirtintu darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, straipsniu, o yra taikomas tik su nauju darbo sutarties nutraukimu darbdavio valia pagrindu, kurį išskirsime tolesnėje šio skyriaus dalyje.

Darbo kodekso naujovės

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija suvienijo Vilniaus universiteto, Mykolo Romerio universiteto ir Lietuvos socialinių tyrimų centro specialistus bei mokslininkus, kurie, vadovaudamiesi Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 4 prioriteto įgyvendinimo priemonės „Viešųjų politikų reformų skatinimo“ projektu, parengė naująjį socialinį modelį užimtumo didinimo, kovos su nedarbu ir skurdo mažinimu, socialinio draudimo sistemos bei darbo santykių sureguliuavimo tikslais. Vienas iš šių naujojo socialinio modelio naujovių, kurios buvo padarytos atsižvelgiant į gerąją kitų šalių praktiką, siekiant pritraukti naujus investuotojus ir taip sukurti lankstesnį darbo santykius reguliuojantį modelį, buvo sukurtas naujas Darbo kodekso projektas. Dėl šio naujojo socialinio modelio bei minėto projekto visuomenėje iki šiol netyla diskusijos, tiek mokslininkai, darbdavių organizacijos bei darbuotojams atstovaujančių profesinių sąjungų atstovai dėl įvairių pakeitimų pasisako skirtingai – vieni pritaria naujoms idėjoms, kiti nepitaria. Šiuo metu naujasis Darbo kodekso projektas yra baigtas svarstyti Seimo Socialinių reikalų ir darbo

komitete, tačiau kada galutinai bus patvirtintas naujasis projektas, nėra aišku. Atsižvelgiant į tai, kiekvienoje darbo dalyje sulyginame dabar galiojančias įstatymo nuostatas su naujajame Darbo kodekso projekte pasiūlytais pakeitimais bei naujovėmis.

Buvęs Darbo kodekso 129 straipsnis naujame Darbo kodekse numatomas pakeisti į 56 straipsnį. Kaip jo eiliškumas, taip ir jo pavadinimas yra performuluotas – Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva **be** darbuotojo kaltės. Darbo kodekso 129 straipsnyje buvo išvardinti tik bendrieji svarbių nutraukimo priežasčių požymiai, išsamaus jų sąrašo, kaip jau buvo minėta, nėra nustatyta. Tačiau naujajame Darbo kodekso projekte vietoj buvusių svarbių priežasčių, yra išvardintos priežastys (yra atsisakoma svarbių priežasčių sąvokos), dėl kurių darbo sutartis darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės gali būti nutraukta:

1. Kai darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla;
2. Kai darbdavio netenkina darbuotojo darbo rezultatai;
3. Kai darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietą.
4. Darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju.³⁸

Be šių tiesiog išvardintų priežasčių, naujame projekte taip pat yra pateikiami ir tokių priežasčių išaiškinimai.³⁹ Šios visos naujai nustatytos priežastys, teismų praktikoje nagrinėjant darbo bylas dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, iki šiol buvo pripažįstamos kaip svarbiomis nutraukti darbo sutartį. Tačiau, kaip matyti, šios priežastys skiriasi nuo dabar galiojančiame Darbo kodekso 129 straipsnyje numatytų svarbių priežasčių.

³⁸ Darbo kodekso projektas. 56 straipsnis. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-01-21]. <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>.

³⁹ *Ibid.*

2.2. Darbo sutarties nutraukimo tvarka

Darbo sutarties nutraukimo tvarką, atleidžiant iš darbo darbuotoją darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, sudaro šios dvi procedūrinės dalys, kurių darbdavys privalo laikytis:

1. Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą;⁴⁰
2. Kito darbo pasiūlymas.⁴¹

Įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą paskirtis yra informuoti darbuotoją dėl jo tolimesnės padėties darbovietėje ir yra svarbi darbuotojo teisių užtikrinimo priemonė tiek ginant darbuotojo interesus jam dirbant, tiek sprendžiant ginčą dėl jo atleidimo iš darbo pagrįstumo ir teisėtumo.⁴² Paprastai darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu pasirašytinai įspėjęs darbuotoją prieš du mėnesius.⁴³ Tačiau su kai kuriais darbuotojais norint nutraukti darbo sutartį, juos reikia įspėti prieš 4 mėnesius. 4 mėnesių ar 2 mėnesių įspėjimo terminas turi būti pratęsiamas darbuotojo ligos ar atostogų laikotarpiui, kaip tai numatyta Darbo kodekso 130 straipsnio 4 dalyje. Nors Darbo kodekse yra gana griežtai nustatyti šie terminai bei jų pratęsimo tvarka, tačiau darbdaviai ne visada tinkamai jų laikosi, ko pasekoje darbuotojai, ginčydamiesi teisme atleidimo iš darbo teisėtumą Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu, remiasi ir tuo, jog darbdavys nesilaikė įspėjimo terminų bei jų taikymo tvarkos. Darbuotojo ir darbdavio ginčą nagrinėjant teisme ir sprendžiant klausimą dėl įspėjimo termino laikymosi tvarkos, teismas, spręsdamas, ar darbuotojas buvo tinkamai įspėtas apie būsimą darbo sutarties nutraukimą, net ir konstatavęs tam tikrus pažeidimus, kiekvienu atveju turėtų įvertinti nustatyto pažeidimo reikšmę bei jo sukeltus teisinius padarinius darbuotojui ir tik priklausomai nuo to, vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais spręsti, ar toks pažeidimas konkrečiu atveju sudaro savarankišką pagrindą pripažinti atleidimą neteisėtu.⁴⁴ Taigi teismai darbo sutarties nutraukimą nepripažįsta neteisėtu tik dėl to, jog darbdavys tinkamai nesilaikė įspėjimo terminų. Tam, kad darbo sutarties nutraukimas būtų pripažintas neteisėtu, turi būti nustatytos visos tokį darbo sutarties nutraukimą lėmusios aplinkybės.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 130 straipsnis.

⁴¹ *Ibid.*, 129 straipsnio 1 dalis.

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008.

⁴³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 130 straipsnio 1 dalis.

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-294/2012.

Darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją yra likę nedaugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.⁴⁵ Taip pat terminuotos sutarties atveju, darbdavys darbo sutartį gali nutraukti tik ypatingu atveju.⁴⁶ Šiems asmenims yra suteikta didesnė įstatyme įtvirtina apsauga, taip pat ir atleidimo priežastys turi būti „ypatingos“, o ne „svarbios“. Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje yra nustatyta, kad su aukščiau minėtais darbuotojais darbo sutartis gali būti nutraukta ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Ką turėta omenyje sąvoka „iš esmės pažeistų darbdavio interesus“ nei pačiame Darbo kodekse, nei Darbo kodekso komentare nėra įvardinta, tačiau „ypatingus atvejus“ tam tikrose bylose yra konstatavęs teismas. Pavyzdžiui, vienoje iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtų bylų, kasacinis teismas išaiškino, jog kai darbuotojo atliekamas darbas savo įnašu neprisideda prie darbdavio (įmonės) veiklos rezultatų, blogina darbdavio finansinę padėtį, tai ir yra tas ypatingas atvejis, dėl kurio darbdavys turi teisę pagal Darbo kodekso 129 straipsnio 2, 4 dalis atleisti darbuotoją laikydamasis įstatymo nustatytos tvarkos.⁴⁷ Senato nutarime taip pat yra išaiškinta, kad 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 atskiros darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis.⁴⁸ Šiuo pateiktu ypatingos sąvokos išaiškinimu rėmėsi ir Kauno apylinkės teismas nagrinėdamas bylą, kurioje darbdavys atleido iš darbo darbuotoją, kuriam iki teisės gauti visą senatvės pensiją buvo likę mažiau nei vieneri metai. Šioje byloje teismas pripažino, jog ypatingas atvejis buvo ir darbdavys turėjo teisę atleisti darbuotoją iš darbo, nors šiam ir buvo likę mažiau nei penkeri metai iki teisės gauti visą senatvės pensiją, nes darbuotoja nesutiko dirbti už mažesnę atlyginimą (pakeistomis darbo sąlygomis), kuris buvo sumažintas darbdavio pagrįstai dėl sunkios bendrovės ekonominės būklės.⁴⁹ Tokį pirmos instancijos teismo priimtą sprendimą

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 130 straipsnio 1 dalis, 129 straipsnio 4 dalis.

⁴⁶ *Ibid.*, 129 straipsnio 5 dalis.

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2004.

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2003 m. gruodžio 23 d. nutarimas Nr. 44, 2 p.

⁴⁹ Kauno miesto apylinkės teismo 2011 m. vasario 1 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-476-748/2011.

paliko galioti ir Kauno apygardos teismas.⁵⁰ Taigi iš pateiktos Darbo kodekso formuluotės bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pateiktų išaiškinimų, galime daryti pagrįsta išvadą, kad sprendžiant darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo klausimą visuomet turi būti įvertinta, ar tas konkretus atvejis yra pripažintinas ypatingu atveju, kuomet darbuotojo atleidimui realiai egzistuoja tokios svarbios priežastys, dėl kurių neatleidus darbuotoją būtų iš esmės pažeisti darbdavio interesai.

Be to, visais atvejais įspėjime dėl darbo sutarties nutraukimo, būtinai turi būti nurodyta:

1. Atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis grindžiamas darbo sutarties nutraukimas. Atleidimo pagrindas visais atvejais turi būti aiškiai ir išsamiai nurodytas, neužtenka darbdaviui nurodyti tik Darbo kodekso straipsnių abstrakčias formuluotes ir tam tikro dokumento numerio ar datos, kuriuo vadovaujantis yra atleidžiamas iš darbo darbuotojas. Pavyzdžiui, tuo atveju, kai darbuotojas įspėjamas apie atleidimą iš darbo dėl vykdomų struktūrinių pertvarkymų, įspėjime turi būti detalai nurodyta, nuo kada, kokio masto, kurių struktūrinių padalinių (ar jų dalių), kurių darbuotojų darbo organizavimą ar kitokio pobūdžio (jį konkrečiai nurodant) pertvarkymai bus atliekami. Įspėjime nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežasties konkretumas vertinamas darbuotojo požiūriu, nes būtent darbuotojas turi teisę žinoti ir suprasti, dėl kokios priežasties darbdavys ketina nutraukti darbo sutartį.⁵¹
2. Atleidimo iš darbo data (jeigu darbuotojas iš darbo atleidžiamas nepasibaigus įspėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas⁵²).
3. Atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka.⁵³

Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu nutraukiant darbo sutartį, kaip ir kitais darbo sutarties nutraukimo atvejais (su tam tikromis išimtimis), darbdavys turi laikytis aukščiau minėtos įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimo procedūros. Tačiau šiuo pagrindu nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, darbdavys papildomai privalo laikytis ir kito reikalavimo, kuris ir skiria šią darbo sutarties nutraukimo tvarką nuo kitų. Tokia papildoma nutraukimo tvarka yra darbdavio pareiga pasiūlyti kitą darbą, kurį darbuotojas savo

⁵⁰ Kauno apygardos teismo 2011 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1049-605/2011.

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2005.

⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 130 straipsnio 5 dalis.

