

**VILNIAUS UNIVERSITETAS**  
**TEISĖS FAKULTETAS**  
**DARBO TEISĖS KATEDRA**

Neakivaizdinio skyriaus 5 kurso  
studentės Linos Ugnės Dzikienės

**DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS**  
**DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA**  
**DARBUOTOJO KALTĖS**

Magistro darbas

Vadovas  
lekt. Dr. Rimantas Stenkevičius

Recenzentas  
as. Jurgita Judickienė

Vilnius, 2007

# TURINYS

<b>ĮVADAS</b> .....	3
<b>1. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS, SAMPRATA IR PAGRINDAI</b> .....	8
1.1. Darbo sutarties nutraukimo samprata.....	8
1.2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindai.....	12
1.2.1. Priežastys, pripažįstamos svarbiomis nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.....	14
1.2.2. Aplinkybės, kurios negali būti teisėta priežastis nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.....	25
<b>2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO PROCEDŪRA</b> .....	28
2.1. Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą.....	29
2.2. Darbdavio pareiga pasiūlyti atleidžiamam darbuotojui kitą darbą (pareigas).....	35
2.3. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai: garantijos atskiroms darbuotojų kategorijoms .....	40
2.4. Atsiskaitymas su atleidžiamu iš darbo darbuotoju.....	50
<b>3. NETEISĖTO IR NEPAGRĮSTO DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO TEISINĖS PASEKMĖS. DARBDAVIO ATSAKOMYBĖ PAŽEIDUS DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO PROCEDŪRĄ</b> .....	54
<b>IŠVADOS IR PASIŪLYMAI</b> .....	64
<b>SANTRAUKA</b> .....	67
<b>SUMMARY</b> .....	69
<b>ŠALTINIAI IR LITERATŪRA</b> .....	71

## ***IVADAS***

Nuo Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo jau daugiau kaip penkiolika metų mūsų šalyje vyksta intensyvus integravimosi į Vakarų Europą procesas, kuriame lemiamą reikšmę turėjo Lietuvos įstojimas į Europos Sąjungą 2004 metų gegužės 1 dieną. Lietuva, siekdama tapti visaverte Europos bendrijos nare, visų visuomeninių santykių reguliavimu turi derintis prie gilių Europos tradicijų. Tad būtinos daugiau ar mažiau radikalioms reformoms politinėje, teisinėje, edukologinėje ir kitose srityse. Viena prioritetinių laikytina darbo santykių sritis, į kurią visuomenei (ypač įstatymų kūrėjui ir darbdaviui) privalu žvelgti per deklaruojamų asmens teisių ir teisėtų interesų apsaugos prizmę. Remiantis būtent šiomis vertybėmis siekta reguliuoti darbo santykius naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau- DK), įsigaliojusiam 2003 m. sausio 1 d.

### ***TEMOS AKTUALUMAS***

Darbo temos aktualumą lemia siekis į darbo santykius žvelgti naujoviškai, kaip į abipusiai naudingą ir produktyvią dviejų darbo santykių subjektų - darbuotojo ir darbdavio – veiklą. Toks požiūris ypač reikšmingas laisvosios rinkos progreso, didėjančio įmonių konkurencingumo kontekste, juolab kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, turėti tinkamas ir sveikas darbo sąlygas.

Tačiau pozityvūs ekonominiai ir socialiniai procesai turi ir neigiamų pusių: intensyvi įmonių veiklos dinamika kartu negatyviai įtakoja įmonių stabilumą, lemia sparčią darbuotojų kaitą. Įmonių technologinis, gamybinis vystymasis, darbo organizavimo pokyčiai tampa vis dažnesnio darbuotojų skaičiaus mažinimo Lietuvos įmonėse priežastimi. Šios problemos verčia į konkretaus darbuotojo atleidimą žvelgti giliau – vertinant ne siauru konkrečios įmonės, o visos visuomenės darbo santykių mastu. Autorės nuomone, teisinės bazės, kuria remdamasis atleistas darbuotojas gali ginti savo pažeistas teises ir teisėtus interesus, lygmuo tiesiogiai atspindi valstybės mentalitetą, jos požiūrį į žmogų kaip vertybę.

Darbo sutarties nutraukimo klausimai ypač aktualūs darbuotojams, nes pastarieji laikomi silpniausia darbo santykių šalimi. Negalima nesutikti su prof. I. Nekrošiumi, teigiančiu, kad tarp dviejų socialinių grupių – darbdavių ir darbuotojų – visuomet egzistavo ir egzistuos permanentiniai prieštaravimai<sup>1</sup>. Prigimtiniai prieštaravimai tarp darbuotojų ir darbdavių bei jų

---

<sup>1</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Vilniaus universitetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004, p. 152.

teisių bei pareigų balanso siekimas lėmė tai, kad DK turėjo net keturiolika projektų.<sup>2</sup> Toks gausus projektų skaičius buvo ilgų konsensuso paieškų pasekmė. Tačiau, kaip teisingai pastebi profesorius, bandymai parengti tokius įstatymus, kurie pašalintų prieštaravimus tarp darbuotojų ir darbdavių, visais atžvilgiais atitiktų visų socialinių partnerių interesus, yra nerealūs, iliuziniai, primenantys socialistų utopistų teorijas<sup>3</sup>. Tačiau tuo pačiu, kaip akcentuoja J. Judickienė, “Konstitucijoje įtvirtinta vertybių sistema lemia, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės”<sup>4</sup>.

Ypač opus darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, kadangi tokiu būdu nutraukiant darbo sutartį iškyla didžiausia tikimybė, kad atleidžiamo darbuotojo teisės ir teisėti interesai bus pažeisti. Jau vien pats faktas, kad darbuotojas (dažnai – kvalifikuotas, pareigingas, perspektyvus, kūrybingas) iš darbo atleidžiamas nesant jo kaltės, padaro ypač didelę moralinę (ir materialinę) žalą darbuotojui bei jo šeimai. Atsižvelgiant į tai, neatsitiktinai Darbo Kodekse šio pobūdžio darbo sutarties nutraukimo reglamentavimui skiriamas didžiausias dėmesys.

Darbo sutartis darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, gali būti nutraukta tik įstatymu nustatytais pagrindais ir laikantis įstatymu nustatytos tvarkos. Darbdavys, pažeidęs darbo sutarties nutraukimą reglamentuojančius įstatymus, riboja darbuotojo konstitucines teises į darbą, socialines garantijas ir t.t. Todėl tokio pobūdžio darbo sutarties nutraukimo reguliavimo metodas yra imperatyvus, o “darbo teisė numato daugelį saugiklių, susijusių su darbo sutarties nutraukimu, kurių ypač gausu nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės”<sup>5</sup>.

Galima pastebėti, kad iki naujojo DK įsigaliojimo darbo santykiuose buvo jaučiama liberalizacijos stoka ir valstybinio reguliavimo stiprinimo tendencija. Naujasis DK įvedė nemažai progresyvių naujovių: tai - atsisakymas pateikti priešasčių, dėl kurių darbdavys savo iniciatyva gali nutraukti darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, baigtinį sąrašą; nuostatos, leidžiančios darbdaviui apsispręsti dėl darbo sutarties būtinumo ir konkrečių pagrindų. Toks požiūris, autorės

---

<sup>2</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Vilniaus universitetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004, p. 152.

<sup>3</sup> Ten pat, p. 152.

<sup>4</sup> JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė. Mokslo darbai*, t. 47 (2003), p. 52.

<sup>5</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 420.

nuomone, suteikia galimybę kurti lankstesnius darbo santykius, kadangi iš anksto neįmanoma numatyti visų situacijų ir priežasčių, dėl kurių darbdaviui prireiks atleisti darbuotoją.

Galima daryti prielaidą, kad naujojo DK dėka Lietuva galės ratifikuoti Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau - TDO) 1982 m. konvenciją Nr.158 "Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva"<sup>6</sup>. Svarbia šios Konvencijos nuostatas (4 ir 11 str.) atitinkančia norma laikytina DK 129 straipsnio 1 dalies norma, suteikianti teisę darbdaviui nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjus įstatymo nustatyta tvarka.

### ***PRAKTINĖ TYRIMO REIKŠMĖ***

Didžioji dalis visuomenės yra faktiniai arba potencialūs DK naudotojai, todėl kiekvienas su darbo santykiais susijęs klausimas tiesiogiai ar netiesiogiai veikia kiekvieną asmenį. Kadangi kiekvienas darbuotojas anksčiau ar vėliau gali būti atleistas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant jo kaltės, iškyla būtinybė gerai žinoti savo teises ir jų gynimo įgyvendinimo galimybes bei priemones. Tačiau mūsų visuomenėje dažna situacija, kai neišnaudojamos darbuotojų pažeistų teisių ir teisėtų interesų gynimo galimybės: tai sąlygoja tiek menkas darbuotojų teisinis išprusimas, nedrįsimas pasinaudoti savo teisėmis, tiek darbdavių darbo teisės žinių stoka ar piktnaudžiavimas savo teisėmis ir pan..

Tiek darbuotojai, tiek darbdaviai privalo žinoti darbo įstatymo normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimo, taip pat – kai sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindus ir tvarką. Teisinis išprusimas šioje srityje padės optimaliausiai įgyvendinti darbo santykių subjektų teises, išvengti pažeidimų, minimizuoti nuostolius, susijusius su priverstine pravaikšta. Atsižvelgiant į šiuos motyvus, tikimasi, kad šis darbas taps bent minimaliai teoriškai ir praktiškai naudingas nors mažai DK vartotojų daliai sprendžiant su darbo santykiais susijusias problemas.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas nutarime Nr.44<sup>7</sup> pažymėjo, jog praktikoje teisės normos interpretuojamos ir taikomos įvairiai, o teismai ne visuomet teisingai aiškina ir taiko DK normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 straipsnį. Senatas akcentavo, kad tinkamas darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą, aiškinimas ir taikymas yra svarbi darbo santykių subjektų teisių efektyvaus gyvenimo ir apsaugos priemonė, stiprinanti pasitikėjimą Lietuvos valstybe ir joje veikiančia teisingumo įgyvendinimo sistema. Remiantis teismo praktika, galimas darbo teisės normų tobulinimas.

---

<sup>6</sup> Miedzunarodnaja Organizacija Truda. Konvenciji I rekomendaciji 1957-1990. Ženeva: Miedzunaronoje biuro truda, 1991, t. 2, p. 1983-1989.

<sup>7</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 12 29 d. nutarimas Nr.44 (toliau – Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr.44). *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

Nežiūrint į neabejotiną temos aktualumą, Lietuvoje trūksta rimtesnių tyrimų – mokslinių publikacijų, monografijų, disertacijų, kitų veikalų, naujai nušviečiančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Reikšmingiausias tyrimui – 2005 m. išleistas V. Tiažkijaus veikalas “Darbo teisė: teorija ir praktika”. Paminėtini I. Nekrošiaus, R. Petravičiaus, G. Bužinsko, I. Nekrošiaus, R. Macijauskienės, I. J. Kiseliovo, K. N. Gusov, V. N. Tolkunovos ir kitų autorių darbai.

### ***TYRIMO TIKSLAS***

Atskleisti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, ypatumus naujojo Darbo kodekso normų kontekste.

### ***TYRIMO UŽDAVINIAI***

- 1) Pagrindų, kuriais galima atleisti darbuotoją, kai nėra jo kaltės ir kuriais to padaryti negalima, svarbiausių problemų atskleidimas ir įvertinimas;
- 2) Procedūros, kuria nutraukiama sutartis darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, naujovių bei problemų įvertinimas;
- 3) Teisinių pasekmių neteisėtai nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, ir darbdavio atsakomybės pažeidus darbo sutarties nutraukimo procedūrą įvertinimas.

### ***HIPOTEZĖ***

Naujasis Darbo kodeksas griežčiau nei galiojęs Darbo sutarties įstatymas reglamentuoja darbdavio veiksmus, kuriais jis gali savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai nėra pastarojo kaltės.

### ***TYRIMO OBJEKTAI***

Darbo sutarties darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, teisinis reglamentavimas, darbo sutarties nutraukimo samprata, darbo sutarties nutraukimo pagrindai, darbo sutarties nutraukimo tvarka ir t.t.