⁵³ *Ibid.*, 130 straipsnio 2 dalis.

pasirinkimu arba sutinka dirbti, arba ne. Darbdavys visais atvejais privalo pasiūlyti laisvas darbo vietas toje darbovietėje, kurias gali užimti atleidžiamas iš darbo darbuotojas. Darbo kodekso komentaro autoriai pažymi, kad nėra reikalaujama suteikti darbuotojui tokį lygiavertį darbą, kuris anksčiau buvo dirbamas darbuotojo, t.y. darbdavys turėtų pasiūlyti darbuotojui dirbti kitą darbą, atsižvelgdamas į darbuotojo kvalifikaciją, profesiją ar specialybę. Tačiau, jeigu tokio darbo darbovietėje nėra, turėtų būti siūlomas koks nors kitas darbas, kurį darbuotojas pagal savo gebėjimus ir sveikatos būklę galėtų dirbti.⁵⁴

Pripažinimą, kad darbdavys pažeidė šią pareigą, lemia ne faktas, kad darbdavys nepasiūlė atleidžiamam iš darbo darbuotojui kito darbo, o faktas, kad darbdavys neperkėlė šio darbuotojo į kitą atitinkamą darbą, nors tokia galimybė buvo. Taigi turėdamas tokią galimybę darbdavys visada turi pasiūlyti bei perkelti darbuotoją į kitą darbą, atsižvelgdamas į jo profesiją, kvalifikaciją bei kitas dalykines savybes. Jeigu panašaus į ankstesnį darbuotojo dirbtą darbą darbovietėje nėra, darbdavys turėtų siūlyti kurią nors iš esamų laisvų darbo vietų, kurioje darbuotojas galėtų dirbti pagal savo sugebėjimus. Darbdavio nepasiūlymas atleidžiamam iš darbo darbuotojui laisvos darbo vietos, kuriai darbuotojo profesija, specialybė, kvalifikacija, tam tikrais atvejais ir sveikatos būklė, nėra tinkami, nelaikytinas materialinių teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pažeidimu.⁵⁵ Taigi, jeigu darbuotojas neatitinka laisvai darbo vietai keliamų reikalavimų, tai darbdavys neturi ir pareigos jam siūlyti tą laisvą darbo vietą.⁵⁶

Darbdaviui tenka ir pareiga išnaudoti visas galimybes perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą, t.y., per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį iki pat faktinės atleidimo iš darbo dienos imtinai ieškoti galimybės perkelti darbuotoją į kitą darbą ir, esant jo sutikimui, perkelti į kitą darbą.⁵⁷ Šią pareigą darbdavys tinkamai įgyvendina informuodamas darbuotoją apie esamas laisvas darbo vietas, pasiūlydamas kitą darbą, jeigu tokia galimybė yra, ir, darbuotojui sutikus, perkeldamas jį į kitą darbą.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: *Justitia*, 2004, 130 psl.

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-514/2007.

⁵⁶ Pabrėžtina, jog darbdavys yra saistomas ir su kitais darbuotojais sudarytomis darbo sutartimis, todėl atsižvelgiant į tai, jis gali siūlyti tik kitą laisvą darbo vietą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 27 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-356/2005; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008).

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-227/2004.

Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad tokiam siūlymui nei Darbo kodeksas, nei kiti įstatymai bei Lietuvos teismų formuojama praktika nekelia privalomos rašytinės formos reikalavimo.⁵⁸ Todėl tam tikrais atvejais yra pripažįstama, jog viešas laisvos darbo vietos paskelbimas yra laikomas tinkamu darbdavio pareigos pasiūlyti laisvą darbo vietą darbuotojui įgyvendinimu, jeigu tai yra įprasta informacijos skelbimo tvarka darbovietėje ir yra prieinama darbuotojui.⁵⁹ Be to, darbdavys yra apribojamas pareiga siūlyti darbą ne tik konkrečiame struktūriniame padalinyje, kuriame dirbo darbuotojas, bet ir visoje organizacinėje struktūroje.⁶⁰ Darbuotojams, įspėtiems apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva ne dėl darbuotojo kaltės, yra pripažįstama pirmumo teisė į laisvas darbo vietas, o pirmumo teisė gauti pasiūlymą priklauso anksčiau įspėtam dėl atleidimo iš darbo darbuotojui, jei jam pagal jo dalykines savybes laisva darbo vieta gali būti siūloma.⁶¹ Darbuotojas, jei jis sutinka būti perkeltas į kitą darbą, apie tokį sutikimą turi pranešti per darbdavio nustatytą terminą arba jei toks terminas nėra nustatytas, informuoti darbdavį per protingą terminą.⁶²

Būtina pabrėžti, jog tokia darbdavio pareiga yra įtvirtinta tik minėtu pagrindu nutraukiant darbo sutartį, kitais atvejais, pavyzdžiui, nutraukiant darbo sutartį be įspėjimo, tokios įstatyme įtvirtintos darbdavio pareigos nėra numatyta.

Per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Ši Darbo kodekso 130 straipsnio 3 dalies nuostata yra svarbi abejoms darbo sutarties šalims, tačiau svarbesnė yra darbuotojui, t.y. darbuotojas dar dirbantis darbe ir žinodamas, kad darbo sutartis su juo bus nutraukta, gali ieškotis kito darbo ir susirasti jį, dalyvauti darbo pokalbiuose ir pan., taip išnaudodamas specialiai tam paskirtą laiką. Patartina darbdaviui laikytis visų įspėjimo terminų, jų pratęsimo taisyklių, įspėjimo turiniui taikomų reikalavimų, kad vėliau nekiltų teisminių ginčų ir darbdaviui netektų dėl to patirti finansinių nuostolių, siejamų su pralaimėta byla.

Naujame Darbo kodekso projekte yra pakeisti įspėjimo, dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, terminai. Neterminuotos darbo sutarties nutraukimas ir terminuotos darbo sutarties nutraukimas nėra atskiriamas atskiromis darbo kodekso dalimis, o galima

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-102/2009.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-73/2004.

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-71/2004; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008.

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-227/2004.

sakyti yra sutapatinamos ir nustatoma tokia pati abiejų šių darbo sutarčių rūšių nutraukimo tvarka. Darbo sutartis bus nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o ne du, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vieneri metai – prieš dvi savaites.⁶³ Paskutinysis įspėjimo terminas yra visiškai naujovė, tokio įspėjimo termino dabar galiojančiame Darbo kodekse visai nėra, kaip ir nėra išskiriami tokie darbuotojai, kurie pas darbdavį dirba neilgiau kaip metus. Pasiūlyti ir kiti nauji įspėjimo terminai, t.y. atitinkamai dviejų mėnesių arba keturių savaičių įspėjimo terminai darbuotojams, kuriems iki teisės gauti valstybės socialinio draudimo pensiją likę mažiau nei penkeri metai ir atitinkamai trijų mėnesių arba šešių savaičių įspėjimo terminas darbuotojams, kuriems iki teisės gauti valstybės socialinio draudimo pensiją yra likę mažiau kaip dveji metai.⁶⁴ Darbdavio pareiga pasiūlyti kitą tapatų ar panašų darbą, jei yra tokia laisva darbo vieta, numatoma taikyti tik nutraukiant darbo sutartį dėl priežasčių, susijusių su darbo organizavimo pakeitimais ar kitomis priežastimis, susijusiomis su darbdavio veikla, kurios gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį.

Garantijos

Darbo kodekse yra įtvirtintos garantijos tam tikriems darbuotojams, su kuriais darbo sutartys negali būti nutraukiamos. Pavyzdžiui, darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia darbuotoja nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Ši garantija yra taikoma beveik visais darbo sutarties nutraukimo atvejais, todėl ją aiškinti pasitelkiant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką toliau nebūtų tikslinga.

Tačiau su darbuotojais, kurie augina vaiką ar vaikus iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės. Tai reiškia, jog darbdavys su tokiu darbuotoju Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu darbo sutarties negali nutraukti, nors ir konkrečiu atveju egzistuočių svarbi priežastis ar ypatingas atvejis ir darbdavys, remdamasis tokios priežasties buvimu, darbo santykius galėtų nutraukti. Tokią darbuotojų apsaugą darbuotojų atžvilgiu galime vertinti ypač palankiai, nes darbuotojas gali jaustis saugiai ir žinoti, jog darbo sutartis su juo nebus nutraukta. Žinoma, darbuotojas negali tuo piktnaudžiauti ir jaustis

⁶³ Darbo kodekso projektas. 56 straipsnio 6 dalis. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-03-21]. <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>

⁶⁴ *Ibid.*

visiškai laisvai, nes ši garantija nėra visiškai absoliuti, t.y. esant darbuotojo kaltei darbo sutartis gali būti nutraukiama.

Kita svarbi garantija yra aktuali tiems, kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (profesinės sąjungos arba darbo tarybos). Darbo kodekso 134 straipsnis numato, kad su tokiais darbuotojais darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, be išankstinio atstovaujamojo organo sutikimo, kurie yra išrinkti atitinkamam laikotarpiui. Tokia garantija yra numatyta ir Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo (toliau – Profesinių sąjungų įstatymas) 21 straipsnyje. Ši garantija yra nustatyta tam, kad jie dėl savo darbo renkamuosiuose profesinės sąjungos organuose nebūtų kaip nors diskriminuojami, t. y. kad su jais nebūtų susidorota už jų veiklą, taip pat, kad darbo šiuose organuose laikotarpiu jiems būtų išsaugotos lygios su kitais darbuotojais teisės. Tokia garantiją galėtume įvardinti ir kaip darbdavio teisės apribojimą ar papildomą darbo sutarties nutraukimo procedūrinį reikalavimą. Darbdavys, norėdamas gauti sutikimą atleisti iš darbo darbuotojų atstovą, turi kreiptis į atitinkamą darbuotojams atstovaujantį organą raštu, nurodydamas be kita ko ir atleidimo iš darbo priežastis (pagrindą) ir aplinkybes, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas bei atsiskaitymo su ketinamu atleisti darbuotoju tvarką.⁶⁵ Kaip yra žinoma, visos profesinės sąjungos ar darbo tarybos dažniausiai visuomet gina savo narius, todėl būtent dėl šios priežasties vargu ar atitinkamas atstovaujamas organas pritaris darbdavio siūlymui nutraukti darbo sutartį ir išduos sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo. Kad galutinis sprendimas nepriklausytų tik nuo šių organų valios, įstatyme yra nustatyta darbdavio teisė teismo tvarka ginčyti tokį atsisakymą duoti sutikimą. Teismas, atsižvelgdamas į konkrečią situaciją ir pateiktus įrodymus, gali panaikinti profesinės sąjungos ar darbo tarybos nesutikimą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, jog Darbo kodekso 134 straipsnyje numatytos garantijos turi būti taikomos nepriklausomai nuo to, kada, iki įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą, ar po to atsirado aplinkybės, lemiančios draudimą atleisti darbuotoją iš darbo be išankstinio atitinkamo organo sutikimo.⁶⁶ Tiesa, šios papildomos darbo sutarties nutraukimo procedūros darbdavys ne visada laikosi, kartais jis išviso nesikreipia į atitinkamą profesinę sąjungą ar darbo tarybą, arba nors ir kreipiasi ir gauna šių nepritarimą, tačiau vis tiek nutraukia darbo sutartį su darbuotoju pažeisdamas šią įstatyme nustatytą garantiją. Tačiau tokios garantijos taikymas ne

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-142/2010.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“, 11. 4 p.

tik darbuotojų, bet ir teismų kartais yra suvokiamas per plačiai. Pavyzdžiui, vienoje byloje ginčas kilo dėl to, jog darbdavys nutraukė darbo sutartį Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu su darbuotoju, kuris buvo išrinktas į profesinės sąjungos išdininko pareigas. Darbuotojas ginčijo tokį darbo sutarties nutraukimą, nes jo manymu, darbdavys nesikreipė į atitinkamą profesinę sąjungą dėl jos sutikimo davimo. Pirmos instancijos teismas tokį darbo sutarties nutraukimą pripažino neteisėtu, nes toks darbuotojas (išdininkas) yra laikomas išrinktu į profesinės sąjungos atstovaujamąjį organą, todėl darbdavys turėjo pareigą kreiptis į profesinę sąjungą ir gauti šios sutikimą. Tačiau tokia pirmos instancijos teismo padaryta klaida buvo ištaisyta apeliacinėje instancijoje toliau nagrinėjant šią bylą, kurioje teismas išaiškino, kad išdininkas, nors ir yra renkamas, tačiau nėra atstovaujamas profesinės organizacijos organas, todėl tokiam darbuotojui yra netaikoma Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta garantija.⁶⁷ Kaip matyti, pirmos instancijos teismai ne visuomet teisingai taiko bei aiškina šią darbuotojams svarbią garantiją.