### ***TYRIMO BAZĖ***

Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Darbo sutarties įstatymas, kiti Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai, TDO konvencijos. Labai svarbus tyrimo šaltinis – praktinė medžiaga (pirmosios, apeliacinės instancijos teismų sprendimai, Aukščiausiojo Teismo nutartys, Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr.44, teismų praktikos apibendrinimas ir kt.). Praktiniu aspektu reikšminga ir autorės atlikta Kauno miesto apylinkės teismo bylų dėl darbo sutarties nutraukimo analizė ir įvertinimas.

### ***TAIKYTI ŠIE TYRIMO METODAI***

*Lyginamosios analizės* metodas, kurio pagalba siekiama išsiaiškinti Lietuvos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, panašumus ir skirtumus lyginant su galiojusiaisiais įstatymais, taip pat – su kitų valstybių analogiškais teisės normomis;

*Analitinis - kritinis* metodas, kurio pagalba siekiama kritiškai ir įvairiapusiškai įvertinti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva problemas;

*Sisteminės analizės* metodas, kurio pagalba aptariamas institutas analizuojamas kaip vienas iš darbo teisės institutų; šio metodo pagalba sudaromos schemas;

*Loginės analizės* metodas, padėjęs apibendrinti teorinę ir praktinę medžiagą, formuluoti išvadas.

### ***DARBO STRUKTŪRA***

Darbą sudaro trys skyriai, suskirstyti į poskyrius, įvadas ir išvados. Pabaigoje pateikiamas naudotų šaltinių ir literatūros sąrašas, santrauka anglų kalba.

# ***1. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS, SAMPRATA IR PAGRINDAI***

## ***1.1. Darbo sutarties nutraukimo samprata***

Darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, DK skiriamas ypatingas dėmesys: jį sąlygoja išskirtinis darbo sutarties vaidmuo ekonominiu ir socialiniu požiūriu. Turbūt autorė nesuklystų teigdama, kad darbo sutartis laikytina pagrindiniu darbo teisės institutu - tai darbo teisinių santykių atsiradimo pagrindas ir viena iš pagrindinių formų, kuria įgyvendinama kiekvieno asmens teisė į darbą.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas reglamentuoja tiek darbo sutarties turinį, tiek visas darbo sutarties gyvavimo fazes: tai darbo sutarties sudarymas, jos keitimas ir pasibaigimas. Darbo sutarties pasibaigimas kartu lemia ir darbdavio bei darbuotojo teisinių darbo santykių pabaigą, t. y. esant darbo sutarties nutraukimui baigiasi šių darbo santykių subjektų teisės ir pareigos.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse darbo sutarties pasibaigimui skirtas ketvirtasis skyrius (124 – 141 str.). Kodeksas išskiria kelias sąvokas, susijusias su darbo sutarties pabaiga. Tai yra:

- 1) darbo sutarties pasibaigimas;*
- 2) darbo sutarties nutraukimas;*
- 3) atleidimas iš darbo.*

Darbo teisės literatūroje ne kartą akcentuota, jog šios sąvokos – *darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties nutraukimas ir atleidimas iš darbo* - nors ir yra panašios, tačiau ne tapačios, be to, teorijoje ir praktikoje ne visada vartojamos tiksliai pagal savo prasmę. Autorės nuomone, gali kilti neaiškumų dėl aptariamų sąvokų identifikavimo, kadangi tiek darbo sutarties *pasibaigimas*, tiek *nutraukimas*, tiek *atleidimas iš darbo*, atrodytų, yra vienas ir tas pats - jo rezultatas yra tas, kad darbuotojas atleidžiamas iš darbo, su juo nutraukiama darbo sutartis. Taigi čia reikėtų tiksliau apibrėžti kiekvieno iš aptariamų darbo sutarties pasibaigimo būdų specifiką.

1. Pirmoji sąvoka - *darbo sutarties pasibaigimas* – yra pati plačiausia iš visų trijų aptariamų sąvokų. Ji apima visus atvejus, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio



teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, nesvarbu, kieno iniciatyva tai įvyko<sup>8</sup>. Darbo sutarčiai pasibaigus, jos šalių teisės ir pareigos, atsiradusios ir neįvykdytos sutarties galiojimo metu, neišnyksta. Išlieka darbo sutarties šalies pareiga atlyginti kitai šaliai padarytą žalą. Darbo sutartis pasibaigia darbuotojui mirus, likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo.

2. Antroji - *Darbo sutarties nutraukimo* - sąvoka yra siauresnė nei darbo sutarties pasibaigimas. Tai - tik vienas darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai darbo sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės organų arba pareigūnų veiksmų<sup>9</sup>. Taigi norint *nutraukti* darbo sutartį, reikalinga abiejų darbo sutarties šalių arba bent vienos šalies iniciatyva (valia).

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, yra tik vienas iš reglamentuojamų darbo sutarties nutraukimo atvejų. Apskritai DK išskiria galimybes, kai darbo sutartis gali būti nutraukta (1 pav.). Tai yra:

- 1) darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu (DK 125 str.);
- 2) darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui (DK 126 str.);
- 3) darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu (DK 127 str.);
- 4) darbo sutarties nutraukimas dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128 str.);
- 5) darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.);
- 6) darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo (DK 136 str.);
- 7) darbo sutarties nutraukimas DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais (DK 124 str. 1 d.).

3. Trečioji aptariama sąvoka – *atleidimas iš darbo* – suprantama kaip sutarties pasibaigimo rezultatas, teisinis darbo sutarties pasibaigimo padarinys. Atleidimo iš darbo sąvoka paprastai vartojama kalbant apie darbo sutarties nutraukimo tvarką ar teisinius padarinius. Darbo sutarties nutraukimas – tai kartu ir atleidimas iš darbo, išskyrus atvejį, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojui mirus. *Darbo sutarties nutraukimas* ir *atleidimas iš darbo* turi tuos pačius pagrindus ir tvarką, o jų teisinės pasekmės yra vienodos<sup>10</sup>. Reikia pastebėti, jog egzistuoja dvi iš esmės skirtingos sąvokos – *atleidimas iš darbo* ir *atleidimas nuo darbo*. Esminis jų skirtumas yra tas, kad atleidimas iš darbo reiškia darbo sutarties pasibaigimo rezultatą, o atleidimas nuo darbo yra

---

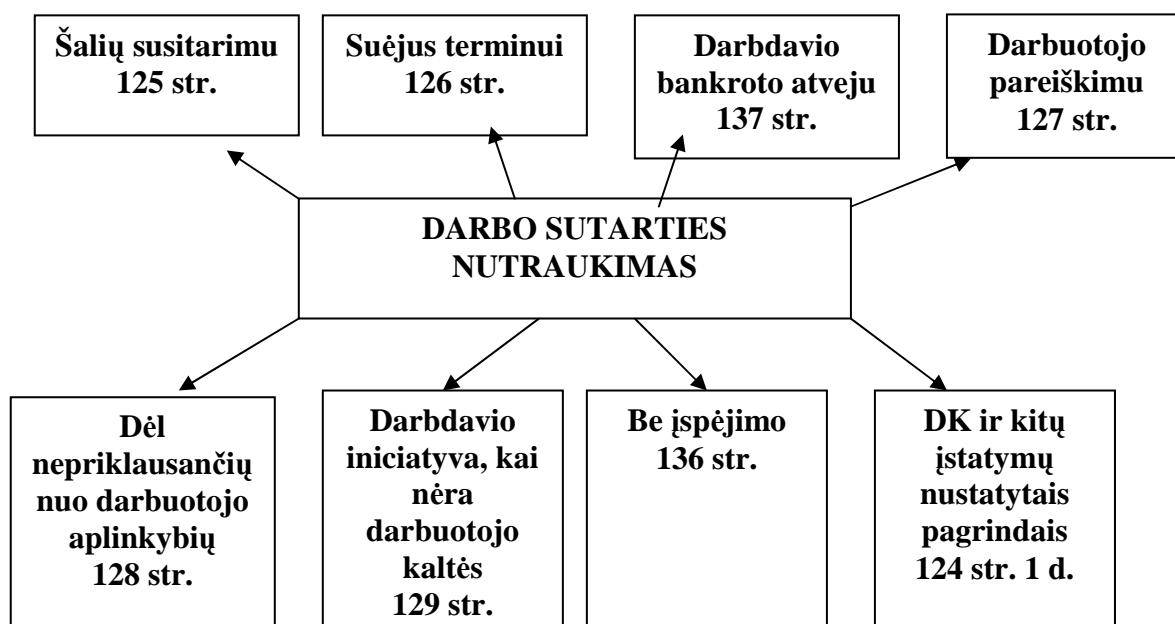
<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, t. 2, d. 3. Individualūs darbo santykiai (toliau – Darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai). Vilnius: Justitia, 2004, p. 121.

<sup>9</sup> Darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai. p. 122.

<sup>10</sup> GUSOV, K. N., TOLKUNOVA, V. N. *Trudovoje pravo Rossiji*. Moskva: Jurist, 1997, p. 220.

laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas<sup>11</sup> (pavyzdžiui, įgyvendinant rinkimų teisę, jeigu darbuotojas pakviestas į ikiteisminio tyrimo įstaigas, prokuratūrą ar teismą liudytoju, nukentėjusiuoju, specialistu, vertėju ar kviestiniu, visuomeninės organizacijos ar darbuotojų kolektyvo atstovu, atliekant donoro pareigas ir pan.).

*Darbo kodekse reglamentuojami darbo sutarties nutraukimo atvejai*



1 pav.

Taigi, galima teigti, jog darbo sutarties nutraukimas savo esme visada yra darbo sutarties pasibaigimas, dažniausiai tai yra ir atleidimas iš darbo (išskyrus atvejį, kai darbo sutartis nutraukta dėl darbuotojo mirties). Reikia pastebėti, jog, ginčijant darbo sutarties nutraukimo teisėtumą ir pagrįstumą, ieškiniuose reikalavimai formuluojami skirtingai: kai kuriuose ieškiniuose prašoma “darbo sutarties nutraukimą pripažinti neteisėtu ar/ir nepagrįstu”, kituose – prašoma “atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ar/ir nepagrįstu”<sup>12</sup>. Taigi galima daryti išvadą, jog tiek teismai, tiek ieškovai *darbo sutarties nutraukimo* ir *atleidimo iš darbo* sąvokas tapatina.

Kalbant apie *darbo sutarties nutraukimo* sąvoką, būtina išsiaiškinti, tarp kokių darbo teisinių santykių subjektų gali būti nutraukta darbo sutartis. Vienas tokių santykių subjektas

<sup>11</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 408.

<sup>12</sup> Skirtingai ieškinių reikalavimai formuluojami šiose civ. bylose: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c.b. Nr. 3K-7-525/2002. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2002, Nr. 18; Vilniaus miesto antrojo apylinkės teismo 2005 10 21 sprendimas c. b. Nr. 2- 4987-726/2005; Alytaus rajono apylinkės teismo 2005 03 17 sprendimas Nr. 2 – 6- 179/2005; Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 05 26 sprendimas c. b. Nr. 3K – 3 – 605/2004.

visada yra individas, žmogus, atsižvelgiant į atliekamą darbo funkciją darbo teisėje vadinamas darbininku arba tarnautoju<sup>13</sup>. Šis asmuo, *su kuriuo* nutraukiama darbo sutartis, privalo turėti darbinį teisingumą. Skirtingai nuo civilinės teisės, pagal kurią fizinis asmuo gali būti teisingas nebūdamas veiksnus, darbo ir kai kurių (tačiau ne visų) su juo susijusių teisingų santykių atveju teisingumas ir veiksnumas atsiranda kartu. Kaip pastebi V. Tiažkijus, taip yra todėl, kad darbas yra asmeninė valinga žmogaus veikla, kurios negalima atlikti per atstovą<sup>14</sup>. Darbinis asmuo teisingumas ir veiksnumas yra ne tik asmens gebėjimas turėti darbo teisingų ir pareigų, bet ir jo gebėjimas savo veiksmais juos įgyvendinti, jie gali būti pripažinti tik tiems atitinkamo amžiaus sulaukusiems asmenims, kurie yra psichiškai įgalūs (sveiki), t.y. gali suprasti savo veiksmyų reikšmę ir juos valdyti<sup>15</sup>. Remiantis DK 13 straipsnio nuostata, nutraukti darbo sutartį galima su asmeniu, turinčiu bendrąjį darbinį teisingumą, kuris atsiranda asmeniui, kuriam yra sukakę 16 metų. Išimtis nustato DK ir kiti įstatymai.