Darbdavys, nesutikdamas su profesinės sąjungos ar darbo tarybos sprendimu neduoti sutikimo atleisti iš darbo darbuotoją, gali šį sprendimą įstatymų nustatyta tvarka skųsti teismui. Tokia teise kitoje byloje pasinaudojo darbdavys, kuris ginčijo vienos profesinės sąjungos komiteto nutarimą, kuriuo buvo nuspręsta neduoti sutikimo atleisti iš darbo kelis profesinės sąjungos komiteto narius. Pagal šioje byloje nustatytas aplinkybes, darbdavys kreipėsi į profesinę sąjungą, prašydamas duoti sutikimą atleisti iš darbo kelis darbuotojus ir šiame prašyme nurodė, kad darbuotojų atleidimo iš darbo priežastis yra ta, jog pastarieji nesutiko dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, t.y. nesutiko dirbti už sumažintą darbo užmokestį, o dėl laisvų etatų ir pareigybių nebuvimo jų nėra galimybės perkelti į kitą darbą. Atsižvelgiant į tokį darbdavio prašymą, profesinė sąjunga nesutiko duoti sutikimo, nes darbdavys gautame prašyme nenurodė, koku įstatyminiu pagrindu bus atleisti iš darbo darbuotojai, taip pat tai, kad atlyginimo sumažinimas negali būti laikomas darbo sutarties sąlygų keitimu, nes jokios kitos darbo sutarties sąlygos nesikeičia. Pirmos instancijos teismas, nagrinėdamas šią bylą, rėmėsi Senato nutarime pateiktais išaiškinimais: teismas, kiekvienu konkrečiu atveju nagrinėdamas darbdavio reikalavimą panaikinti atitinkamo atstovaujamojo organo sprendimą tuo pagrindu, kad sprendimas atsisakyti duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, turi Civilinio proceso kodekse nustatyta tvarka patikrinti ir įvertinti:

⁶⁷ Kaišiadorių rajono apylinkės teismo 2012 m. gegužės 18 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-73-840/2012; Kauno apygardos teismo 2012 m. lapkričio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1814-555/2012.

- 1) darbdavio nurodyto intereso (interesų) buvimo faktą, intereso teisėtumą ir svarbą;
- 2) ginčijamo sprendimo pagrįstumą;
- 3) darbdavio nurodytą jo intereso (interesų) esminio pažeidimo faktą ir šio fakto priežastinį ryšį su ginčijamu sprendimu.⁶⁸

Taigi teismai, sprendžiant panaikinti ar ne skundžiamą profesinės sąjungos ar darbo tarybos nutarimą, turi nustatyti šiuos tris elementus: teisėtą darbdavio interesą, ginčijamo sprendimo nepagrįstumą, darbdavio interesų pažeidimo faktą ir pažeidimo priežastinį ryšį su skundžiamu nutarimu.⁶⁹ Šioje konkrečioje byloje teismas, įvertinęs visus šalių pateiktus įrodymus ir nustatęs visas nagrinėjamai bylai svarbias aplinkybes priėjo prie išvados, kad profesinės sąjungos komiteto nutarimas neduoti sutikimo atleisti iš darbo trečiuosius asmenis, yra teisėtas ir pagrįstas, todėl pripažino profesinės sąjungos nesutikimą atleisti iš darbo minėtus asmenis pagrįstu, ir atitinkamai neteisėtu darbuotojų atleidimą iš darbo pažeidžiant įstatyme numatytą garantiją. Taigi, iš pateiktų bylų pavyzdžių galime pagrįstai daryti išvadą, jog visuomet darbdaviai turi laikytis Darbo kodekso 134 straipsnyje nustatytos garantijos, nes kitaip darbo sutarties nutraukimai su darbuotojais visais atvejais bus pripažinti kaip neteisėti.

Visos kitos Darbo kodekse įtvirtintos garantijos, tokios kaip draudimas įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu ir pan., darbuotoją, pašauktą atlikti privalomąją krašto apsaugos tarnybą, taip pat pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, yra taikomos visais darbo sutarties pasibaigimo, nutraukimo atvejais, todėl aptarti kiekvieną iš jų atskirai siejant su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, nėra pagrindo. Tiesa, kai kurios iš šių garantijų taikymo turi ir tam tikrų išimčių, susijusių su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, tačiau apie šių garantijų taikymo ypatumus bus aptariame vėlesniame skyriuje.

Analizuojant naująjį Darbo kodekso projektą, būtina išskirti tam tikrus numatytus naujus ypatumus, siejamus su dabar galiojančiomis garantijomis. Pavyzdžiui, darbo sutartis su nėščia moterimi jos nėštumo laiku ir iki jos vaikui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukta tik šalių susitarimu arba jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu, taip pat kai

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimo Nr. 44, 11.7 p.

⁶⁹ Kauno miesto apylinkės teismo 2011 m. kovo 18 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-169-638/2011.

baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui.⁷⁰ Tokių darbuotojų darbdavys negali įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ar nutraukti darbo sutartį kitais pagrindais, nei minėtais prie štai. Kaip matyti, laikotarpis po nėštumo yra prailgintas nuo vieno mėnesio iki keturių. Tačiau su darbuotojais, kurie augina vaiką ar vaikus trejų metų, darbo sutartis gali būti nutraukta bet koku pagrindu, net ir darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Tačiau visiškai neatimant tokiems darbuotojams dabar numatytos garantijos, tam tikrais atvejais jiems yra paliekama pirmumo teisė prieš kitus darbuotojus būti paliktiems darbe.⁷¹

Kita garantija, jog prieš nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, kuris yra išrinktas į darbuotojus atstovaujančiuosius organus, darbdavys turi gauti atitinkamo organo sprendimą, yra palikta, tačiau ir ją siūloma šiek tiek pakeisti: darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie yra išrinkti, ir 6 mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia be Valstybinės darbo inspekcijos skyriaus, atsakingo už teritoriją, kurioje yra darbdavio darbovietė, vadovo šiai funkcijai paskirto valstybinio darbo inspektoriaus sutikimo.⁷² Taigi iš esmės darbdavys turės sutikimo prašyti ir kreiptis ne į profesinę sąjungą ar darbo tarybą, o į naujai skiriamą valstybinį darbo inspektorių. Tiesa, numatoma keisti ir tokio sutikimo apskundimo tvarką – darbdavys, nesutinkantis su tokio valstybinio darbo inspektoriaus atsisakymu duoti sutikimą nutraukti darbo sutartį, galės apskųsti Administracinių bylų teisenos įstatyme nustatyta tvarka. Iki šiol, profesinės sąjungos ar darbo tarybos sprendimas buvo ginčijamas vadovaujantis civiline teise, t.y. kreipiantis į atitinkamą apylinkės teismą. Kaip matyti, naujojo Darbo kodekso projekto autoriai tam tikra prasme sumažino profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetenciją šios garantijos taikymo atžvilgiu, tačiau pati garantija, kaip tokia, tebėra paliekama, nors ir keičiasi jos taikymo ypatumai.

Gana didelė naujovė, numatyta naujajame Darbo kodekso projekte, yra įtvirtintas naujas darbo sutarties nutraukimo pagrindas darbdavio valia. Šis darbo sutarties nutraukimas naujajame Darbo kodekso projekte yra numatytas 58 straipsnyje. Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmones viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė arba

⁷⁰ Darbo kodekso projektas. 60 straipsnio 2 dalis. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-03-21]. <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>

⁷¹ *Ibid.*, 60 straipsnio 1, 2 dalys.

⁷² *Ibid.*, 183 straipsnio 3 dalis.

savivaldybė, taip pat Lietuvos bankas, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų 56 straipsnio 1 dalyje (t.y. dėl priežasčių, dėl kurių darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės) įspėjus darbuotoją prieš tris darbo dienas ir sumokant ne mažesnę kaip šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Šiuo pagrindu darbo sutartis galės būti nutraukta dėl įvairiausių priežasčių, dėl kurių darbdavys nusprendžia nutraukti darbo sutartį, tačiau tokiomis priežastimis visais atvejais negalės būti, pavyzdžiui, dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės tautybės, kilmės bei kitų diskriminacinių motyvų. Tiesa, šių priežasčių sąrašas, palyginus su dabar galiojančio Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalimi, yra šiek tiek susiaurintas, tačiau tai galima pateisinti naujo, kitokio darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia instituto sukūrimu, kuris, nors ir yra panašus į darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia kai nėra darbuotojo kaltės, tačiau iš esmės skiriasi nutraukimo priežastimis, įspėjimo terminais bei išeitinės išmokos dydžio mokėjimu.

Kiti numatyti pakeitimai, kurie sukėlė didelį darbuotojų nusivylimą ir nepasitenkinimą, yra išeitinių išmokų dydžio sumažinimas. Dabar, darbdaviui nutraukiant darbo sutartį savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbdavys privalo išmokėti, atsižvelgiant į tam tikrą darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje, nuo vieno iki šešių mėnesių darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Naujaisiais pakeitimais šie dydžiai yra gerokai sumažinti – paprastai turėtų būti išmokėta vieno darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, o jei darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio tęsiasi trumpiau negu vienerius metus, numatoma išmokėti pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

2.3. Darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai

Darbdavio sprendimą nutraukti darbo sutartį darbuotojas gali ginčyti įstatymų nustatyta tvarka, o konkrečiai – Darbo kodekso 299 straipsnio 2 dalies 3 punkte nustatyta tvarka, t.y. nesikreipiant ikiteismine tvarka į darbo ginčų komisiją, o tiesiogiai kreipiantis į teismą.

Nuo 2013 m. sausio 1 d. įsigaliojo nauja Darbo kodekso XIX skyriaus redakcija, kuri įtvirtino naują individualių darbo ginčų sprendimo tvarką. Naujais pakeitimais buvo siekiama efektyvesnio darbuotojų interesų gynimo, atsižvelgiant į tai, jog iki pakeitimų įsigaliojimo

daugelis darbo ginčų ne visuomet darbdavio būdavo nagrinėjami objektyviai arba iš viso nebūdavo nagrinėjami. Dėl šių priežasčių darbdavių sudaromos komisijos buvo pakeistos į prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sudaromas darbo ginčų komisijas, kuriose darbo ginčai yra sprendžiami pasitelkiant socialinius partnerius.⁷³ Tačiau įgyvendintos reformos nepalietė iki tol dėl darbo sutarties nutraukimo galiojusios ginčų nagrinėjimo tvarkos, t.y. darbuotojas, nesutinkantis su atleidimo iš darbo pagrindu, dėl individualaus ginčo nagrinėjimo su ieškiniu kaip ir anksčiau kreipdavosi, taip ir dabar turi kreiptis tiesiogiai į teismą.⁷⁴ Taigi, darbuotojas, nesutinkantis su atleidimo iš darbo teisėtumu, pagal dabar galiojantį Darbo kodekso 299 straipsnio 2 dalies 3 punktą, turi tiesiogiai kreiptis į teismą.