Asmuo, *kuris* nutraukia darbo sutartį – tai **darbdavys**. Būtina pažymėti, jog *darbdavio* sąvoka DK traktuojama naujai. Kaip teisingai pastebi V. Nikitinas, pasikeitus politinei ir ekonominei padėčiai Lietuvoje atsirado daug naujų subjektų, galinčių būti darbdaviu – sovietinė teisė darbdaviu pripažino tik valstybę, valstybines įmones, įstaigas ir organizacijas<sup>16</sup>. Pagal galiojančius įstatymus darbdaviu gali būti tiek fizinis, tiek juridinis asmuo. DK 16 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisingos formos, rūšies ar veiklos pobūdžio, pagal DK 14 straipsnį turinčios darbinį teisingumą ir veiksnumą. Darbdavio - juridinio asmens – darbinis teisingumas ir veiksnumas atsiranda nuo įsteigimo dienos (DK 14 str. 1 d.). Vienas pagrindinių darbdavio, kaip darbo teisės subjekto, požymių, yra teisė priimti į darbą ir atleisti iš darbo darbuotojus. Ši teisė realizuojama sudarant bei nutraukiant darbo sutartis.

Darbdavio - fizinio asmens - teisingumą ir veiksnumą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau - CK).

---

<sup>13</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 110.

<sup>14</sup> Ten pat, p. 110.

<sup>15</sup> Ten pat, p. 111.

<sup>16</sup> NIKITINAS, Vladimiras. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*. Mokslo darbai, 2002, t. 25 (17), p. 99.

## ***1.2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindai***

Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, būtinos tam tikros sąlygos. Darbo sutartis bus nutraukta teisėtai tik vienu metu esant šioms aplinkybėms:

- 1) kai yra teisėtas darbo sutarties nutraukimo pagrindas;
- 2) kai yra laikomasi darbo sutarties nutraukimo tvarkos, nustatytos remiantis darbo sutarties nutraukimo pagrindu;
- 3) kai yra darbo sutarties nutraukimo teisinis aktas;
- 4) kai laikomasi visų bendrų ir papildomų darbuotojo atleidimo iš darbo garantijų.

Nesilaikant bent vienos iš nurodytų aplinkybių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, bus neteisėtas. Darbuotojas tokiu atveju gali būti gražintas į darbą, jam kompensuojami nuostoliai už priverstinę pravaikštą ir t.t.

Taigi tam, kad darbdavys galėtų savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį, visų pirma būtinas teisėtas pagrindas. Darbo sutarties nutraukimo pagrindas – tai ta priežastis, kuria remiantis darbdavys gali nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Kaip akcentuoja Aukščiausiojo Teismo Senatas, į juridinių faktų sudėtį, atleidžiant darbuotoją pagal DK 129 straipsnį, visuomet įeina darbdavio iniciatyva, kuri įstatyme numatytais pagrindais gali būti išreikšta DK 130 straipsnio nustatyta tvarka, taip pat<sup>17</sup>:

- 1) nutraukiant neterminuotą darbo sutartį su darbuotojais, kurie nėra numatyti DK 129 straipsnio 4 dalyje, - svarbios priežasties buvimas, taip pat faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą;
- 2) nutraukiant neterminuotą darbo sutartį su darbuotojais, nurodytais DK 129 straipsnio 4 dalyje, - svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimas, taip pat faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą;
- 3) nutraukiant terminuotą darbo sutartį (DK 129 straipsnio 5 dalis, sakinio dalis iki žodžio *arba*), - svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimas, faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir iki jos termino suėjimo likęs laikas yra ne trumpesnis nei darbuotojui taikytinas įspėjimo terminas, ir faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą;
- 4) nutraukiant terminuotą darbo sutartį (DK 129 straipsnio 5 dalis, sakinio dalis po žodžio *arba*), - faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo

---

<sup>17</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 44, 3 p.

sutarties terminas yra nesuėjęs, ir faktas, kad darbdavys sumoka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką.

Taigi galima reziumuoti, kad juridinių faktų sudėtis, kuriai esant darbdavys gali nutraukti su darbuotoju darbo sutartį savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, yra:

- 1) darbdavio iniciatyva;
- 2) darbuotojo kaltės nebuvimas;
- 3) svarbios priežasties (ar ypatingo atvejo) nutraukti darbo sutartį buvimas;
- 4) faktas, kad darbuotojui buvo pasiūlytas kitas darbas;
- 5) faktas, kad darbuotojo nebuvo galima jo sutikimu perkelti į kitą darbą;
- 6) faktas, kad dar nėra suėjęs terminuotos darbo sutarties terminas ir faktas, kad darbdavys sumoka darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už likusį sutarties galiojimo laiką.

Atsižvelgiant į DK įtvirtintų darbo sutarčių pasibaigimo pagrindų imperatyvų reguliavimo metodą, DK 129 straipsnyje nustatytus darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindus, įstatymuose nustatytą atleidimo iš darbo tvarką ir į DK 108 straipsnyje numatytų atitinkamų darbo sutarčių ypatumus, darytina išvada, kad DK 129 straipsnis netaikytinas kai kuriais įstatymo reglamentuojamais atvejais<sup>18</sup>:

- 1) kai darbo sutarties nutraukimas grindžiamas darbuotojo padarytu darbo drausmės pažeidimu (DK 234 straipsnis); šiuo atveju nėra vieno svarbiausių aptariamo darbo sutarties nutraukimo sąlygų - darbuotojo kaltės;
- 2) kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbdavio bankroto procedūros vykdymo (DK 137 straipsnis). Šiuo atveju darbo sutarties nutraukime nėra vienos svarbiausių sąlygų – darbdavio iniciatyvos, kadangi bankrotas nepriklauso nuo darbdavio valios. Darbdavio bankroto procedūrą reglamentuoja DK 124 straipsnio 1 punktas, DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punktas, bankrotą reguliuojančių įstatymų normos;
- 3) kai darbo sutarties nutraukimas grindžiamas DK 136 straipsnyje ar kituose teisės aktuose nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais; Šiais atvejais darbo sutartis gali būti nutraukta pagal tuos teisės aktus, kuriuose numatytais pagrindais grindžiamas jos nutraukimas, o ne pagal DK 129 straipsnį;
- 4) kitais atvejais, kai darbo sutarties nutraukimas aptariamoms teisės normos pagrindu yra negalimas (darbuotojui esant laikino nedarbingumo laikotarpiu, atostogų metu, kai darbuotojas pašauktas atlikti krašto apsaugos tarnybą, kai darbdaviui pateikta pažyma apie nėštumą ar darbuotojas augina vaiką (vaikus) iki trejų metų ir kt.).

---

<sup>18</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 44.

Svarbu suvokti, kokių atvejų darbo sutarties nutraukimas reglamentuojamas pagal DK 129 straipsnį. Kaip minėta, vienas svarbiausių aptariamo darbo sutarties nutraukimo “komponentų”- darbuotojo kaltės nebuvimas. Tačiau darbuotojo kaltės nėra ir kai kuriais darbo sutarties nutraukimo atvejais. Pavyzdžiui, be darbuotojo kaltės darbo sutartis gali būti nutraukta: atsiradus aplinkybėms, numatytoms DK 136 straipsnio 1 dalies 2 punkte (kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą), 4 punkte (kai darbuotojas pagal medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo), 5 punkte (kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį) ir 6 punkte (likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo), 137 straipsnyje (darbdavio bankroto atveju). Tačiau šie atvejai - ne tyrimo dalykas.

### ***1.2.1. Priežastys, pripažįstamos svarbiomis nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės***

Kalbant apie darbo sutarties nutraukimą, labai svarbu suvokti, kad darbuotojui, norinčiam nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, suteikiama visiška diskrecija – jis tik privalo laikytis darbo sutarties nutraukimo procedūros. Visiškai kitaip yra analizuojamu atveju, t.y. sutartį siekiant nutraukti darbdavio iniciatyva. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, reguliavimo metodas yra imperatyvusis (direktyvinis), pasižymintis “siekiu maksimaliai reglamentuoti santykių dalyvių elgesį”<sup>19</sup>. Skirtingai nuo dispozityviojo (autonominio) metodo, imperatyvusis metodas įpareigoja elgtis tik tam tikru būdu: pavyzdžiui, darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, privalo tai pagrįsti svarbia priežastimi; atleidimas turi vykti griežtai laikantis įstatymu nustatytos tvarkos; darbdavys privalo laiku ir visiškai atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju ir t.t. Todėl, atsižvelgiant į šį reguliavimo metodą, įstatymas griežtai reglamentuoja, kokiais atvejais darbdavys gali darbuotojus atleisti savo iniciatyva.

DK 129 straipsnyje nustatyta, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju *tik dėl svarbių priežasčių*, apie tai įspėjęs jį Kodekso 130 straipsnyje nustatyta tvarka. Kai nėra darbuotojo kaltės, įstatymas leidžia darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo tik tada, jeigu šio darbuotojo jo sutikimu negalima perkelti į kitą darbą. Be įspėjimo darbdavys darbuotoją gali

---

<sup>19</sup> MACULEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997, p. 17.

atleisti, kai yra darbuotojo kaltė ar tam tikros nuo jo nepriklausančios aplinkybės (pavyzdžiui, įsiteisėjus teismo nuosprendžiui, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurio jis negali tęsti darbo, kai darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą, įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu ir t.t.).

Svarbu išsiaiškinti, kokios gi priežastys gali būti laikomos *svarbiomis*. Kaip akcentuoja V. Tiažkijus, būtent jos yra lankstesnio reguliavimo modelio “ašis”.<sup>20</sup> Kaip minėta, DK rengėjai žengė rimtą, Europos darbo įstatymų standartus ir rekomendacijas atitinkantį žingsnį, atsisakydami darbo sutarties nutraukimo pagrindų baigtinio katalogo. Tad DK pateikiamas tik *svarbių aplinkybių*, negalinčių tapti darbo sutarties nutraukimo pagrindu, pavyzdinis sąrašas, taip pat – sąrašas priežasčių, kurios negali būti laikomos svarbiomis ir teisėtomis darbo sutarties nutarukimui. Toks žingsnis, autorės nuomone, yra progresyvus tuo, kad leidžia lanksčiau taikyti DK normas, atsižvelgiant į įvairiausias gyvenimiškas aplinkybes ir priežasčių, galinčių tapti *svarbiomis* atleidžiant iš darbo, įvairovę. Tačiau kartu darbdaviui suteikiamos ir platesnės galimybės atleisti darbuotoją.

Norėtusi pritarti V. Tiažkijaus nuomonei: autorius kelia prielaidą, kad dėl svarbios priežasties turinio aiškinimo ateityje gali kilti problemų, nes priežasties svarbumą reikės vertinti atsižvelgiant į konkretų kazusą, analizuojant aplinkybes. “Pažymėtina, kad teismų tam tikrais atvejais svarbiomis buvo pripažintos tokios priežastys - darbuotojo psichologinis nesuderinamumas, nesutarimai su buvusia kolege, neetiški pasisakymai ir elgesys, kuriantys įtampą tarp įmonės darbuotojų, trukdantys normaliam bendrovės darbui, darbuotojo nesutikimas dirbti pasiūlytomis naujomis darbo sąlygomis, įmonės nuostolinga veikla, darbuotojų atlyginimų mažinimas, ieškovės konfliktiškas charakteris, darbuotojo ypač neatsargus elgesys su degiosiomis medžiagomis, sudaręs grėsmę pamainoje dirbusiems žmonėms, dėl ko darbuotojas prarado administracijos pasitikėjimą dirbti su bendrovės materialinėmis vertybėmis, ir kt.”<sup>21</sup>

Tai, kad DK numato abstrakčius darbuotojo atleidimo iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindus, kritikuoja ir R. Švedaitė, pabrėždama, jog tokiu atveju paliekama galimybė darbo santykių šalims laisvai interpretuoti kiekvieno iš jų prasmę.<sup>22</sup> Autorė pastebi, jog problema gali kilti tada, kai skirtingos darbo santykių šalys – darbdavys ir darbuotojas, - kiekvienas gindamas savo teises ir interesus, suteiks skirtingą prasmę nuodytiems atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindams ir nesutars, ar darbo sutarties nutraukimas yra

<sup>20</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 420.

<sup>21</sup> Ten pat, p. 422.

<sup>22</sup> ŠVEDAITĖ, R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*, 2003/4 (42), p. 19 – 20.

teisėtas ir pagrįstas. Galima pritarti R.Švedaitės minčiai, jog šiuo atveju lemiamas vaidmuo turėtų tekti teismams<sup>23</sup>.

Apskritai DK numatytas *svarbias priežastis* sąlyginai galima skirstyti į šias grupes (2 pav.). Tai:

- 1) aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ir elgesiu darbe (pastaruoju atveju neturi būti darbuotojo kaltės (DK 129 str. 2 d));
- 2) aplinkybės, susijusios su ekonominėmis, technologinėmis priežastimis, darbovietės struktūriniais pertvarkymais ir panašiomis svarbiomis priežastimis. Esant tokio pobūdžio svarbiai priežasčiai reikėtų atsižvelgti į TDO rekomendacijas: 1982 m. TDO konvencijos Nr.166 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva”<sup>24</sup> 19 punkte sakoma, kad visos suinteresuotos šalys turi stengtis išvengti darbo santykių nutraukimo dėl ekonominių, technologinių ir panašių priežasčių ar bent sumažinti jų skaičių iki minimumo. Tuo tikslu rekomenduojama plačiau taikyti darbuotojų perkėlimą į kitą darbą įmonės viduje, jų perkvalifikavimą ir kitas priemones;
- 3) aplinkybės, kai darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija, darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais (120 str.);

V.Tiažkijus pabrėžia, jog užsienio valstybėse darbo sutarties nutraukimo tvarka reglamentuojama šiek tiek lanksčiau, kai kuriose valstybėse darbo sutarties nutraukimo pagrindai visai nevardijami, tačiau darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį be svarbios priežasties<sup>25</sup>. Apžvelgiant užsienio šalių praktiką darbo sutarties nutraukimo srityje galima pastebėti, kad *svarbios priežasties* sąvoka ir šios sąvokos konkretizavimas įvairiose šalyse yra skirtingas. Vienose valstybėse (pavyzdžiui, Prancūzijoje) įstatymai apsiriboja bendro atleidimo iš darbo dėl svarbios (*realios ir rimtos*) priežasties principo deklaravimu, o teismai *svarbios priežasties* sąvoką atskleidžia ir tikslina sprenddami konkrečią bylą. Kitose valstybėse (Ispanijoje, Portugalijoje, JAV, Didžiojoje Britanijoje) *svarbios priežasties* sąvoka daugiau ar mažiau detalčiau reglamentuojama įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse. Nežiūrint į skirtingas *svarbios priežasties* interpretacijas, autorės nuomone, negalima nesutikti su I. J. Kiseliovo skirstymu: šis autorius aptariamą sąvoką,

<sup>23</sup> ŠVEDAITĖ, R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*, 2003/4 (42), p. 20.

<sup>24</sup> Miedzunarodnaja Organizacija Truda. Konvencija I rekomendacija 1957-1990. Ženeva: Miedzunarodnoje biuro truda, 1991, t. 2, p. 1991-1996.

<sup>25</sup> MACELEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997, p. 19.



numatyta tiek įstatymuose, tiek kolektyvinėse sutartyse, tiek bendrojoje teisėje (teismo praktikoje), diferencijuoja į tris svarbiausias grupes (2 pav.<sup>26</sup>):

- 1) darbo sutarties nutraukimo pagrindus, kuriuos sukelia darbuotojo elgesys;
- 2) darbo sutarties nutraukimo pagrindus, priklausančius nuo darbuotojo asmenybės, bet nesant jo kaltės;
- 3) darbo sutarties nutraukimo pagrindus, susijusius su ekonominiais ir gamybos veiksniais.<sup>27</sup>

***Priežastys, susijusios su darbuotojo asmenybe ir asmeninėmis savybėmis.*** Darbdavio galimybės pareikšti iniciatyvą atleisti darbuotoją iš tiesų yra plačios. Tačiau, kilus ginčui, atleidimo iš darbo būtinumą reikia svariai argumentuoti. Negatyvus darbuotojo kvalifikacijos ar profesinių gebėjimų įvertinimas turi remtis ne darbdavio subjektyvia nuomone, o pareiginiiais nuostatais, kuriuose privalu nustatyti darbuotojus keliamus profesinius ir kvalifikacijos reikalavimus.

Kaip pastebi V.Tiažkijus, kol nesusiformavo teismų praktika, vargu ar galima duoti neginčijamą atsakymą į klausimą, ką tiksliai turėjo omenyje įstatymų leidėjas išskirdamas “svarbias priežastis, susijusias su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. “Manytina, kad kalbama apie tokius atvejus, kai darbuotojas yra aiškiai netinkamas atlikti tokį darbą, tačiau nėra darbuotojo kaltės (pavyzdžiui, darbuotojas nepritampa prie kolektyvo, jo profesiniai gebėjimai neatitinka įmonės poreikių ir pan.)”, - teigia autorius.<sup>28</sup>

Darbuotojas darbdavio iniciatyva iš darbo gali būti atleistas tada, kai paaiškėja, kad jis negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo, nes neturi reikiamos kvalifikacijos. Darbo sutartis gali būti nutraukta ir tada, kai yra nepatenkinami darbuotojo profesinio atestavimo rezultatai. Tokios darbuotojo atleidimo priežastys negali būti tapatinamos su darbuotojo kalte.

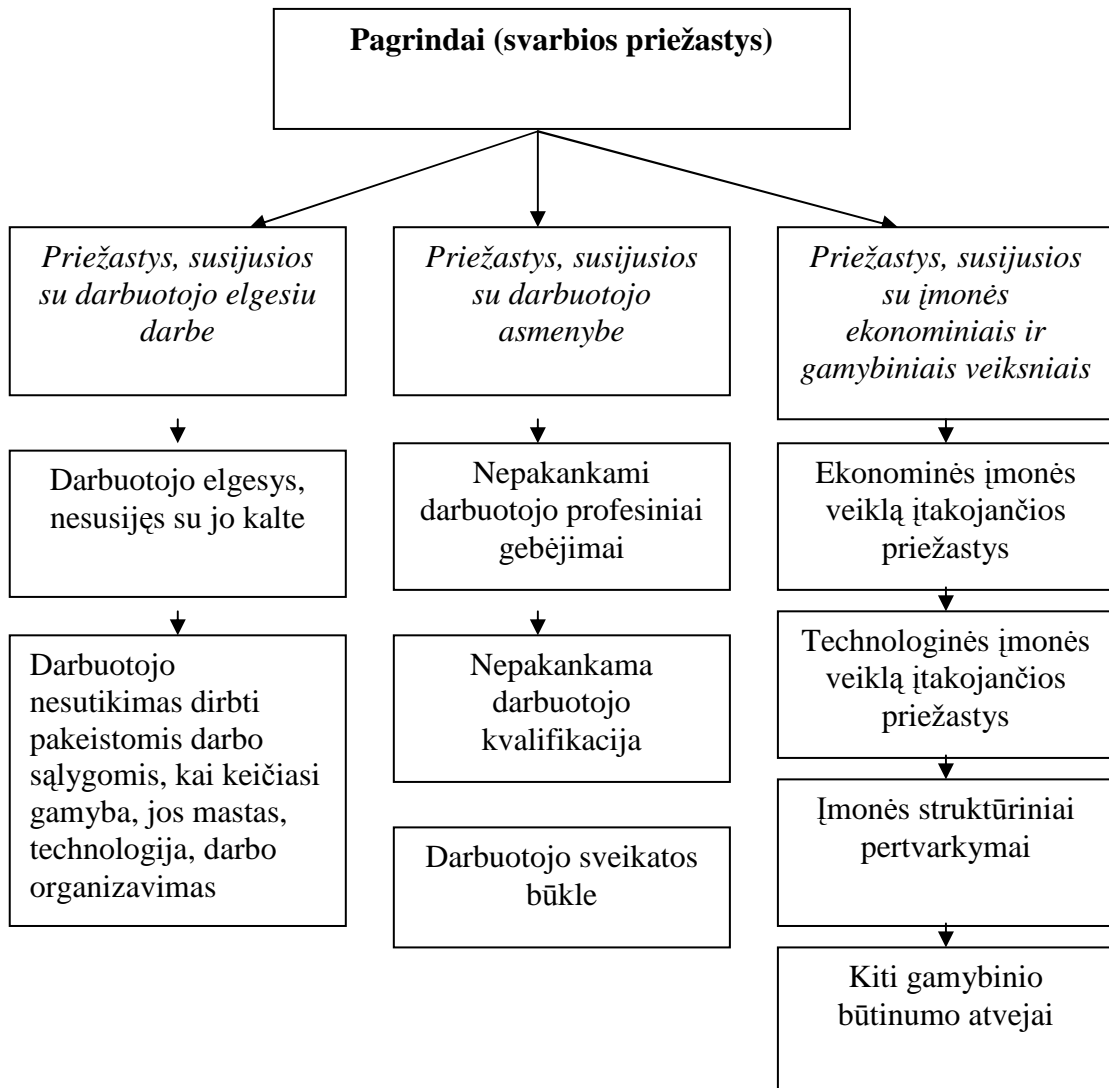
---

<sup>26</sup> Paveikslas sudarytas remiantis “svarbių priežasčių” darbuotoją atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva diferencijavimu.

<sup>27</sup> KISELEV, I. J. *Sravnitel'noje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlia vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 155.

<sup>28</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 422 – 423.

*Darbo sutarties nutraukimo pagrindai (svarbios priežastys) nutraukiant darbo sutartį  
darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės*



2 pav.

Kaip akcentuoja V. Tiažkijus, teisės doktrinos požiūriu atestacija yra svarbi darbuotojų darbo vertinimo forma, kurios tikslas – įvertinti darbuotojo kvalifikaciją, jo gebėjimus, profesinę veiklą ir asmenines savybes, siekiant nustatyti, ar darbuotojas gali toliau eiti jo turimas pareigas (atestacija taip pat gali vykdama kitais tikslais – siekiant išspręsti darbuotojo paaukštinimo, jo darbo užmokesčio ir kitus klausimus).<sup>29</sup> Aukščiausiasis Teismas ne kartą akcentavo, kad atestacija nėra drausminė nuobauda: “[...] Kai paaiškėja, kad darbuotojas negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo dėl to, kad jis neturi reikiamos kvalifikacijos - darbo sutartis gali būti nutraukta ir tada, kai darbuotojo profesinio atestavimo rezultatai yra nepatenkinami. Šios normos taikymui atestavimo

<sup>29</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 423.

priežastis jokios reikšmės neturi. Nepatenkinami atestavimo rezultatai negali būti tapatinami su darbuotojo kalte. Darbuotojo atestavimas – tikrinimas, ar jo žinios (bei sugebėjimai) atitinka nustatytus reikalavimus. Nepatenkinamas atestuojamojo darbuotojo žinių įvertinimas nepriklausomai nuo atestavimo priežasties suponuoja išvadą, kad šis darbuotojas, nesant jo kaltės, neatitinka nustatytų reikalavimų, negali tinkamai atlikti pavesto darbo dėl reikiamos kvalifikacijos neturėjimo. Tokiu atveju faktinį darbo sutarties nutraukimo pagrindą sudaro būtent nepatenkinami atestavimo rezultatai [...]”<sup>30</sup>.

Tikslinga aptarti kai kurias praktines problemas, susijusias su šios svarbios atleidimo priežasties traktavimu. Pavyzdžiui, jeigu pareiginiuose nuostatuose, kituose vidaus dokumentuose nieko nekalbama apie darbuotojo kvalifikaciją, profesiją, yra sudėtinga įrodyti, kodėl šį darbuotoją reikia atleisti dėl žemos kvalifikacijos ar reikiamo profesinio pasirengimo nebuvimo. Šiuo atveju darytina prielaida, kad paprasčiausiai, priimant į darbą, darbdavys to ir nereikalavo. Taigi gali susidaryti situacija, kai darbuotojas, kurio kvalifikaciniai ir profesiniai sugebėjimai darbdaviui daugelį metų tiko, staiga tampa “nereikalingas” ir priklausomas nuo darbdavio, norinčio jį atleisti, valios. Siekiant išvengti panašių situacijų, autorės nuomone, būtina darbo sutartyje ar kolektyvinėje sutartyje formuluoti, konkrečiai kokio pasirengimo ir kvalifikacijos lygio darbdavys reikalauja iš darbuotojo. Tik tokiu atveju esant teisminiam ginčui bus galima įrodyti, kad pagrindas, susijęs su darbuotojo kvalifikacija ar profesine kompetencija, yra tinkamas darbuotojui atleisti.