Tokie darbuotojų kreipimaisi į teismą, kai darbuotojas nesutinka su darbdavio priimtu sprendimu nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, teismuose nėra palyginti dažnas reiškinys. Pavyzdžiui, 2010 metais pirmos instancijos teismuose bylų, susijusių su darbo sutarties nutraukimu ar pasibaigimu buvo gauta 602, iš kurių 121 buvo dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. 2011 metais bylų, susijusių su darbo sutarties nutraukimu ar pasibaigimu buvo gauta 412, 2012 metais – 394, 2013 metais – 429, 2014 metais – 306 bylos. Iš jų bylų, kuriose buvo ginčijamas darbo sutarties nutraukimas Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu, 2011 metais skaičius buvo beveik dvigubai mažesnis nei 2010 metais – 48 bylos. 2012, 2013 metais buvo gauta panašiai kaip ir 2011 metais, tačiau 2014 metais tokių bylų skaičius nesiekė ir 40, teismuose tokiu pagrindu bylų buvo tepradėta 32, o 2015 metais – 26.⁷⁵ Tokią gautų bylų tendenciją tikriausiai būtų galima susieti su 2008 – 2010 metų pasaulio ekonomine krize, kuri stipriai paveikė visos šalies ne tik ekonominę būklę, bet ir darbo sutarties santykius siejančias šalis, bedarbystę, kuomet darbdavys, dėl sunkios ekonominės padėties, įvairių struktūrinių darbovietės pertvarkymų ir kitų svarbių priežasčių buvo įtakotas nutraukti darbo sutartis su darbuotojais būtent tokiu pagrindu. Paskesniais metais, siejant tokius darbo sutarties nutraukimus su ekonomine padėtimi, darbuotojų pareiškimų teismuose dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva ženkliai sumažėjo, tačiau vis tiek kasmet apylinkės teismuose šiuo pagrindu pradėtų bylų yra nagrinėjama nuo 26 iki 50.

⁷³ Usonis, J., Filimonenkova A. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*. 2013, 20(4).

⁷⁴ Iki 2013 m. sausio 1 d., tokią nagrinėjimo tvarką nustatė Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 5 punktas: nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai, kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrukę.

⁷⁵ Nacionalinė teismų administracija [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-03-21]. <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>>.

Išanalizavus kitus statistinius duomenis, darbo ginčų, kurie buvo susiję su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, buvo daugiausia, palyginus su kitomis bylomis, kuriose buvo taipogi nagrinėjami darbo sutarties nutraukimo atvejai, tačiau pradėti visai kitais pagrindais (darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu, suėjus darbo sutarties terminui ir pan.).

Nereikėtų užmiršti ir to fakto, kad ši Nacionalinės teismų administracijos sudaryta ir pateikta statistika neatspindi visų tų atvejų, kuomet darbo sutartys su darbuotojais yra nutraukiamos darbdavio iniciatyva. Apie tai viešai yra pasisakęs ne vienas darbo teisės mokslo specialistas, kad Darbo kodekso 129 straipsnis yra pritaikomas maždaug tik 1 kartą iš 100 (vos 0,69 proc. atleistų darbuotojų buvo pritaikytas šis straipsnis).⁷⁶ Tačiau manytina, kad tikrai yra realių atvejų, kuomet darbuotojas, nors ir nesutinkantis su tokiu darbdavio sprendimu, ieškoti tiesos ir ginti savo pažeistas teises dėl nepakankamų teisinių žinių, bijojimo finansinių nuostolių atsiradimo ar kitų priežasčių vis dėlto nesiryžta kreiptis į teismą. Pabrėžtina, jog darbuotojas, nesutinkantis su tokiu darbdavio sprendimu, į teismą turi kreiptis per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos.⁷⁷ Vieno mėnesio terminas nėra labai ilgas laiko tarpas, todėl darbuotojas turi gana greitai nuspręsti, ar skųsti tokį darbdavio sprendimą teismui ar ne. Dėl tam tikrų svarbių priežasčių darbuotojas gali praleisti kreipimosi į teismą terminą, tačiau tokį terminą atnaujinti ar neatnaujinti, remiantis darbuotojo pateiktais įrodymais, sprendžia pats teismas.⁷⁸

Taigi darbuotojas, manantis, kad darbdavys neteisėtai atleido jį iš darbo, su ieškiniu gali kreiptis vadovaudamasis bendrosiomis teisingumo taisyklėmis, t.y. ieškinys pareiškiamas teismui pagal atsakovo (šiuo atveju darbdavio) gyvenamąją vietą arba jeigu darbdavys yra juridinis asmuo (o tokiu dažniausiai ir būna), pagal to juridinio asmens registruotą buveinę.⁷⁹ Tačiau darbdavys gali pasinaudoti ir specialiomis teisingumo taisyklėmis, kreipiantis į teismą pagal vietą, kurioje darbuotojo darbas yra dirbamas ar buvo dirbamas, ar turėjo būti dirbamas.⁸⁰ Kiek teko pastebti analizuojant konkrečias teismus pasiekusias bylas, darbuotojai į teismą kreipiasi įvairiai, tiek vadovaudamiesi bendromis teisingumo taisyklėmis, tiek ir specialiomis.

⁷⁶ Bagdanskis, T. [interaktyvus] [žiūrėta 2016.01.20]. <<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/t-bagdanskis-socialinio-modelio-kritikai-silpnu-ir-tendencingu-argumentu-pinklese.d?id=69609568>>

⁷⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 300 straipsnio 3 dalis.

⁷⁸ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262, 1.131 straipsnio 2 dalis; Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340, 78 straipsnio 1 dalis.

⁷⁹ *Ibid.*, 29 straipsnis.

⁸⁰ *Ibid.*, 411 straipsnio 2 dalis.

Civilinio proceso kodekse yra nustatyta ir daugiau specialių taisyklių nagrinėjant darbo bylas teismuose, nei nagrinėjant kitokio pobūdžio bylas. Pavyzdžiui, viena iš svarbesnių, kurią yra tikslinga išskirti, yra išskirtinis teismo vaidmuo: bylą nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu jis mano, jog tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą, taip pat teismas turi teisę savo iniciatyva įtraukti dalyvauti antrąją atsakovą, jei nustato, jog ieškinys yra pareikštas ne tam asmeniui, kuriam turėjo būti pareikštas.⁸¹ Šios įstatymo nuostatos taikomos nagrinėjant visas darbo ginčų bylas, tačiau atsižvelgiant į teismuose nagrinėjamų bylų dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pobūdį, derėtų atskleisti pastebėtus teismo nagrinėjimo ypatumus.

Aiškinant ir taikant Darbo kodekso 129 straipsnį, reglamentuojantį darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra konstatuota, kad darbo sutarčiai šiuo pagrindu nutraukti būtina šių visų juridinių faktų visuma:

1. Tinkamai įgyvendinta darbdavio iniciatyva (darbuotojo įspėjimas). Teismas kiekvienu konkrečiu atveju turi įvertinti įspėjimo turinį, ar nutraukimo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas, atleidimo iš darbo data, atsiskaitymo su darbuotoju tvarka yra aiškiai ir darbuotojui suprantamai atskleisti. Ar toks darbdavio įteiktas įspėjimas gali būti atskiru darbo ginčų nagrinėjimo objektu, nei Darbo kodeksas, nei Lietuvos teismų praktika aiškiai nepasisako. Tačiau nagrinėjant konkrečias teismą pasiekusias bylas, tenka susidurti su tokiu atveju, kuomet darbuotojas ginčija raštišką darbdavio įspėjimą dėl numatomo darbo sutarties nutraukimo. Tokioje byloje pirmos instancijos teismas išaiškino, kad nei Darbo ginčų komisija (ikiteisminis darbo ginčų bylas nagrinėjantis organas) nei teismas neturi pareigos nagrinėti tokio darbuotojo prašymo, nes įspėjimo darbuotojui įteikimas nesukuria jokių teisinių pasekmių, tai yra darbo sutarties nutraukimo procedūros dalis, kuri negali būti prilyginta įvykusiam juridiniam faktui. Įspėjimo pripažinimas negaliojančiu ir panaikinimas neturėtų jokios įtakos darbdaviui priimant sprendimus, susijusius su tolesne darbo santykių eiga, todėl, kol nėra priimtas darbdavio sprendimas dėl darbo sutarties nutraukimo, vertinti

⁸¹ *Ibid.* 414 straipsnis.

- įspėjimą, kaip savarankišką veiksmą, nei darbo ginčų komisija, nei teismas neturi pagrindo.⁸²
2. Svarbi darbo sutarties nutraukimo priežastis. Sprendžiant dėl pagrindo nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, esminis dalykas yra atleidimo iš darbo priežasties svarba, bet ne jos priskyrimas kuriai nors grupei.⁸³ Pavyzdžiui, teismas, nagrinėjantis ginčą dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, neįgalintas vertinti darbovietės struktūrinių pertvarkymų tikslingumo ir pagrįstumo, o yra įgalintas tirti ir nustatyti, ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai atlikti kompetentingo organo sprendimu, ar jie yra realūs, ar nėra fiktyvūs, turintys tikslą tik pagrįsti darbo sutarties nutraukimą su konkrečiu darbuotoju.⁸⁴ Taigi teismas neturi diskrecijos teisės vertinti struktūrinių pertvarkymų tikslingumo ir pagrįstumo.
 3. Faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas į kitą darbą.

Darbuotojui, užginčijus teismine tvarka darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, darbdavys privalo įrodyti šių faktų buvimą.⁸⁵

Taip pat teismas turi įspėti kiekvieną byloje dalyvaujančią šalį apie teismo teisę viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimą, jeigu nusprendžia, jog konkrečiu atveju tai yra būtina. Ši teismo teisė dažniausiai pasireiškia nagrinėjant bylas pirmos instancijos teismuose ir ypač sprendžiant klausimą dėl nuo pagrindinių reikalavimų (pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu) priklausančių kitų reikalavimų, kitaip vadinamų išvestiniais. Darbuotojas, kreipdamasis į teismą ir prašydamas pripažinti darbo sutarties nutraukimą bei darbdavio įsakymą dėl atleidimo iš darbo neteisėtu, teismo taip pat prašo grąžinti arba ne į ankstesnį darbą, taip pat priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo visiško įvykdymo, priteisti neturtinės žalos atlyginimą, priteisti bylinėjimosi išlaidas ir kitas su bylos nagrinėjimu susijusias išlaidas. Tačiau jei atitinkamo reikalavimo darbuotojas teikdamas ieškinį teismui neišreiškia, pastarasis turi pareigą viršyti pareikštus reikalavimus ir priimti tokį teismo sprendimą, kuris būtų visomis prasmėmis teisėtas ir teisingas darbuotojo atžvilgiu. Tokią teismo pareigą galime sieti su tuo, jog darbuotojas darbo teisės teorijoje yra pripažįstamas kaip silpnesnė darbo sutarties šalis, todėl

⁸² Alytaus rajono apylinkės teismo sprendimas 2015 m. liepos 30 d. civilinėje byloje Nr. e2-1638-979/2015.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-165/2011.

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-204/2007.

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-227/2004; 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-665/2005.

įstatymas turi ginti ir saugoti darbuotojų teises ir interesus.⁸⁶ Tačiau Darbo kodekse konkrečiai darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies padėtis, taip aiškiai nėra nustatyta. Tokią darbuotojo padėtį galime išskirti atsižvelgiant į kitas Darbo kodekso nuostatas: šalys, sudarydamos darbo sutartį, negali nustatyti tokių darbo sutarties sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį⁸⁷, darbuotojas dirbdamas pas darbdavį paklūsta jo nustatytai darbo organizavimo tvarkai.⁸⁸ Ši darbuotojo, galima sakyti teisinė padėtis, tiek moksliniuose darbuose, tiek teisinėje literatūroje, tiek teismuose ir užsienio darbo teisės moksle⁸⁹ yra pripažįstama iki šiol, tačiau kaip nebūtų keista, yra sutinkama ir priešingų nuomonių. Vienoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje teismas dar 2005 metais išaiškino, kad teismai, nagrinėdami darbo ginčų bylas, turi atsižvelgti į nelygiavertį darbuotojo ir darbdavio ekonominį socialinį statusą, kuris yra nustatytas siekiant labiau apsaugoti darbuotojo interesus.⁹⁰ Tačiau kitoje 2011 metų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje, teismas išaiškino, jog Darbo kodekse nėra aiškiai ir vienprasmėms nustatyta tokia darbuotojo padėtis, todėl tarp darbo santykio šalių dominuoja darbo sutarties šalių lygybės principas.⁹¹ Atsižvelgiant į šią gana skirtingą kasacinio teismo plėtojamą praktiką, vis dėlto manytume, kad darbuotojas ir darbdavys nėra lygiavertės darbo santykių šalys, nors įstatyme ir nėra aiškiai įtvirtina darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykio šalies, padėtis.