Praktiškai darbo sutarties nutraukimo galimybės klausimą galima spręsti taip: darbdavys negali savo iniciatyva atleisti darbuotojo remiantis aplinkybėmis, susijusiomis su darbuotojo kvalifikacija ar profesiniais sugebėjimais, jeigu įmonės nuostatuose ar vidaus tvarkos taisyklėse profesiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai darbuotojams nėra aptarti. Šiuo atveju atleidimo priežastis negali būti pripažinta *svarbia*. Tačiau darbuotojui, kurio kvalifikacija ar profesiniai sugebėjimai kelia abejones, būtina kelti kvalifikaciją. Jam atsisakius tai daryti, darbdavys neturėtų riboti savo sprendimų savarankiškumo, jis gali atleisti darbuotoją savo iniciatyva, remdamasis, kad pastarasis yra nepakankamai kvalifikuotas ar kompetentingas. Tokia praktika atitiktų TDO rekomendacijos Nr. 166 9 punkte<sup>31</sup> įtvirtintą pasiūlymą, kad nutraukti darbo sutartį dėl nepakankamos darbuotojo kvalifikacijos galima tada, kai darbuotojas buvo įspėtas pagerinti darbą ir to nepadarė praėjus protingam laikotarpiui nuo įspėjimo.

<sup>30</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis dėl nepatenkinamų atestavimo rezultatų ir darbo sutarties nutraukimo DSI 29 straipsnio 1 dalies 3 punkto pagrindu, c. b. Nr.3K-3-30/2001, bylų kategorija 2.4.3.3; 2.6. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr. 15.

<sup>31</sup> Recommendation concerning Termination of the Employer, 1982 Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

Viena svarbių priežasčių, dėl kurios darbdavys gali atleisti darbuotoją – darbuotojo sveikatos būklė. DK 133 straipsnio 2 dalyje nustatytas maksimalus terminas, per kurį darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems, paliekama darbo vieta ir pareigos – ne daugiau kaip šimtas dvidešimt dienų arba ne daugiau kaip šimtas keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių. Toks laikino nedarbingumo termino nustatymas vertintinas kritiškai. Šiuo atveju būtų protinga ir humaniška atsižvelgti į darbuotojo darbo stažą įmonėje, kaip tai daroma daugelyje užsienio valstybių. Pavyzdžiui, Norvegijoje laikino nedarbingumo terminas, per kurį darbuotojams paliekama darbo vieta, yra gerokai ilgesnis – šeši mėnesiai (180 dienų), jeigu darbuotojo darbo stažas – iki dešimties metų. Stažui esant virš dešimties metų, šioje šalyje aptariamas maksimalus terminas yra net vieneri metai. Dar progresyvesnė šiuo požiūriu Olandija, kurioje laikotarpis, per kurį laikinai darbingumą praradęs darbuotojas gali neatvykti į darbą nerizikuodamas būti atleistam – du metai nepriklausomai nuo darbuotojo darbo stažo.<sup>32</sup> Kaip matyti, socialinės garantijos šiose šalyse akivaizdžiai pranoksta esančias Lietuvoje.

***Priežastys, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe.*** Aptartina ir svarbi priežastis, galinti tapti sutarties nutraukimo pagrindu darbdavio iniciatyva, susijusi su darbuotojo “elgesiu darbe”. Šiuo atveju reikalavimai turėtų būti analogiški kaip minėta aukščiau, t.y. vidaus dokumentuose turėtų būti aptarta, koks elgesys įmonėje ar organizacijoje yra priimtinas ir toleruotinas. Kiekvienai įmonei ar organizacijai būtina turėti vidaus elgesio taisykles, kurios kartu padėtų spręsti ir darbo sutarties nutraukimo galimybės klausimus. Ši aplinkybė turėtų atsispindėti ir įmonės kolektyvinėje sutartyje, kas padėtų išvengti minėtos situacijos ir darbdavio subjektyvumo. Todėl norėtusi pritarti Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinės sąjungos pasiūlymui, kad kolektyvinėje sutartyje tinkama formuluotė būtų tokia: “darbuotoją atleidžiant iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį dėl svarbių priežasčių, susijusių su jo kvalifikacija, profesiniais sugebėjimais ar jo elgesiu darbe, svarbiomis priežastimis nepripažįstamos aplinkybės, nereglamentuojamos pareiginiuose įmonės nuostatuose (darbų aprašyme), vidaus tvarkos taisyklėse ir kituose vidaus dokumentuose. Darbuotojui atsisakius kelti kvalifikaciją, tai tampa svarbia atleidimo iš darbo priežastimi”.<sup>33</sup>

*Įmonės ekonominiai, gamybiniai ir technologiniai veiksniai kaip svarbi darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva priežastis.* Šie veiksniai gali būti suvokiami itin plačiai - jie apima techninį progresą, įvairius poslinkius įmonės struktūroje, gamyboje, konkurencingumo sumažėjimą ir t.t.

---

<sup>32</sup> KISELEV, I. J. *Sravniteljnoje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlia vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 155 - 156.

<sup>33</sup> *Darbo kodeksas ir jo populiarus aiškinimas*. Vilnius: Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga, 2003, p. 105.

Kaip akcentuoja V.Tiažkijus, ekonominių priežasčių sąvoka yra labai plati, kur kas platesnė ir dažnai gali apimti gamybinių ar technologinių priežasčių sąvokas arba bent jau yra jų katalizatorius<sup>34</sup>. Ekonominę atleidimo iš darbo priežastį gali lemti ir darbdavio ar ūkio šakos, ūkinės būklės, ūkio vienetų sistemos pasikeitimas. V.Tiažkijus pažymi, kad dauguma darbo sutarčių, nutraukiamų pagal DK 129 straipsnį, faktiškai bus nutraukiama dėl darbo, ūkinės veiklos organizavimo pasikeitimų, o ekonominės priežastys greičiausiai bus tik veiksniai, nulėmę minėtus pasikeitimus<sup>35</sup>.

Ekonominė būtinybė atleisti darbuotoją siejasi su darbdavio siekiu racionaliau ir efektyviau panaudoti turimus darbo jėgos išteklius ir išvengti nepagrįstų išlaidų. Tai akcentavo ir Aukščiausiasis Teismas, palikdamas galioti apeliacinės instancijos teismo nutartį. “[...] Darbdaviui ekonominė būtinybė ir jo tiesioginis interesas yra siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurių atliekamas darbas ir jo rezultatai pasikeitus aplinkybėms tampa nebereikalingi, nebepateisinantys darbuotojo buvimo darbe. Toks atvejis, kai darbuotojo atliekamas darbas savo įnašu neprideda prie darbdavio (įmonės) veiklos rezultatų, bet, atvirkščiai, blogina darbdavio finansinę padėtį, yra tas ypatingas atvejis, dėl kurio darbdavys turi teisę pagal DK 129 straipsnio 2, 4 dalis atleisti darbuotoją laikydamasis įstatymo nustatytos tvarkos (DK 129 straipsnio 2, 4 dalys) [...]”, - konstatuojama Aukščiausiojo Teismo nutartyje<sup>36</sup>.

Tikslinga pailiustruoti, kaip teismų praktikoje sprendžiami klausimai, susiję su darbuotojo atleidimu “dėl ekonominių priežasčių ar įmonės struktūrinių pertvarkymų”. Štai L.V.P. ieškiniu kreipėsi į Kauno miesto apylinkės teismą dėl neteisėto atleidimo iš darbo<sup>37</sup>. Ieškovė nurodė, kad 2003 m. gegužės 21 d. jai buvo įteiktas pranešimas, jog yra naikinamas jos etatas, todėl nuo 2003 m. kovo 1 d. jai siūlomas rinkliavos kontrolieriaus etatas mokant 800 Lt darbo užmokestį per mėnesį. 2003 m. gegužės 26 d. ieškovė pranešė atsakovui - UAB “Automobilių stovėjimo aikštelė”, kad ji nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis. Tą pačią dieną atsakovas pranešė ieškovei, kad, jai nesutinkant su naujai pasiūlytu darbu, po dviejų mėnesių darbo sutartis bus nutraukta. 2003 m. birželio 11 d. ieškovė atleista iš darbo pagal DK 129 straipsnio 1 dalį, išmokant užmokestį už atitinkamą laikotarpį ir iškeitinę pašalpą.

Pirmosios instancijos teismas šioje byloje ieškinį tenkino ir pripažino, kad ieškovė iš darbo atleista neteisėtai. Teismas nustatė, kad įmonėje vyko ne esminiai struktūriniai pertvarkymai siekiant gerinti darbo organizavimą, o tik formalus naujų pareigybių įvedimas, pakeičiant jų

<sup>34</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 425.

<sup>35</sup> Ten pat, p. 425.

<sup>36</sup> Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 06 09 nutartis dėl DK 129 straipsnio 2 ir 4 dalių aiškinimo, c. b. Nr.3K-3-356/2004, bylų kategorija:2.4.3.2; 2.6. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr.22.

<sup>37</sup> Kauno m. apylinkės teismo c. b. Nr.2-9569/03

pavadinimus ir subjektyvus šių pareigybių pritaikymas konkrečioms asmenims. Teismas taip pat pripažino, kad atsakovas turėjo galimybę perkelti ieškovę į kitą darbą, atitinkantį jos kvalifikaciją, darbinius įgūdžius, išsilavinimą, tačiau šios pareigos nevykdė.

Apeliacinės instancijos teismas tenkino atsakovo apeliacinį skundą ir pripažino, jog darbo sutartis nutraukta dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų. Teismas ištyrė aplinkybes, turinčias reikšmės sprendžiant, ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažinti svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį su ieškove. Byloje nustatyta, kad įmonės valdymo organai (valdyba, direktorius) priėmė sprendimus, reikalingus įmonės struktūrinių pertvarkymų vykdymui, nustatė jų eigą ir būdus. Bylos nagrinėjimo metu atsakovas pateikė duomenis, kad struktūrinių pertvarkymų išvadoje ieškovės turėta pareigybė neišlieka, o darbo funkcijos, kurias atliko ieškovė, perskirstytos. Taip pat pažymėjo, kad ieškovė nesutiko dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, todėl esant tokioms aplinkybėms apeliacinės instancijos teismas turėjo pakankamą pagrindą pripažinti, kad darbdavys galėjo nutraukti darbo sutartį su ieškove. Situacija, kai dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų vadybininkų pareigybės neišliko, o dalis jų atliekamų funkcijų buvo perskirstytos kitiems darbuotojams, vertintina kaip darbuotojų skaičiaus mažinimas. Aplinkybę, kad vykdant įmonės struktūrinius pertvarkymus, buvo panaikinta ieškovės pareigybė (darbo vieta), teismas pagrįstai laikė svarbia darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį priežastimi.

Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas bylą kasacine tvarka, paliko galioti apeliacinės instancijos teismo nutartį, pripažindamas, jog siekiant įmonės ekonominio efekto darbdavys turėjo pakankamą pagrindą atlikti struktūrinius pertvarkymus, kurie atlikti įstatymo nustatyta tvarka, nepažeidžiant ieškovės teisių.

Ekonominėmis priežastimis motyvuotas darbuotojų atleidimas iš darbo neretai susijęs su grupiniu darbuotojų atleidimu iš darbo (įmonės reorganizavimas, darbuotojų skaičiaus mažinimas, anksčiau taip vadinamas “etatų mažinimas”). Lietuvos darbo rinkoje, kaip ir kitose valstybėse, grupinis darbuotojų atleidimas iš darbo dėl ekonominių, technologinių, gamybinių priežasčių yra legalus reiškinys.

Darbovietėje galimas atvejis, kai, prisidengiant įmonės reorganizavimu, atleidžiami darbdaviui neparankūs darbuotojai ir formuojama sava “komanda”. Ypač tokia praktika buvo populiari netolimoje praeityje: nors įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą faktiškai gaudavo visi darbuotojai, realiai būdavo atleidžiami ne visi - dažniausiai tik “nepageidaujami” – darbuotojai. Taigi, galima teigti, kad prisidengiant įmonės struktūriniais ir kitais pertvarkymais, darbdavys gali iš esmės performuoti kolektyvą, palikdamas tik sau lojalius ir “parankius” darbuotojus. Tokia praktika prieštarauja DK 129 straipsnio 2 dalies 1 punktui ir darbovietėje sukuria konfliktinę, įtemptą situaciją. Įstatymas nuo panašių struktūrinių pertvarkymų gina

darbuotojų interesus. Aukščiausiojo Teismo Senatas pažymėjo: “*faktas, kad konkretūs darbovietės struktūriniai pertvarkymai, būtent dėl kurių darbuotojas atleistas iš darbo, nebuvo realūs, reiškia, kad darbo sutartis nutraukta nesant svarbios priežasties, tai taip pat sudaro pagrindą pripažinti, kad darbo sutartis nutraukta be teisėto pagrindo*”<sup>38</sup>.

DK 138 straipsnis įtvirtina tam tikrą darbuotojų apsaugą, nustatydamas, kad “*įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius*”. Tai - neabejotinai progresyvi nuostata, apsauganti darbuotojus nuo neteisėto atleidimo iš darbo<sup>39</sup>.

Grupinį darbuotojų atleidimą iš darbo reglamentuoja Europos Bendrijos Direktyva 98/59/EB, kurioje atleidimas iš darbo laikomas grupiniu, kai darbdavys ne dėl su atskirais darbuotojais susijusių priežasčių atleidžia iš darbo tam tikrą darbuotojų skaičių (1 lent.)<sup>40</sup>. T.Davulis pažymi, jog minėtos Direktyvos taikymo srityje esančiu darbuotojų atleidimu iš darbo reikia laikyti *bet kokį darbdavio veiksmą, kuris lemia darbo sutarties nutraukimą jo iniciatyva*<sup>41</sup>.

1 lentelė

*Požymiai, pagal kuriuos atleidimas iš darbo laikomas kolektyviniu (grupiniu) (pagal 98/95/EB)*<sup>42</sup>

<i>Atleidžiamų darbuotojų skaičius ar dalis (proc.)</i>	<i>Laikotarpis, per kurį atleidžiami darbuotojai</i>	<i>Darbuotojų skaičius įmonėje</i>
Ne mažiau 10 darbuotojų	30 dienų	20 – 100 darbuotojų
Ne mažiau 10 proc. darbuotojų	30 dienų	100 – 300 darbuotojų
Ne mažiau kaip 30 darbuotojų	30 dienų	Virš 300 darbuotojų
Ne mažiau 20 darbuotojų	90 dienų	Darbuotojų skaičius įmonėje neturi reikšmės

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr.20

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos 2005 05 12 įstatymo Nr.X-188 redakcija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67 – 2400.

<sup>40</sup> Duomenys paimti iš: DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 304.

<sup>41</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 304.

<sup>42</sup> Valstybės gali pasirinkti, kada pagal šį limitą darbuotojų atleidimas laikomas kolektyviniu (grupiniu) (aut. past.)

Valstybės, atsižvelgdamos į EB rekomendacijas, gali savo nuožiūra pasirinkti, kokią darbuotojų atleidimą laikyti grupiniu. Pavyzdžiui, Prancūzijoje grupiniu laikomas atleidimas – 10 darbuotojų per 30 dienų; Belgijoje – daugiau kaip 10 darbuotojų (kai įmonėje 21 – 99 darbuotojai; 10 proc.- kai įmonėje 100-299 darbuotojų; 30 darbuotojų - kai įmonėje daugiau kaip 300 darbuotojų). Atkreiptinas dėmesys į Didžiosios Britanijos praktiką: šioje valstybėje grupiniu laikomas atleidimas, kai atleidžiamas daugiau kaip vienas darbuotojas. Apskritai daugelio šalių įstatymai atskirai reglamentuoja individualius bei grupinius atleidimus. Išimtyse šiuo atžvilgiu yra Vokietija ir Izraelis, kur grupiniai atleidimai traktuojami kaip individualių atleidimų automatinė suma (*kumuliacija*)<sup>43</sup>.

Lietuvos darbo teisė atleidimą iš darbo laiko *grupiniu*, kai atleidžiama: 10 ir daugiau darbuotojų (jei įmonėje virš 99 darbuotojų; daugiau kaip 10 proc. – kai įmonėje 100 – 299 darbuotojų; 30 ir daugiau darbuotojų – kai įmonėje 300 ir daugiau darbuotojų (DK 130 str. 5 d.). Grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą darbo sutartį ir sezoninių darbų sutartį, nepažeidžiant sutartyse nurodyto termino. Tokių darbuotojų atleidimo tvarką ir ypatumus nustato Vyriausybė (DK 130 str. 6 d.).

Grupinis darbuotojų atleidimas vyksta darbdavio iniciatyva. Tačiau įstatymas kartu nustato tam tikras darbdavio pareigas: apie grupinį atleidimą reikia pranešti įmonės darbuotojų atstovams, valstybės administracijos organui, nustatyti grupinio atleidimo eiliškumo kriterijus atsižvelgiant į darbuotojo darbo stažą, šeimyninę padėtį, mokėti išeitines išmokas ir t.t.

Atkreiptinas dėmesys, kad TDO konvencijos Nr.158 normos suteikia darbo ginčus nagrinėjantiems organams darbo sutarties nutraukimo dėl gamybinio būtinumo atvejais teisę patikrinti, ar darbo sutartis buvo nutraukta dėl svarbių priežasčių. Minėtos konvencijos 13 straipsnis reikalauja, kad darbdavys, prieš įteikdamas darbuotojams išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, privalo surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais, kad būtų išvengta numatomų pertvarkymų neigiamų pasekmių arba jos būtų sušvelnintos (tokia nuostata formuluojama ir DK 130 str. 4 d.). Šio reikalavimo nesilaikymo atveju darbuotojų atstovai gali kreiptis į teismą, kad būtų panaikintas neteisėtas darbdavio sprendimas dėl darbo sutarties nutraukimo (DK 295 str. 4 d.).

V. Tiažkijus pataria esant darbuotojų skaičius mažinimui dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų šias aplinkybes įforminti atitinkamais įmonės

---

<sup>43</sup> KISELEV, I. J. *Sravnitel'noje I mieždunarodnoje trudavoje pravo*. Učiebnik dlia vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 166.



valdymo organų (pavyzdžiui, valdybos) nutarimais, padaryti įmonės etatų (pareigybių) sąrašo pakeitimus<sup>44</sup>.

### ***1.2.2. Aplinkybės, kurios negali būti teisėta priežastis nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės***

DK 129 straipsnis kalba ne tik apie *svarbias*, bet ir apie *teisėtas* priežastis. Tokios priežastys pateikiamos negatyviai, t.y. vertinamos kaip apribojimai, dėl kurių negalima atleisti iš darbo. DK 129 straipsnio 3 dalyje pateiktas *teisėtų priežasčių*, dėl kurių darbo santykiai **negali** būti nutraukti, baigtinis sąrašas. Tai yra:

- 1) *narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;*
- 2) *darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje;*
- 3) *dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;*
- 4) *lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimninė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms;*
- 5) *amžius*<sup>45</sup>;
- 6) *nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles.*

Taigi matyti, jog šių priežasčių, kurios negali tapti teisėta priežastimi darbuotoją darbdavio iniciatyva atleisti iš darbo, diferencijavimas susijęs su darbuotojo veikla, jo asmeninėmis savybėmis ir pažiūromis, amžiumi, darbuotojo nebuvimu darbe dėl svarbių priežasčių (3 pav.). Galima teigti, kad tam tikra darbuotojo veikla (dalyvavimas profsąjungos veikloje, byloje prieš darbdavį, darbuotojo atstovo funkcijų atlikimas ir pan.) susijusi su darbuotojų teisių ir interesų atstovavimu. Akivaizdu, jog aptariama darbuotojo veikla gali sukelti darbdavio nepasitenkinimą ir norą atleisti iš darbo nepageidaujimą darbuotoją. Įstatymo norma, draudžianti tai padaryti, aiškiai gina darbuotojo teises ir suteikia jam didesnes šių teisių realizavimo (nerizikuojant būti atleistam iš darbo) galimybes.

Aptartina problema, susijusi dėl darbdavio informavimo apie darbuotojo dalyvavimą profesinėje sąjungoje. Įstatyme formuluojant nuostatą, jog draudžiama teisėta atleidimo iš darbo

<sup>44</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 433.

<sup>45</sup> Lietuvos Respublikos 2005 05 12 įstatymo Nr. X- 188 nauja redakcija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67- 2400.

priežastimi laikyti darbuotojo narystę profesinėje sąjungoje ar dalyvavimą šios sąjungos veikloje ne darbo metu, privalu kalbėti ir apie darbdavio informuotumą šiuo klausimu. Priešingu atveju aptariama norma bus neveiksni ir beprasmiška: vykdant aptariamą normą kartais būna nesusipratimų, kadangi darbdavys, atleisdamas darbuotoją, gali nežinoti, ar pastarasis yra profesinės sąjungos narys ir ar jis dalyvauja šios sąjungos veikloje. Aptariamo DK 129 straipsnio 3 dalį apskritai galima laikyti įpareigojančia darbuotoją suteikti darbdaviui apie save tam tikrą informaciją. Darytina prielaida, kad darbdavys turi žinoti ir apie darbuotojo narystę profesinėje sąjungoje ar dalyvavimą jos veikloje, anksčiau atliktas darbuotojų atstovų funkcijas ir pan.

Antroji grupė priežasčių, dėl kurių negalima atleisti darbuotojo iš darbo – tai asmeninės darbuotojo ypatybės, pažiūros, įsitikinimai ir t.t. Ši įstatymo nuostata tiesiogiai atspindi konstitucines asmens teises ir laisves.