Grįžtant prie teismo teisės viršyti ieškinio reikalavimus, pabrėžtina, jog įstatyme nėra įtvirtinta šios teismo pareigos, o yra suteikta tokia teisė t.y. jis gali arba ne naudotis šia teise ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą, atsižvelgiant į konkrečios bylos aplinkybes.⁹² Pavyzdžiui, jeigu teismas pripažįsta darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės neteisėtu ir jeigu yra darbuotojo prašymas grąžinti jį į ankstesnį darbą, tokį darbuotojo reikalavimą teismas turi tenkinti. Tačiau jeigu nustato, kad darbuotojas į darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad darbuotojui gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai teismas negrąžina tokio darbuotojo į pirmesnį darbą ir vietoj to priteisia įstatyme numatyto dydžio išėtinę išmoką ir atitinkamą

⁸⁶ Nekrošius, I., et al. Darbo teisė. Vilnius: *Teisinės informacijos centras*, 2008, 22 psl.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 94 straipsnio 2 dalis.

⁸⁸ *Ibid.*, 98 straipsnio 1 dalis.

⁸⁹ Martišienė B. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2005.

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-176/2011.

⁹² Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 36-1340, 414 straipsnio 3 dalis.

sumą už priverstinės pravaikštos laiką.⁹³ Tiesa, pasitaiko įvairių darbuotojų prašymų, kai kurie iš jų nori ir prašo būti grąžinami dirbti į ankstesnį darbą ir teismas tenkina tokį darbuotojo prašymą (o kartais ir ne, tokį atsisakymą grįsdami tuo, jog darbdavys gali sukurti nepalankias sąlygas dirbti), tačiau dažniausiai, kiek teko pastebėti analizuojant teismus pasiekusias bylas, darbuotojai neprašo būti grąžinami ir teismas visuomet tenkina tokį darbuotojo prašymą, vietoj to atitinkamai priteisdamas įstatyme numatytas kompensacines sumas bei išmokas.

Nutraukiant darbo sutartį ne tik visais Darbo kodekse nustatytais nutraukimo pagrindais, bet ir darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbuotojai neretai kreipdamiesi į teismą ir prašydami pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu, kartu prašo priteisti ir neturtinę žalą, kurią grindžia tuo, jog būtent dėl atleidimo iš darbo jaučiasi sukrėsti, pažeminti, įskaudinti, pablogėja jų sveikata ar net praranda pasitikėjimą savimi. Reikalavimas atlyginti neturtinę žalą yra savarankiškas pažeistų darbo sutarties šalių teisių gynimo būdas, taikomas tada, jeigu nustatomos būtinios atsakomybės sąlygos: neteisėta veika, dėl neteisėtos veikos patirta neturtinė žala, priežastinis neteisėtos veikos ir neturtinės žalos ryšys, kaltė.⁹⁴ Darbuotojas, paprastai reikšdamas reikalavimą teismui ir prašydamas priteisti neturtinę žalą, tokį reikalavimą turi pagrįsti konkrečiais įrodymais, o teismas savo ruožtu įvertina tokio reikalavimo pagrįstumą ir priteisia arba ne neturtinę žalą. Tačiau analizuojant bylas dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pasitaikė toks atvejis, kai teismas, atsižvelgdamas į darbuotojo pareikšto ieškinio pagrindą sudarančias bylos aplinkybes, nusprendė priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti (viršyti pareikštus reikalavimus) ir priteisė darbuotojai 10 000 Lt (2 896,20 Eur) dydžio neturtinę žalą pats nustatydamas visas civilinės atsakomybės sąlygas (neteisėti veiksmai, priežastinis ryšys, kaltė ir žala), siedamas tokį žalos atsiradimą su neteisėtu darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.⁹⁵ Tačiau toks pirmos instancijos teismo sprendimas buvo apskųstas darbdavio apeliacine tvarka. Apeliacinės instancijos teismas panaikino šį teismo sprendimą priteisti neturtinę žalą, kadangi ieškovė, pareikšdama ieškinį pirmos instancijos teisme, tokio reikalavimo nepareikšė, nors ir apeliacinės instancijos teismas konstatavo, kad su darbuotoja darbo sutartis buvo nutraukta pažeidžiant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės,

⁹³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 300 straipsnio 4 dalis.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2009.

⁹⁵ Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. vasario 28 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-386-323/2011.

tvarką.⁹⁶ Pabrėžtina, jog ir taip teismai nėra linkę priteisti neturtinę žalą, siejamą su neteisėtu darbo sutarties nutraukimu, darbdavio iniciatyva.

Taigi, kaip matyti, pirmos instancijos teismai tikrai ne visada teisingai taiko įstatymo nuostatas ir išnagrinėja bylą atsižvelgdami į ne tik kad įstatymo normas, bet ir teismų plėtojamą praktiką tam tikrais teisės aiškinimo klausimais, tačiau tam ir yra skirti apeliaciniai teismai, kad būtų ištaisyti pirmos instancijos teismo priimti neteisėti ir nepagrįsti sprendimai.

⁹⁶ Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1112-622/2011.

III. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DĖL DARBUOTOJO KALTĖS

3.1. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai

Kitas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, kurį darbdavys gali taikyti savo valia (iniciatyva), yra siejamas su darbuotojo kalte. Būtent dėl šio siejamojo požymio, t.y. darbuotojo kaltės buvimo skiriasi anksčiau nagrinėtas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva. Darbo sutarties nutraukimą dėl darbuotojo kaltės nebepakanka sieti tik su paties darbdavio išreikšta iniciatyva, nes šios darbdavio valios išreiškimą būtent lemia darbuotojo tam tikri atlikti neteisėti veiksmai. Kaltės sampratos Darbo kodeksas nepateikia, tačiau ją yra išaiškinęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas – kaltė paprastai yra suprantama kaip asmens (darbuotojo) veikos (veikimo, neveikimo) ir siekiamų arba galinčių atsirasti žalingų padarinių (žalos atsiradimo) santykis. Pagal asmens valios išraišką kaltė gali pasireikšti dviem formomis: tyčia ir neatsargumu. Kaltės formos taip yra skirstomos į rūšis: tiesioginę tyčią, netiesioginę tyčią, neatsargumą dėl perdėto pasitikėjimo bei neatsargumą dėl nerūpestingumo.⁹⁷ Bet kuri kaltės forma ir rūšis yra pakankamas pagrindas konstatuoti darbuotojo kaltę ir ja remiantis darbdaviui nutraukti darbo sutartį su darbuotoju.

Darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės yra įtvirtinta Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje, kurioje nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju apie tai šį anksto neįspėjęs⁹⁸:

1. Kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos;
2. Kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.

Toks darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva yra glaudžiai susijęs su drausminės atsakomybės taikymu darbuotojui, todėl toliau nagrinėjant šį darbo sutarties nutraukimo pagrindą, neišvengsime ir drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių taikymo analizės bei Lietuvos teismų praktikos išskirtų ypatumų.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2009; 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-47/2011.

⁹⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 136 straipsnio 3 dalis.

Visų pirma, darbuotojai, dirbdami darbo sutartimi sulęgtą darbą, turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis visų darbo drausmės, saugos ir sveikatos taisyklių bei reikalavimų, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir jam atskaitingų kitų darbuotojų nurodymus.⁹⁹ Šiai darbuotojo, galima sakyti pareigai, pritaria ir Lietuvos teismai.¹⁰⁰ Taigi darbuotojas privalo tinkamai ir laiku vykdyti jam darbo sutartimi pavestas funkcijas, nes priešingu atveju darbdavys galės nutraukti darbo sutartį. Tačiau tam tikriems darbuotojams, be šių bendrai taikomų reikalavimų, vykdančioms darbo pareigas, susijusias su materialinių vertybių apskaita, yra papildomai taikomi griežtesni atidumo, rūpestingumo, taip pat ir drausminės atsakomybės reikalavimai, todėl su šiais darbuotojais darbo sutartis darbdaviai gali nutraukti remdamiesi ir tokių papildomų pareigų nevykdymu ar pažeidimu.¹⁰¹

Norint darbdaviui pasinaudoti jam suteikta galimybe nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindu, pirmiausia turi egzistuoti šie du juridiniai faktai (sąlygos). Pirmasis jų – darbuotojo nerūpestingas elgesys dirbant darbą ar kitaip pažeidžiant darbo drausmę. Darbo kodekso komentaro autoriai išskiria tokį darbuotojo elgesį kaip sistemingą, t.y. darbo funkcijos turi būti arba iš viso nevykdomos ar netinkamai vykdomos sistemingai kažkurį laiko tarpą.¹⁰² Atkreiptinas dėmesys, kad dėl sistemingo darbo pareigų nevykdymo nei Darbo kodeksas, nei Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nėra išskyręs ir tuo labiau išaiškinęs, todėl kyla klausimas, kaip toks sistemingas pareigų nevykdymas turėtų būti suprantamas bei vertinamas darbdavio. Tokiu darbo pareigų pažeidimu dažnai remiasi darbdaviai, kai nagrinėjant ginčą teisme, jie įrodinėja drausminės nuobaudos paskyrimą remdamiesi darbuotojo sistemingu pareigų nevykdymu ar sistemingais darbo drausmės pažeidimais.¹⁰³

Nerūpestingas darbuotojo elgesys ar darbo drausmės pažeidimas visais atvejais turi pasireikšti tokiu pažeidimu, už kurį gali būti paskirta drausminė nuobauda. Drausminė nuobauda atitinkamai gali būti skiriami tik tuo atveju, jei yra pagrindas taikyti drausminę atsakomybę, kuri yra suprantama kaip tam tikrų darbuotojo pareigų nevykdymas arba

⁹⁹ *Ibid.* 228 straipsnis.

¹⁰⁰ Darbo sutartis įpareigoja darbuotoją būti lojaliam, dirbti dorai, sąžiningai, tausoti darbdavio turtą ir savavališkai neatlikti veiksmų, kurie kenktų darbdavio interesams (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2008; 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-592/2008).

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-98/2012.

¹⁰² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: *Justitia*, 2004, 156 psl.

¹⁰³ Klaipėdos miesto apylinkės teismo sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-414-769/2014; Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-3603-130/2011.

netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės.¹⁰⁴ Drausmės pažeidimo požymiai yra objektyvūs – darbuotojo neteisėtas elgesys, t. y. darbo pareigų, nustatytų norminiuose teisės aktuose, nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas, ir subjektyvūs – darbuotojo kaltė.¹⁰⁵ Pavyzdžiui, darbo drausmės pažeidimu galima laikyti instrukcijų, reikalingų teisingam darbo atlikimui atitinkamoje darbo vietoje, taip pat pareiginių nuostatų nesilaikymą, už kurį darbdavys gali skirti pastabą ar papeikimą (drausminę nuobaudą). Pabrėžtina, jog už kiekvieną darbo drausmės pažeidimą galima skirti tik vieną drausminę nuobaudą.¹⁰⁶ Paprastai drausminė nuobauda yra skiriama paties darbdavio iniciatyva ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai toks darbuotojo pažeidimas paaiškėjo, tačiau tam tikrais atvejais darbdavys, darbuotojo pažeidimui nustatyti gali pasirinkti kompetentingos institucijos tyrimą, todėl tokiu atveju jis gali pasinaudoti specialiuoju dviejų mėnesių terminu drausminei nuobaudai paskirti.¹⁰⁷ Darbdavys turi teisę traukti drausminės atsakomybės už anksčiau padarytus darbo drausmės pažeidimus darbuotoją ir kai pasikeičia jo darbo pareigos, bet nenutrūksta darbo teisiniai santykiai, t.y. pakeičiamos konkrečios darbuotojo vykdytos darbo funkcijos kitomis, tačiau darbuotoją ir darbdavį tiek iki darbo funkcijų pasikeitimo tiek ir po to tokių pasikeitimų įsigaliojimo, ir toliau sieja darbo teisiniai santykiai.¹⁰⁸ Nors tokios darbdavio teisės nenustato nei Darbo kodeksas, nei kiti darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai, tačiau šią darbdavio teisę įžvelgė Lietuvos Aukščiausias Teismas.