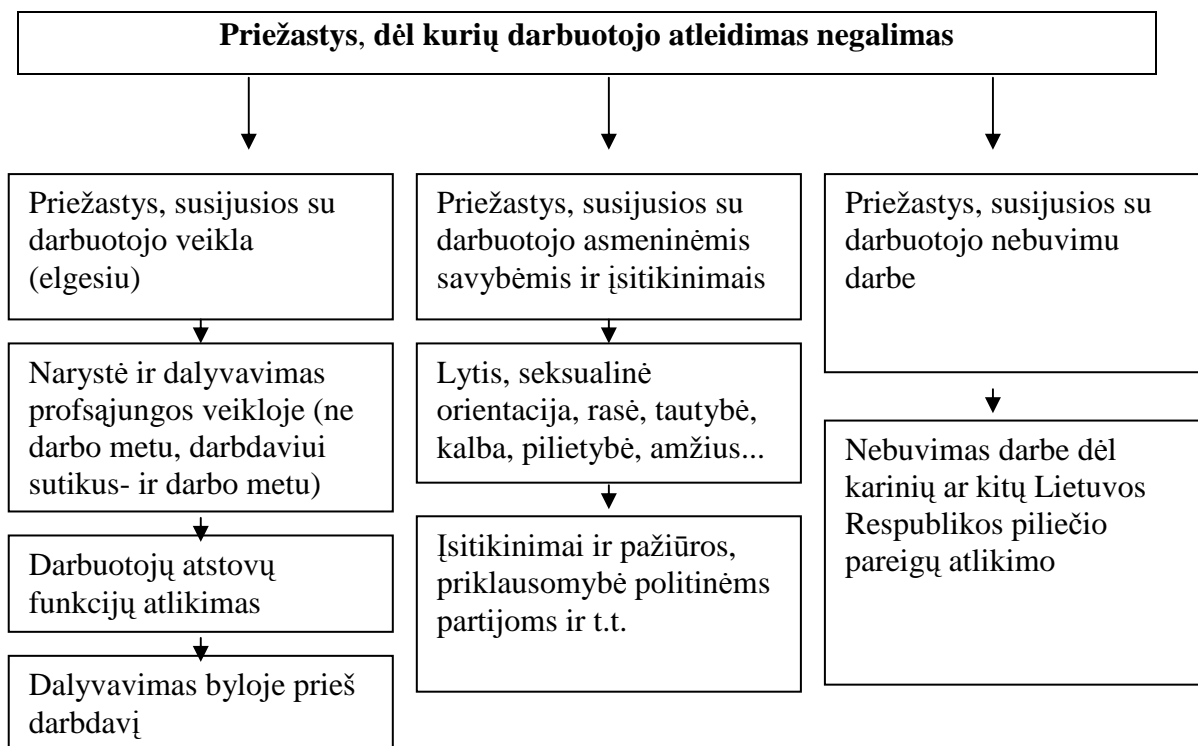
DK 129 straipsnio 3 dalies 4 punkte šalia priežasčių, negalinčių tapti teisėta darbo sutarties nutraukimo priežastimi (lyties, rasės, tautybės, tikėjimo, priklausomybės politinėms partijoms), minima ir kalba. Valstybinės (lietuvių) kalbos vartojimą viešajame gyvenime reguliuoja Valstybinės kalbos įstatymas.<sup>46</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gruodžio 24 d. nutarime Nr. 1688 “Dėl valstybinės kalbos mokėjimo kategorijų patvirtinimo ir įgyvendinimo”<sup>47</sup> nustatytos trys lietuvių kalbos mokėjimo kategorijos, reikalavimai asmenims, siekiantiems įgyti valstybinės kalbos mokėjimo kategorijas. Kaip akcentuoja V. Tiažkijus, reikalavimas, kad asmuo, einantis tam tikras pareigas arba dirbantis darbus, kai reikia laisvai bendrauti su žmonėmis, mokėtų valstybinę kalbą, negali būti traktuojamas kaip diskriminacija dėl kalbos, nes tai yra kvalifikacinis reikalavimas. “Todėl jeigu darbuotojas nemoka valstybinės kalbos tiek, kiek reikalaujama atsižvelgiant į einamas pareigas ar atliekamą darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukta pagal DK 129 straipsnį dėl nepakankamos kvalifikacijos”,- teigia autorius<sup>48</sup>. Darbo autorė mano, jog tokia nuostata yra visiškai teisinga, kadangi sunku įsivaizduoti, kokį darbą, net patį paprasčiausią, asmuo galėtų atlikti nemokėdamas valstybinės kalbos.

<sup>46</sup> *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 15- 344.

<sup>47</sup> *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 123 – 5618.

<sup>48</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 435 - 436.

*Priežastys, kurių pagrindu darbuotojo negalima atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva*



3 pav.

Kaip jau minėta, DK draudžia nutraukti darbo santykius dėl darbuotojo amžiaus. Galima teigti, kad DK normomis labiau ginamos priešpensinio amžiaus darbuotojų teisės. Darbuotojo amžius gali būti ne *svarbia*, bet *teisėta* priežastimi atleisti darbuotoją iš darbo. Turint omenyje tai, kad įstatymas suteikia darbdaviui teisę nutraukti darbo sutartį tik dėl *svarbių priežasčių*, darytina prielaida, kad vien tik amžius negali būti šia svarbia priežastimi.

Kadangi teismo praktika šiuo klausimu dar nepakankama, derėtų atsižvelgti į Valstybinės darbo inspekcijos Darbo teisės skyriaus specialistų nuomonę. Pastarieji teigia, kad amžius gali būti atleidimo iš darbo priežastimi tik tada, jeigu darbuotojas būtent dėl amžiaus jau: nebeatitinka keliamų kvalifikacijos, kuri reikalinga jo vykdomam darbui atlikti, reikalavimų; arba kai pablogėja darbuotojo profesiniai gebėjimai; arba taip elgiasi (ne dėl savo kaltės) darbe, kad nebegali tinkamai atlikti jam pavesto darbo. Ir atvirkščiai, vien tik amžius negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai darbuotojas atitinka kvalifikacinius reikalavimus, kai jo profesiniai gebėjimai nepablogėjo ir kai jo elgesys yra toks pat nepriekaištingas<sup>49</sup>.

<sup>49</sup> *Darbo kodeksas ir jo populiarus aiškinimas*. Vilnius: Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga, 2003, p. 105-106.

## **2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO PROCEDŪRA**

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, kaip ir kiti darbo sutarties pasibaigimo būdai, turi būti atliekamas griežtai laikantis nustatytos procedūros (tvarkos). Tai – tam tikrų veiksmų, kuriuos privalu atlikti siekiant teisėtai nutraukti darbo sutartį, atlikimo seka, kurią paprastai reglamentuoja įstatymas. Toks reikalavimas atsiranda iš DK 3 straipsnio reikalavimų (*“nutraukdamas darbo sutartį darbdavys turi laikytis darbo teisės šaltiniais esančių teisės aktų”*), taip pat - darbo sutarties šalių susitarimu sulygtų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.)(DK 95 str.4 d.)<sup>50</sup>.

DK darbo sutarties nutraukimo procedūrą sudaro tam tikri etapai, kurių darbdavys, atleidžiantis darbuotoją, privalo nuodugniai laikytis. Taigi darbdavys privalo:

- 1) *įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą laikantis nustatytų išpėjimo terminų, išpėjimo turinio reikalavimų, atsižvelgdamas į garantijas, teikiamas tam tikrų kategorijų darbuotojams;*
- 2) *pagal galimybes pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, šį pasiūlymą atitinkamai įforminant;*
- 3) *informuoti darbuotoją apie esamas laisvas darbo vietas, konsultuoti darbo klausimais;*
- 4) *tinkamai įforminti darbo sutarties nutraukimą;*
- 5) *atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju, išmokant visas reikiamas išmokas (iškeitinę išmoką, kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir t.t.).*

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad, priklausomai nuo darbo sutarties nutraukimo priežasties, darbo sutarties nutraukimo procedūra gali būti skirtinga.

Atskirame DK straipsnyje nustatyta atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka (DK 141 str.).

DK įtvirtintos svarbios taisyklės, kurių laikomasi daugelyje vakarų Europos šalių. Tai – būtinas darbo sutarties nutraukimo pagrindimas (*tik dėl svarbių priežasčių*); darbo sutarties nutraukimo diskriminacinio pobūdžio uždraudimas; garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus (DK 132 str.); garantijos sergantiems ir sužalotiems darbuotojams (DK 133 str.); garantijos darbuotojų atstovams (DK 134 str.); griežtų darbo sutarties taisyklių nustatymas; materialinė kompensacija darbuotojui, teismui ar arbitražui (darbo ginčų komisijai) darbo sutarties nutraukimą pripažinus neteisėta.

---

<sup>50</sup> Lietuvos Respublikos 2005 05 12 įstatymo Nr. X-188 redakcija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67 – 2400.

Verta aptarti kolektyvinių sutarčių reikšmę reguliuojant darbo santykius. Kolektyvinių sutarčių norminės nuostatos yra darbo teisės šaltinis, taigi darbdavys, atleisdamas darbuotoją savo iniciatyva, privalo šių nuostatų laikytis. Lietuvių autoriai pastebi, kad Lietuvoje kolektyvinių sutarčių reikšmė santykinai yra labai menka: pačios populiariausios šio tipo – įmonių kolektyvinės sutartys – apima tik apie dešimt procentų Lietuvos įmonių (veikiančių nuo senų laikų). Naujai steigiamose įmonėse kolektyvinės sutartys sudaromos retai<sup>51</sup>. O štai kai kuriose užsienio valstybėse (Didžiojoje Britanijoje, Airijoje) įmonės kolektyvinės sutartys reglamentuoja apie pusę privataus sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų, Portugalijoje – įmonės kolektyvinės sutartys sudaro 25 % visų kolektyvinių sutarčių<sup>52</sup>. Greičiausiai galima teigti, kad kolektyvinių sutarčių nepopuliarumą Lietuvoje įtakojo tai, kad DSĮ buvo įtvirtinta vienintelė darbuotojų atstovavimo forma - profesinės sąjungos.

Autorės nuomone, reguliuojant sutartinius darbo santykius, reikėtų labiau atsižvelgti į galimą kolektyvinių sutarčių reikšmę, kadangi kolektyvinių sutarčių norminės nuostatomis galima gerinti darbuotojų sąlygas (taip pat- nutraukiant darbo sutartį). Atkreiptinas dėmesys ir į užsienio praktiką šioje srityje. Pavyzdžiui, individualūs atleidimai iš darbo beveik be išimčių reguliuojami kolektyvinių sutarčių normomis tokiose valstybėse kaip Danija, Kanada, JAV<sup>53</sup>.

Kai kuriose valstybėse (Didžiojoje Britanijoje, JAV, Naujoje Zelandijoje) svarbus vaidmuo sprendžiant darbo sutarties nutraukimo klausimus tenka bendrajai teisei (teismų sprendimams).

Darbdavys privalo laikytis kolektyvinių sutarčių sąlygų, kadangi šių sutarčių norminės nuostatos yra darbo teisės šaltinis. Pavyzdžiui, kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatytos kai kurios darbuotojų padėtį pagerinančios nuostatos, pavyzdžiui, ilgesnis išpėjimo terminas ir pan. Sprendžiant bylą dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo teismas turi atsižvelgti, ar darbdavys (šiuo atveju – atsakovas) privalėjo laikytis kolektyvinės sutarties nuostatų, ar darbuotojas (ieškovas) atleistas iš darbo šių nuostatų nepažeidžiant ir t.t.

Atsižvelgiant į išvardintus darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, etapus, svarbu aptarti kiekvieną jų.

## ***2.1. Išpėjimas apie darbo sutarties nutraukimą***

Kiekvienas darbdavio iniciatyva atleidžiamas darbuotojas nesant jo kaltės prieš didesnę ar mažesnę laikotarpį privalo būti išpėtas apie atleidimą iš darbo. Toks DK formuluojamas

<sup>51</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 215.

<sup>52</sup> Ten pat, p. 215.

<sup>53</sup> KISELEV, I. J. *Sravnitel'noje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlia vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 154.

reikalavimas atitinka 1982 m. TDO konvencijos Nr.158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva”<sup>54</sup> 11 str. reikalavimą.

Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą reglamentuojamas DK 130 straipsnyje, kurio normos iš esmės atitinka galiojusio DSĮ 34 straipsnio normas.

**Įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą turinys.** Galima teigti, kad įstatymas sugriežtino reikalavimus įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą turiniui. Anksčiau darbdavys, savo iniciatyva atleisdamas darbuotoją, kai nebuvo pastarojo kaltės, dažnai apsiribodavo formaliu standartišku įspėjimo formulavimu: “Vadovaujantis [...] įspėjame, kad darbo sutartis bus nutraukta nuo [...] iki [...] “ ir t.t. Pagal naujojo DK normas įspėjime turi atsispindėti (DK 130 str. 2 d.):

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

Itin svarbus ir progresyvus reikalavimas – nurodyti konkrečią, o ne formalią atleidimo iš darbo priežastį. Kaip rodo teismų praktika, tokio reikalavimo darbdaviai ne visada laikosi. Turėtų būti neigiamai vertinamas ir neleistinas iki šiol gana paplitęs abstraktus atleidimo motyvavimas – dėl *svarbių priežasčių* ar *įmonės struktūrinių pertvarkymų* ir pan. Tokios atleidimo iš darbo priežasties formulavimo neteisingumą pažymi ir DK komentaro autoriai<sup>55</sup>. Skirtingai nei anksčiau populiarioje praktikoje, šiuo metu įspėjime darbdaviui privalu nurodyti *konkretaus* darbuotojo *konkrečias* atleidimo iš darbo priežastis, o ne pakartoti abstrakčią DK 129 straipsnio 2 dalies formuluotę. Kaip pažymi Aukščiausiojo Teismo Senatas, reikalaujant įspėjime nurodyti konkrečią darbo sutarties nutraukimo priežastį “*darbuotojui sudaroma galimybė gintis nuo neteisėto ir nepagrįsto darbo sutarties nutraukimo, o teismui – prielaidos patikrinti ir įvertinti darbdavio nurodytą darbo sutarties nutraukimo priežastį*”<sup>56</sup>.