Antrasis juridinis faktas, kuris turi būti nustatytas norint nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindu, yra kita galiojanti drausminė nuobauda, kuri darbuotojui buvo paskirta per paskutinius dvylika mėnesių (vienerius metus). Apie tokią drausminę nuobaudą, kaip ir visas kitas darbuotojui paskirtas drausmines nuobaudas, darbuotojui turi būti pranešama iš anksto pasirašytinai.¹⁰⁹ Darbdavys negali pažeisti šios įstatyme numatytos pareigos, todėl privalo laikytis visų drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, nes kitu atveju drausminės nuobaudos paskyrimas galės būti pripažintas neteisėtu, ko pasekoje ir pats darbo sutarties nutraukimas.

¹⁰⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 234 straipsnis.

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-346/2011, 2012 m. balandžio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-193/2012.

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 238 straipsnis.

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gruodžio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-649/2005.

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-716-706/2015.

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 240 straipsnio 3 dalis.

Taigi tam, kad darbdavys galėtų nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindu, turi būti konstatuota:

1. faktas, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą;
2. faktas, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda;
3. faktas, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą;
4. faktas, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti;
5. darbdavio iniciatyva.¹¹⁰

Šių visų reikalaujamų faktų buvimą iki šiol pripažįsta tiek Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, tiek ir apylinkių bei apygardų teismai nagrinėdami bylas, susijusias dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės¹¹¹, todėl darbdaviui norint nutraukti darbo sutartį minėtu pagrindu, turi egzistuoti visi šie išvardinti faktai.

Darbdavys darbo sutartį su darbuotoju dėl jo kaltės gali nutraukti taip pat tuo atveju, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas.¹¹² Pareigų pažeidimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus, jei dėl tokio pažeidimo darbdavio interesai iš esmės pažeidžiami ir jis pagrįstai praranda pasitikėjimą darbuotoju, t. y. jo sugebėjimu ateityje tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas.¹¹³ Darbdaviui kilusi žala dėl neteisėto darbuotojo elgesio gali atsirasti ir ne iš karto po tokio pažeidimo padarymo, o tik po tam tikro laiko.¹¹⁴ Pagal formuojamą Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, šiurkščiu pažeidimu laikytinas nusižengimas, kuris pagal savo pobūdį, padarinius, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo

¹¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, 2 p.

¹¹¹ Akmenės rajono apylinkės teismo 2012 m. vasario 3 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. Nr.2-5-672/2012; Kaišiadorių rajono apylinkės teismo 2015 m. liepos 7 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-872-548/2015; Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2015 m. balandžio 30 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-2163-980/2015; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-295/2009; 2010 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-100/2010; 2011 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-276/2011.

¹¹² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 136 straipsnio 3 dalies 1 punktas.

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-565/2007.

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-199-695/2015.

tvarka.¹¹⁵ Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, remiantis Darbo kodekso 235 straipsniu, yra¹¹⁶:

- 1) neleistinas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;
- 2) valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei (toks pažeidimas dažniausia išryškėja jau nutrūkus darbo santykiams tarp šalių);
- 3) dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;
- 4) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas. Savavaliavimas turėtų būti suprantamas kaip akivaizdus teisės aktų, nustatytų pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos nepaisymas, pavyzdžiui, kai darbuotojo veikimas akivaizdžiai ir nepateisinamai, nepaisant nustatytos jo kompetencijos, yra atliekamas ignoruojant privalomą jų atlikimo tvarką ir pan.¹¹⁷
- 5) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;
- 6) atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas;
- 7) veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn. Tokių darbuotojo neteisėtų veiksmų nustatymui patvirtinti nėra būtinas teismo nuosprendis arba administracinės atsakomybės taikymo aktas. Neteisėti veiksmai gali būti įrodinėjami visomis Civilinio proceso kodekso nustatytomis įrodinėjimo priemonėmis, kurių visuma turi lemti neabejotiną išvadą, kad darbuotojas tokius veiksmus atliko.¹¹⁸ Norint nustatyti

¹¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-551/2010.

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 235 straipsnis.

¹¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2010; 2011 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-424/2011.

¹¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-513/2004; 2007 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-615/2007.

- darbuotojo šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, pasireiškiantį vagyste, reikia išsiaiškinti darbuotojo valią be teisėto pagrindo užvaldyti svetimą turtą;¹¹⁹
- 8) tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai;
- 9) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą). Tam, kad darbdavys galėtų paskirti drausminę nuobaudą (atleidimą iš darbo) už neatvykimą į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną, darbuotojas turi neatvykti į darbą visą darbo dieną ar pamainą ir toks neatvykimas turi būti įtakotas svarbių priežasčių nebuvimu. Kas yra laikytina svarbiomis priežastimis, nei Darbo kodeksas, kiti įstatymai ar teismų praktika nepateikia, todėl darbdaviui yra suteikiama gana didelė laisvė interpretuoti tokį darbuotojo elgesį ir pripažinti jį ar ne šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.
- 10) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi;
- 11) kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Tokiu šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma, pavyzdžiui, kituose norminiuose arba lokaliniuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, taip pat kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl šiurkščių darbo drausmės pažeidimų vertinimo, pagal savo pobūdį, padarinius, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes, kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai yra pažeista darbo tvarka.¹²⁰ Kai darbdavys užfiksuoja tokį darbo pareigų pažeidimą, darbuotojas gali ir nepripažinti savo veiksmų, kaip neatitinkančių darbdavio interesų, nors būtent viena pagrindinių darbuotojo pareigų yra tinkamai vykdyti savo pareigas ir nepažeisti įstatymo saugomų darbdavio interesų. Tokiu atveju neretai susiklosto situacija, kai darbdavys nebegali pasitikėti tokiu darbuotoju ir darbdavys pagrįstai negali tikėtis, kad ir ateityje toks darbuotojas veiks sąžiningai. Jeigu nustatytos aplinkybės rodo pažeidimą padariusio asmens abejingumą dėl savo padarytų veiksmų ir kartu atskleidžia jo nepaisymą darbdavio interesų, tai pasitikėjimo praradimas ir jo nulemtas darbdavio pasirinkimas

¹¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-351/2006.

¹²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007-12-28 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-560/2007; 2009 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-144/2009.

nutraukti darbo santykius gali būti pripažintas kaip proporcinga darbdavio pasirinkta priemonė ginant savo interesus ir taip nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju.¹²¹

Analizuojant įvairias tiek Lietuvos Aukščiausiąją Teismą pasiekusias bylas, tiek ir pirmos instancijos ar apeliacinės instancijos teismo priimtus sprendimus nagrinėjant darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, dažniausiai darbuotojai padarydavo tokius šiurkščius darbo pareigų pažeidimus, kaip darbuotojo neblaivumas darbo metu, vagystės, sukčiavimai ar darbdavio ar kitų darbuotojų turto pasisavinimas, neatvykimas į darbą ar tiesiog kitokie šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai, nenurodyti Darbo kodekse pateiktų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąraše. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šiurkštus darbo drausmės pažeidimas darbo teisiniuose santykiuose kvalifikuojamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų, o darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia tokiu pagrindu, darbo rinkoje vertinamas nepalankiai ir turi blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendентаis į darbo vietas, dėl ko darbdavys atleisti darbuotoją tokiu pagrindu gali tik tada, kai yra pakankamai duomenų, patikimai patvirtinančių, kad toks atleidimas bus pagrįstas ir teisėtas.¹²²

Naujajame Darbo kodekso projekte yra numatomos tam tikros gana svarbios naujovės, pakeisiančios iki šiol galiojančias Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbdavio iniciatyva nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju dėl jo kaltės. Darbdavys darbo sutartį galės nutraukti tik tuo atveju, jeigu darbuotojas per paskutinius dvylika mėnesių (vienerius metus) bus padaręs antrą tos pačios rūšies pareigų pažeidimą.¹²³ Tai reiškia, jog darbuotojas šio straipsnio pagrindu galės būti atleidžiamas tik už antrą tokio paties pobūdžio pareigų pažeidimą, o jeigu darbuotojas bus padaręs skirtingo pobūdžio pažeidimus, jis negalės būti atleidžiamas. Tokia naujovė sugriežtins dabar galiojančią tvarką, kuomet darbdavys nutraukti darbo sutartį gali neišskirstant, kokios rūšies pažeidimai darbuotojo yra padaryti. Kas yra laikoma tos pačios rūšies pareigų pažeidimu, įstatymo projekte nėra pateikta, todėl darbuotojo padarytų pažeidimų priskyrimas tam tikrai rūšiai manytume atsiskleis teismams nagrinėjant darbuotojų ieškinius dėl tokių priežasčių, lėmusių darbo sutarties nutraukimą, buvimo.

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-117/2012.

¹²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-351/2006; 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-346/2011.

¹²³ Darbo kodekso projektas. 57 straipsnio 2 dalis. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-03-21]. <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>>

Kaip ir iki šiol, naujame Darbo kodekso projekte siūloma palikti darbdavio iniciatyvą nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo. Šių pažeidimų sąrašas pasiliko, tačiau buvo šiek tiek pakeistos formuluotės ir panaikinti kai kurie pažeidimai, nors kaip ir dabar, taip ir siūlyme yra įtvirtinta, kad šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais bus pripažįstami „ir kiti nusižengimai, kuriais yra šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo pareigos“.¹²⁴ Taigi iš šios formuluotės galime spręsti, kad šiurkščių pažeidimų sąrašas ir toliau nebus galutinis, tad darbdavys turės teisę nuspręsti, ar konkrečiu atveju laikyti darbuotojo elgesį šiurkščiu, ar ne.

3.2. Darbo sutarties nutraukimo tvarka

Darbdavys, skirtingai nei pasinaudodamas iniciatyvos teise nutraukti darbo sutartį su darbuotojo dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių, šiuo pagrindu (dėl darbuotojo kaltės) darbo sutartį gali nutraukti neįspėjęs prieš tai darbuotojo, t.y. nesilaikant Darbo kodekso 130 nustatytų įspėjimo terminų. Nors darbdavys nėra įpareigotas laikytis šios įspėjimo tvarkos, tačiau darbo sutarties nutraukimui yra taikomi kiti į šią nutraukimo tvarką įeinantys požymiai:

1. Darbdavys būtinai turi laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių. Parinkdamas drausminę nuobaudą, darbdavys gali (atitinkamais atvejais – turi) atsižvelgti ir į kitas aplinkybes, reikšmingas jos parinkimui, taip pat vadovautis Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalies nuostatomis.¹²⁵
2. Esant šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui darbdavys gali taikyti ir lengvesnes drausmines nuobaudas: pastabą ar papeikimą. Parenkant drausminės nuobaudos rūšį (darbo drausmės pažeidimo sunkumą, sukeltus padarinius, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, atsižvelgiant kaip darbuotojas dirbo anksčiau), darbdavys taip pat turi įvertinti skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui.¹²⁶
3. Darbdavys darbuotojo elgesį gali vertinti kaip šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos: konkretūs darbuotojo neteisėti

¹²⁴ Darbo kodekso projektas. 57 straipsnis. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-01-21]. <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>.

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2010.

¹²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-257/2004.

veiksmas arba neveikimas, žalingi padariniai, priežastinis darbuotojo neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir žalingų padarinių ryšys, darbuotojo kaltė.¹²⁷

4. Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta darbdavio pareiga prieš skiriant drausminę nuobaudą raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Darbuotojo rašytinis pasiaiškinimas dėl darbo drausmės pažeidimo yra svarbi drausminės nuobaudos skyrimo teisėtumo garantija.¹²⁸ Darbdavio rašte turi būti nurodytas protingas terminas darbuotojui pateikti pasiaiškinimą raštu, padaryti darbo drausmės pažeidimai, dėl kurių darbuotojas turi pateikti pasiaiškinimus, pasiūlymas darbuotojui pasiaiškiniame nurodyti visas aplinkybes, turinčias reikšmės drausminės nuobaudos taikymui. Įstatyme įtvirtinta, kad darbdavio reikalavimas darbuotojui pasiaiškinti turi būti išreikštas rašytine forma, todėl esant ginčui teisme, aplinkybė, kad darbdavys išreiškė tokį reikalavimą, gali būti patvirtinta tik rašytiniais įrodymais. Darbuotojo atsisakymas, vengimas priimti Darbo kodekso 240 straipsnio 1 dalyje numatytą darbdavio rašytinį reikalavimą, yra prilyginamas jo gavimui.¹²⁹

Nors darbdavys savo iniciatyva vertina darbuotojo elgesį ir jį pripažįsta ar ne netinkamu ar net šiurkščiu darbo drausmės ar pareigų pažeidimu, tačiau, kaip matyti, įstatymai ir Lietuvos teismų praktika yra nustačiusi bei išaiškinusi šiuo pagrindu nutraukiamos darbo sutarties tvarkos ypatumus, kurių darbdavys visais atvejais privalo laikytis.

Garantijos

Darbo sutarčiai nutraukti darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, kaip ir nesant darbuotojo kaltei, Darbo kodekse yra įtvirtintos garantijos tam tikriems darbuotojams. Pavyzdžiui, profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiui negali būti atleistas iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be

¹²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2008.

¹²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2006.

¹²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, 17 p.

išankstinio profesinės sąjungos ar darbo tarybos sutikimo.¹³⁰ Tokia garantija yra įtvirtinta ir Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnyje (nurodytiems darbuotojams, skiriant drausmines nuobaudas, išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, taip pat reikalingas išankstinis profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo sutikimas). Žinoma, tokį profesinės sąjungos ar darbo tarybos sprendimą darbdavys gali skusti teismui.¹³¹ Tačiau nei vienas darbuotojas nėra apsaugotas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atveju, todėl darbuotojas, nors ir būdamas minėtų organizacijų pirmininku, padaręs šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, galės darbdavio iniciatyva būti atleidžiamas iš darbo ir jokio sutikimo iš jokių organizacijų darbdaviui nereikės gauti. Taigi buvimas profesinėje sąjungoje nesuteikia teisės pažeidinėti darbo drausmę ir išvengti atsakomybės ar įmonės administracijai toleruoti profesinės sąjungos narių daromus darbo drausmės pažeidimus.

Darbo sutartį nutraukiant darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės, yra taikoma ir kita svarbi garantija, numatyta Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje, t.y. su nėščia moterimi ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, darbo sutartis negali būti nutraukta. Tačiau, su darbuotojais, auginančiais vaiką ar vaikus iki trejų metų, darbo sutartis gali būti nutraukta dėl darbuotojo kaltės, t.y. padarius darbo drausmės pažeidimą, jei prieš tai jam buvo paskirta kita drausminė nuobauda ir ji yra galiojanti, arba padarius vieną, bet šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Kitais pagrindais, išskyrus darbo sutarties nutraukimą dėl darbuotojo kaltės, su minėtais darbuotojais darbo sutartys negali būti nutraukiamos, todėl nors ir yra šie specialių statusą turintys darbuotojai apsaugoti nuo neteisėtų darbdavio veiksmų, tačiau padarius konkrečius darbo drausmės pažeidimus ir juos nustačius darbdaviui, šis gali pasinaudoti jam suteikta teise nutraukti darbo sutartį. Tačiau darbdavys turi teisę, o ne pareigą nutraukti darbo sutartį, todėl su tokiais nedrausmingais darbuotojais, darbo sutarties nutraukimas priklauso tik nuo pačios darbdavio iniciatyvos. Pabrėžtina, jog tokiu pagrindu atleidžiant darbuotoją iš darbo netenka prasmės tam tikros Darbo kodekse nustatytos įvairios garantijos, pavyzdžiui pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius bei visi kiti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai bei jų laikymosi tvarka.

Naujajame Darbo kodekso projekte, darbdaviui nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės, kaip ir nesant jo kaltės (dėl nuo jo nepriklausančių aplinkybių), darbo sutartis negalės

¹³⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569, 134 straipsnio 1 dalis, 240 straipsnio 2 dalis.

¹³¹ *Ibid.*, 134 straipsnio 3 dalis.

būti nutraukiama darbuotojai esant nėščiai ir iki jos vaikui sukaks keturi mėnesiai.¹³² Šiuo laikotarpiu darbdavys negalės įspėti ir tuo labiau nutraukti darbo sutartį visais darbo sutarties nutraukimo pagrindais (išskyrus tam tikras išimtis).¹³³ Tačiau darbuotojams, kurie augina vaikus ar vaiką iki trejų metų, įstatyminė apsauga nenutraukti darbo sutarties nebebus taikoma (nebėra numatyta tokių darbuotojų apsauga), todėl darbo sutartys galės būti nutraukiamos ir esant jų kaltei.

3.3. Darbo ginčų nagrinėjimo ypatumai

Darbuotojai, nesutinkantys su darbdavio sprendimu nutraukti darbo sutartį dėl jų kaltės, tokį darbdavio sprendimą visais atvejais turi teisę apskųsti teismui. Nacionalinės teismų administracijos pateiktoje oficialioje statistikoje, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės nėra išskirtas, todėl kiek konkrečiai šiuo pagrindu yra gaunama bei išnagrinėjama bylų Lietuvos teismuose, negalime tiksliai pasakyti. Darbdavys darbo sutartį su darbuotoju dėl jo kaltės nutraukia be įspėjimo, todėl šiuo pagrindu darbo sutarčių nutraukimas yra įtraukiamas į bendrą darbo sutarčių nutraukimo be įspėjimo skaičių. Atsižvelgiant į tai, visų bylų, gautų dėl darbo sutarčių nutraukimo be įspėjimo, nuo 2010 metų iki 2016 metų skaičius svyravo nuo 37 iki 48.¹³⁴ Palyginti su kitu darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, šių bylų skaičius yra beveik dvigubai mažesnis, nesvarbu kelintų metų statistinius duomenis beimtume. Tai reiškia, jog darbuotojai žymiai dažniau nesutinka su nuo jų nepriklausančiomis aplinkybėmis nutraukiamomis darbo sutartimis. Natūralu, jog jei darbdavys, vadovaudamasis visų drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių bei pagrindų, pagrįstai paskiria drausmines nuobaudas, darbuotojui nekyla jokių klausimų dėl darbo sutarties nutraukimo, įtakoto pačiu darbuotojo nederamu elgesiu, todėl ir rečiau darbuotojas mano, jog darbo sutartis su juo nutraukta neteisėtai. Nepaisant to, ne visi darbdaviai griežtai laikosi įstatymo ir juose nustatytų darbo sutarties nutraukimo taisyklių, arba nors ir laikosi, darbuotojai vis tiek mano, jog toks darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva buvo padarytas neteisėtai.

¹³² Darbo kodekso projektas. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis. 60 straipsnio 2 dalis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-01-21]. <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>.

¹³³ *Ibid.*, 60 straipsnio 1 dalis.

¹³⁴ Nacionalinė teismų administracija [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-03-21]. <<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>>.

Išanalizavimus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką, susijusią su tokiu pagrindu nutraukiamomis darbo sutartimis, toliau galime išskirti šiuos ypatumus, susijusius su tokių bylų nagrinėjimu teisme:

1. Teisme tikrinant darbuotojui skirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, pareiga įrodyti darbuotojo neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir kaltės buvimą tenka darbdaviui.¹³⁵ Kai darbdavio įsakymas dėl drausmės pažeidimo nėra konkretus ir informatyvus, darbdavys turi teisę bylos pasirengimo stadijoje nurodyti konkrečius darbo pareigų pažeidimus bei juos patvirtinančias aplinkybes.¹³⁶
2. Teismams nagrinėjant iš darbo teisinių santykių kylančius ginčus, tuo atveju, kai darbo drausmės pažeidimas buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą, vien tik formalus drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimas nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, nes priešingu atveju būtų ginamas nesąžiningas asmuo.¹³⁷
3. Tais atvejais, kai už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas darbuotojas teisme ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą, darbdavys turi pateikti įrodymus (teisinius argumentus), pagrindžiančius darbuotojo nusižengimo kaip šiurkštaus kvalifikavimą, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, kiekvienu atveju turi įvertinti, ar darbdavys padarytą nusižengimą pagrįstai kvalifikavo kaip šiurkštų.¹³⁸ Teismas, sprenddamas, ar darbdavys tinkamai įvykdė įrodinėjimo pareigą, atsižvelgia ir į bendruosius įrodymų pakankamumo ir patikimumo civiliniame procese principus, taip pat į bylos materialinį teisinį pobūdį, darbo bylos specifiką, kuri gali nulemti teismo parinktus įrodymų pakankamumo kriterijus.¹³⁹
4. Sprendžiant klausimą, ar darbo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, būtina analizuoti ir įvertinti darbo drausmės pažeidimo objektyviuosius ir subjektyviuosius požymius – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokius neigiamus padarinius, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veiksmų įtaką šiam pažeidimui bei kitas

¹³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45, 2 p.

¹³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-592/2008.

¹³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-20/2009.

¹³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2005; 2008 m. vasario 26 d. nutartis Nr. 3K-3-125/2008.

¹³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-303/2011.

- svarbias aplinkybes.¹⁴⁰ Būtina paminėti, jog teismas, nagrinėdamas darbuotojo reikalavimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, be kitų aplinkybių, patikrina ir kaip darbdavys laikėsi Darbo kodekso 238 straipsnyje nustatytų reikalavimų, t.y. ar atsižvelgė į darbo drausmės pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę ir kitas aplinkybes.¹⁴¹
5. Teismas, nagrinėdamas ginčą dėl atleidimo iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą teisėtumo, turi patikrinti drausmės pažeidimo, kuris buvo atleidimo pagrindas, bei anksčiau nei atleidimas iš darbo skirtos nuobaudos, dėl kurios yra kilęs ginčas ir kuri yra atleidimo iš darbo pagrindo sudėties elementas, drausminės nuobaudos teisėtumą ir pagrįstumą.¹⁴²
 6. Jeigu ankstesnė drausminė nuobauda yra vienas iš darbo sutarties nutraukimo, dėl kurio teisėtumo yra kilęs ginčas, pagrindo sudėties elementų, o darbuotojas nėra pareiškęs dėl jos atskiro reikalavimo, tai pareikštas reikalavimas dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu apima ir reikalavimą dėl ankstesnės drausminės nuobaudos teisėtumo ir pagrįstumo patikrinimo.¹⁴³
 7. Kaip ir kiekvieną bylą nagrinėjant teisme, taip ir šiuo pagrindu sprendžiant ginčą dėl darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės, teisėjas gali pasiūlyti šalims sudaryti taikos sutartį ir ginčą užbaigti taikiai. Pavyzdžiui, Kauno miesto apylinkės teisme teisėjai, nagrinėdama darbo sutarties nutraukimą dėl šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo (žinoma, skirtingose bylose), išsprendė iškilusi ginčą ir priėmė abiems šalims palankų sprendimą, pakeisdami darbo sutarties nutraukimo pagrindą iš Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto į 125 straipsnio 1 dalį (darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu).¹⁴⁴

Taigi tokie pagrindiniai ypatumai, susiję su bylų nagrinėjimu teisme dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai yra darbuotojo kaltė, atsiskleidė Lietuvos teismų praktikoje.

¹⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2006.

¹⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2005.

¹⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gegužės 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-285/2013.

¹⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-9/2011.

¹⁴⁴ Kauno miesto apylinkės teismo 2013 m. birželio 23 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-3003-587/2013; 2013 m. birželio 4 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-11909-894/2013; 2013 m. balandžio 3 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-124-752/2013; 2011 m. vasario 11 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-899-752/2011.

IŠVADOS

1. Darbo santykių stabilumo principas turėtų būti siejamas tiek su darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tiek ir įmonės, įstaigos ar verslo dalies perdavimo atveju. Visais atvejais darbdavys turėtų stengtis išsaugoti darbo santykius su darbuotoju ir tik esant pagrįstoms priežastims nutraukti juos.
2. Darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukiama trimis skirtingais pagrindais: kai nėra darbuotojo kaltės, dėl darbuotojo kaltės ir kai darbdavio netenkina darbuotojo per išbandymo laikotarpį pasiekti rezultatai. Visi šie nutraukimo pagrindai iš esmės skiriasi tiek pagrindų, darbuotojų garantijų, tiek nutraukimo tvarkos taikymu.
3. Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį ne dėl darbuotojo kaltės, gali tik esant svarbioms priežastims (su tam tikrais darbuotojais tik ypatingais atvejais), laikydamasis įspėjimo tvarkos bei būtinai pasiūlydamas kitą laisvą darbo vietą, jei darbuotojas atitinka šiai darbo vietai keliamus reikalavimus. Svarbių priežasčių bei ypatingų aplinkybių samprata yra atskleista Lietuvos teismų praktikoje, todėl darbdaviui taikant šį darbo sutarties nutraukimo pagrindą, reikia atsižvelgti ir į pateikus išaiškinimus.
4. Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės, privalo laikytis įstatyme įtvirtintų visų drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, nes kitu atveju darbo sutarties nutraukimas teismo bus pripažintas neteisėtu, ko pasekoje darbdavys patirs didelių finansinių nuostolių, siejamų su pralaimėta byla.
5. Lietuvos Aukščiausias Teismas jau nuo 2003 bei 2004 metų sistemingai plėtoja, teikia išaiškinimus, papildo bei nustato tam tikrus sutarties nutraukimo taikymo ypatumus, kurių įstatymo leidėjas nereguliavo tiek darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės, tiek esant jo kaltei. Pirmos instancijos teismai, spręsdami minėto pobūdžio bylas, iki šiol vadovaujasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika, nors ir pasitaiko tam tikrų išimčių, kuomet akivaizdžiai yra nesilaikoma ir pačių įstatymo normų.
6. Per visus 2015 metus Lietuvos teismai dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva (kai nėra darbuotojo kaltės ir dėl darbuotojo kaltės) gavo mažiausią skaičių bylų, palyginus su nuo 2010 metų iki 2015 metų gautų bylų skaičiumi. Tai reiškia,

jog darbdaviai išreikšti savo valią ir taip nutraukti darbo sutartį naudojasi atsargiau ir vis rečiau.

7. Naujasis Darbo kodekso projektas numato daugelį naujovių, susijusių su darbdavio iniciatyvos išreiškimu nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės ir jai nesant. Numatytais pakeitimais bus pakeistos dabartinio Darbo kodekso nuostatos, susijusios tiek su šių pagrindų taikymu, tiek ir su naujai sutrumpintais ar pratęstais įspėjimo terminais bei darbuotojų garantijomis.

SANTRAUKA

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva Darbo kodekse yra gana aiškiai bei tiksliai reglamentuotas. Darbdaviai šiuo darbo sutarties nutraukimo būdu vadovaujasi nedažnai, palyginti su kitais įstatyme numatytais darbo sutarties nutraukimo būdais. Darbo sutartį darbdavys gali nutraukti tiek nesant darbuotojo kaltei, tiek esant, taip pat ir remdamasis išbandymo terminu pasiektais nepatenkinamais darbuotojo rezultatais. Tačiau atleisti darbuotoją, kai nėra jo kaltės, darbdaviui kainuoja žymiai daugiau tiek laiko, tiek ir finansiniu atžvilgiu, todėl darbdavys visuomet turi įvertinti, ar konkrečiu atveju su darbuotoju darbo sutartį nutraukti remiantis šiuo pagrindu, susijusiu su svarbių priežasčių ar ypatingų aplinkybių buvimu.

Lietuvos teismų praktika nuo pat Darbo kodekso priėmimo dienos yra sistemingai plėtojama bei aiškinama analizuojant konkrečias bylas, susijusias su darbdavio išreikšta iniciatyva nutraukiant darbo sutartį. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senatas dar 2003 bei 2004 metais pateikė tam tikrus paaiškinimus, kaip Darbo kodekse numatytos nuostatos turi būti aiškinamos bei vertinamos ne tik teismų, nagrinėjančias bylas, bet ir pačių darbdavių, kad šie tinkamai laikytųsi bei suprastų, jog darbo sutartis su darbuotojais reikia nutraukti laikantis visų šiems nutraukimas būdingų tiek teisinių pagrindų, tiek ir pačios nutraukimo tvarkos. Žinoma, ne visuomet darbdaviai laikosi įstatymo normų, bet ir teismai, o ypač pirmos instancijos, laikėsi ir laikosi Lietuvos teismų plėtojamos praktikos bei jos išskirtų ypatumų.

Vis dėlto, pastaraisiais metais teismus pasiekia vis mažiau ginčų, kuriuose darbuotojai teisiniu keliu būtų gynę pažeistas teises dėl netinkamai išreikštos darbdavio iniciatyvos nutraukiant darbo sutartis, tačiau vien dėl šios priežasties Lietuvos teismų išskirti ypatumai netampa mažiau svarbūs. Atsižvelgiant į numatytą naujojo Darbo kodekso projektą, nežinia kiek bus aktualūs šie teismų išskirti ypatumai ateityje, nes naujasis Darbo kodeksas iš dalies pakeis dabar galiojančias įstatymo nuostatas, o tokiu atveju neteks prasmės ir Lietuvos teismų indėlis nuosekliai plėtojant bei išskiriant įvairius ypatumus, susijusius su tokiu darbo sutarčių nutraukimu.

PECULARITIES OF THE TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT BY EMPLOYER IN LITHUANIAN COURT JURISPRUDENCE

SUMMARY

Termination of an employment contract on the initiative of an employer in Labour code is quite clearly and precisely regulated. Employers termination of an employment contract is guided by uncommonly, compared with other Labour Code provided termination of an employment contract ways. Employment contract an employer may terminate the dismissal of an employee from work without any fault, or with, as well as on the basis of the probationary period the employee achieved unsatisfactory results. However dismiss employee not for his fault employer cost more time and financials, so employer has to assess whether a particular case with the employee to terminate the employment contract on this basis in connection with valid reasons or exceptional circumstances.

Lithuania court practice approach termination of an employment contract on the initiative of an employer perspective from the Labour code accepting day has been systematically developed and interpreted by analyzing specific cases relating to the employer initiative of termination of the employment contract. Supreme Court of Lithuania judges senate as early as 2003 and in 2004 presented some explanations, how in Labour code provided provisions must be explained and evaluated not only for court in specific cases, but also for the employers, that they have to properly understand that employment contracts with employees should be terminated in accordance with the termination of all those inherent to both the legal framework and the same procedure of termination. Of course, employers do not always comply with norms of the law, but the courts, and especially the first instance, followed the Lithuanian courts and takes development practice and its distinguished features.

However, in recent years the courts reach less disputes, there the employee would be breach of the rights of the judicial path to defend on the initiative of the employer is not properly expressed in terms of the termination of the contract of employment, but for this reason alone the courts of Lithuania to pick out the features do not become less important. In the light of the entry into force of the new Labour Code provided for suspense as these courts distinguish features of interest in the future, because the new Labour code amend the existing

provisions of the law relating to the termination of employment contracts on the initiative of the employer, together with the characteristics of the judicial practice.

PANAUDOTŲ ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
5. Lietuvos Respublikos Profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. I-2018.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis: Bendrosios nuostatos. II dalis: Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

Tarptautiniai teisės aktai

1. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2012/C 326/02.
2. 1982 m. birželio 2d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“.
3. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“.

Specialieji šaltiniai

1. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. [I tomas]. Vilnius: Justitia, 2005.
2. NEKROŠIUS, I. et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
3. MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalį. 2012, 4(2).
4. MACIJAUSKIENĖ, V. Darbo sutarties nutraukimas ir pasibaigimas. Jurisprudencija. 2006. 10(88).
5. USONIS, J., FILIMONENKOVA A. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. Jurisprudencija 2013, 20(4).

6. MARTIŠIENĖ, B. Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012.

Teismų sprendimai

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarime Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-346/2011.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2006.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-488/2009.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-10/2011.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-294/2012.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2004.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2005.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-514/2007.

12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 27 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-356/2005.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-227/2004.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-142/2010.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-165/2011.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-204/2007.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-665/2005.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2005.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-176/2011.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gruodžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-446/2009.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-47/2011.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. lapkričio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2008.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-592/2008.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. balandžio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-193/2012.
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. gruodžio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-649/2005.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-716-706/2015.
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-73/2004.

28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. liepos 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-295/2009.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-100/2010.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. birželio 13d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-276/2011.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-565/2007.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-199-695/2015.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. gruodžio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-551/2010.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-139/2010.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-424/2011.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-513/2004.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-71/2004.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-615/2007.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-351/2006.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-560/2007.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. balandžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-144/2009.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-117/2012.

44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-257/2004.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-102/2009.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2006.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-98/2012.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-20/2009.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2005.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-125/2008.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-303/2011.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2005.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gegužės 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-285/2013.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-37/2009.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. sausio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-9/2011.
56. Kauno miesto apylinkės teismo 2012 m. lapkričio 12 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-14812-894/2012.
57. Kauno miesto apylinkės teismo 2011 m. vasario 1 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-476-748/2011.
58. Kauno apygardos teismo 2011 m. gegužės 25 d. nutarti civilinėje byloje Nr. 2A-1049-605/2011.
59. Kaišiadorių rajono apylinkės teismo 2012 m. gegužės 18 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-73-840/ 2012.

60. Kauno apygardos teismo 2012 m. lapkričio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1814-555/2012.
61. Kauno miesto apylinkės teismo 2011 m. kovo 18 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-169-638/2011.
62. Alytaus rajono apylinkės teismo sprendimas 2015 m. liepos 30 d. civilinėje byloje Nr. e2-1638-979/2015.
63. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2011 m. vasario 28 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-386-323/2011.
64. Klaipėdos apygardos teismo 2011 m. liepos 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1112-622/2011.
65. Klaipėdos miesto apylinkės teismo sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-414-769/2014.
66. Vilniaus miesto 3 apylinkės teismo sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-3603-130/2011.
67. Akmenės rajono apylinkės teismo 2012 m. vasario 3 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. Nr.2-5-672/2012.
68. Kaišiadorių rajono apylinkės teismo 2015 m. liepos 7 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-872-548/2015.
69. Klaipėdos miesto apylinkės teismo 2015 m. balandžio 30 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-2163-980/2015.
70. Kauno miesto apylinkės teismo 2013 m. birželio 23 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-3003-587/2013.
71. Kauno miesto apylinkės teismo 2013 m. birželio 4 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-11909-894/2013.
72. Kauno miesto apylinkės teismo 2013 m. balandžio 3 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-124-752/2013.
73. Kauno miesto apylinkės teismo 2011 m. vasario 11 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-899-752/2011.

Kita medžiaga

1. Darbo kodekso projektas. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-01-21]. <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Darbo-kodekso-projektas.pdf>.

2. Nacionalinė teismų administracija [interaktyvus]. [žiūrėta 2015-03-21].<<http://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/106>>.
3. Bagdanskis T. [interaktyvus] [žiūrėta 2016.01.20].<<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/t-bagdanskis-socialinio-modelio-kritikai-silpnu-ir-tendencingu-argumentu-pinklese.d?id=69609568>>.