Autorės manymu, darbo sutarties nutraukimo priežasties konkretumas itin reikšmingas, visų pirma, pačiam atleidžiamam darbuotojui, kadangi būtent pastarasis turi teisę žinoti ir suprasti, dėl kokios priežasties darbdavys ketina nutraukti darbo sutartį. Kaip pažymėjo Aukščiausiojo Teismo

---

<sup>54</sup> Miedzunarodnaja Organizacija Truda. Konvenciji I rekomendaciji 1957-1990. Ženeva: Miedzunarodnoje biuro truda, 1991, t. 2, p. 1983 - 1989.

<sup>55</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai, p.138.

<sup>56</sup> Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

Senatas, šią priezastį vertinant “*taip pat atsižvelgtina į kitas darbuotojui žinomas aplinkybes, sąlygojančias tą priezastį*”<sup>57</sup>.

***Ispėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino klausimas.*** Atsižvelgiant į išpėjimo apie atleidimą iš darbo terminą, įstatymas skiria dvi stambias darbuotojų grupes. Tai yra:

- 1) *tie darbuotojai, kuriems nustatytas standartinis dviejų mėnesių išpėjimo terminas (DK 130 str. 1 d.);*
- 2) *tie darbuotojai, kuriems nustatytas ilgesnis išpėjimo terminas (ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius).* Į šią kategoriją darbuotojų, kuriems taikoma ypatinga darbo sutarties nutraukimo tvarka, įeina darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metų, neįgalūs, darbuotojai, auginantys vaikų iki keturiolikos metų (DK 129 str. 4 d.). Darbo sutartis su šiais darbuotojais gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

Atkreiptinas dėmesys, jog kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyti ilgesni išpėjimo terminai, negu nurodyti Darbo kodekso 130 straipsnio 1 dalyje.

Praktikoje neretai kyla ginčų, ar gali darbdavys anksčiau išpėti darbuotoją, nepriskirtiną prie asmenų, kuriems taikomas ilgesnis išpėjimo terminas, kategorijos. Kaip pabrėžiama Lietuvos Respublikos teismų praktikos apibendrinimo apžvalgoje, darbuotojo išpėjimo prieš ilgesnį terminą nei nustatytas įstatyme, kolektyvinėje ar darbo sutartyje faktas paprastai nelaikytinas darbo sutarties tvarkos pažeidimu<sup>58</sup>.

Štai apeliacinės instancijos – Panevėžio apygardos – teismo teisėjų kolegija, panaikinusi pirmosios instancijos teismo (Rokiškio rajono apylinkės teismo) sprendimą, konstatavo, kad “*ties DSĮ, tiek DK numatytas minimalus išpėjimo terminas*”<sup>59</sup>. Pirmosios instancijos teismo sprendimas rėmėsi tuo, jog darbdavys, prieš 4 mėnesius dėl darbo sutarties nutraukimo išpėjęs ieškova, nepriskirtiną prie DSĮ 34 straipsnyje minimų asmenų kategorijos, darbo sutartį nutraukė neteisėtai. Teismas konstatavo, kad pagal įstatymą ieškovas turėjo būti išpėtas prieš 2 mėnesius, išpėjimas jam įteiktas 2002 m. spalio 29 d., išpėjimo termino pabaiga - 2003 m. gruodžio 29 d., todėl įteiktas ieškovui išpėjimas galiojo iki 2003 m. sausio 29 d., taigi ieškovo atleidimas iš darbo nuo 2003 m. vasario 28 d. pripažintas neteisėtu. Pirmosios instancijos teismas taip pat nurodė, kad “*darbdavys*

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

<sup>59</sup> Rokiškio rajono apylinkės teismo 2003 05 20 c. b. Nr. 2-376-03/2003.

*numatyti ilgesnius įspėjimo terminus gali ne vienašališkai, bet numatydamas darbo arba kolektyvinėje sutartyje”.*

Peržiūrėdama šį teismo sprendimą apeliacine tvarka, Panevėžio apygardos teismo teisėjų kolegija 2003 m. rugsėjo 4 d. sprendimu Rokiškio rajono apylinkės teismo 2003 m. gegužės 20 d. sprendimą panaikino ir ieškinį atmetė. Teisėjų kolegija pagrįstai konstatavo, kad *“atsakovas, įspėjęs ieškovą prieš 4 mėnesius, nepažeidė darbuotojui įstatymu garantuoto minimalaus įspėjimo termino, priešingai, suteikė darbuotojui galimybę dirbti, mokėjo darbo užmokestį, pratęsė terminą, per kurį privalo pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, jeigu tokia galimybė yra”.* Konkrečiu atveju įspėjimo terminas (pavyzdžiui, dviejų ar keturių mėnesių) nustatomas pagal įspėjimo darbuotojui įteikimo metu esančias aplinkybes, reikšmingas šiam terminui nustatyti, o joms pasikeitus, įspėjimo terminas atitinkamai pratęsiamas<sup>60</sup>. Įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas skaičiuojamas pagal DK 26 straipsnio taisyklės.

Praktikoje iškyla ir kitas klausimas: ar darbdavys gali atleisti darbuotoją nuo jo pageidaujamos datos nepasibaigus įspėjimo terminui, jeigu pastarasis susiranda kitą darbą ir to prašo? Aukščiausiojo Teismo Senatas nurodo tokio ankstesnio atleidimo galimybę. Kartu akcentuojama, jog šiuo atveju *“atleidimo pagrindas nekeičiamas”* ir *“nėra pagrindo pripažinti, kad darbuotojas atleistas iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui”*<sup>61</sup>. Tokią nuostatą neabejotinai galima laikyti naudinga tiek darbuotojui, tiek darbdaviui: pirmasis be kliūčių gali įsidarbinti naujame darbe; antrasis - sutaupyti lėšas, kurias turėtų mokėti iki įspėjimo termino pabaigos.

Svarbi nuostata įtvirtinta DK 130 straipsnio 3 dalyje, kurioje numatyta, kad per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Aptariama nuostata atitinka TDO rekomendacijos Nr.166 *“Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva”*<sup>62</sup> 16 punkto nuostatą.

Įspėjimo termino dydis - neabejotinai svarbus rodiklis, parodantis, kiek atsižvelgiama į atleidžiamo darbuotojo teises: kuo šis terminas ilgesnis, tuo atleidžiamas darbuotojas turi galimybę atleidimui iš darbo geriau pasirengti psichologiškai ir fiziškai (rasti kitą darbą), ir pan. Atsižvelgiant į tai, svarbu įvertinti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą lyginamuoju aspektu. Daugumoje šalių, kaip ir Lietuvoje, minimalus įspėjimo terminas nustatytas DK, o jį leidžiama

<sup>60</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 44, 8.2 p.

<sup>61</sup> Ten pat.

<sup>62</sup> Mieždunarodnaja Organizacija Truda. Konvenciji I rekomendaciji 1957-1990. Ženeva: Mieždunarodnoje biuro truda, 1991, t. 2, p. 1991 - 1996.



didinti individualių darbo sutarčių ar kolektyvinių sutarčių norminėmis sąlygomis. Ši terminą būtina nurodyti tiksliai (t.y. metus, mėnesį, dieną), o ne siejant su tam tikrais įvykiais (pavyzdžiui, “po dviejų ar keturių mėnesių”), kaip siūlo kai kurie autoriai <sup>63</sup>. Priešingu atveju būtų pažeista DK 130 straipsnio 2 dalies reikalavimas (nurodyti atleidimo iš darbo datą).

Kokie yra išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai kitose šalyse, galima įvertinti pažvelgus į 2 lentelę<sup>64</sup>.

2 lentelė

*Išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai (kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės)*

<b>Valstybės pavadinimas</b>	<b>Išpėjimo terminas</b>
<i>Didžioji Britanija</i>	1-12 savaičių priklausomai nuo darbo stažo
<i>Austrija</i>	14 dienų darbininkams; 6 savaitės–5 mėnesiai tarnautojams priklausomai nuo darbo stažo
<i>Belgija</i>	28-56 dienos darbininkams priklausomai nuo darbo stažo; 3-15 mėnesių tarnautojams priklausomai nuo darbo stažo ir metinių pajamų
<i>Danija</i>	21-70 dienų darbuotojams iki 50 metų; 90-120 dienų darbuotojams, vyresniems nei 50 metų; 1-6 mėnesiai tarnautojams priklausomai nuo darbo stažo
<i>Suomija</i>	2-6 mėnesiai priklausomai nuo darbo stažo
<i>Prancūzija</i>	1-2 mėnesiai priklausomai nuo darbo stažo
<i>Vokietija</i>	4 savaitės
<i>Italija</i>	6-12 savaičių darbininkams priklausomai nuo darbo stažo (pagal kolektyvines sutartis); 15 dienų -4 mėnesiai tarnautojams priklausomai nuo darbo stažo (pagal įstatymą)
<i>Graikija</i>	1 mėnuo-2 metai priklausomai nuo to, darbuotojas yra darbininkas ar tarnautojas ir nuo darbo stažo
<i>Olandija</i>	1-13 savaičių priklausomai nuo darbo stažo
<i>Airija</i>	1-8 savaitės priklausomai nuo darbo stažo

<sup>63</sup> MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės*. Mokomasis leidinys. Antras pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001, p. 18.

<sup>64</sup> Duomenys paimti iš: KISELEV, I. J. *Sravniteljnoje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlia vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 158-159.

<i>Liuksemburgas</i>	2-6 mėnesiai priklausomai nuo darbo stažo
<i>Norvegija</i>	1-6 mėnesiai priklausomai nuo darbo stažo
<i>Ispanija</i>	1-3 mėnesiai priklausomai nuo darbo stažo
<i>Švedija</i>	2-6 mėnesiai priklausomai nuo darbo stažo ir amžiaus
<i>Šveicarija</i>	1-3 mėnesiai priklausomai nuo darbo stažo
<i>Naujoji Zelandija</i>	1 savaitė
<i>Japonija</i>	1 mėnuo
<i>Kipras</i>	1-6 savaitės priklausomai nuo darbo stažo

Kaip matyti, valstybėse įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai yra be galo įvairūs: kai kuriose valstybėse (Didžiojoje Britanijoje, Olandijoje, Airijoje, Naujojoje Zelandijoje, Kipre) minimalus aptariamas terminas yra tik 1 savaitė. Pats didžiausias įstatymu nustatytas įspėjimo terminas fiksuojamas Graikijoje - net iki 2 metų priklausomai nuo darbuotojo darbo stažo, darbo pobūdžio (tarnautojas ar darbininkas). Įspėjimo termino amplitudė taip pat labai skirtinga: kai kur maža (1 – 2 mėn. Prancūzijoje), kai kur – itin didelė (1 mėn.- 2 metai Graikijoje).

Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos, reglamentuojančios įspėjimo termino trukmę, artimiausios Suomijos, Liuksemburgo, Švedijos įstatymams.

Pastebėtinas pozityvus įspėjimo termino priklausomumas nuo tam tikrų aplinkybių, t.y. darbuotojo darbo stažo. Autorės nuomone, Lietuvos įstatymų kūrėjas, reglamentuodamas aptariamas problemas, taip pat galėtų atsižvelgti į darbuotojo darbo stažą ir detalizuoti tai įstatymuose. Juk vargu ar galima pateisinti tokią “lygiavą”, kai vienodas įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas taikomas ir darbuotojui, įmonėje išdirbusiam kelis mėnesius, ir darbuotojui, įmonėje išdirbusiam dvidešimt metų. Įspėjimo termino diferencijavimas pagal darbuotojo darbo stažą, autorės nuomone, padėtų lanksčiau vertinti konkretaus darbuotojo indėlį į darbą, išvengti ilgiau dirbančių darbuotojų psichologinio nepasitenkinimo, neteisingumo jausmo ir pan.

Kiti rodikliai, pagal kuriuos diferencijuojamas įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas – socialinis statusas (darbuotojas yra tarnautojas ar darbininkas) (Austrija, Belgija, Danija, Italija, Graikija), amžius (Danija), metinės pajamos (Belgija). Autorė linkusi pritarti, kad aptariamo įspėjimo terminą sąlygotų darbuotojo amžius ir darbo stažas.

Įspėjimo terminas kai kuriose šalyse priklauso ir nuo asmens socialinio statuso. Tokią priklausomybę greičiausiai lemia nuostata, kad darbininkas gali greičiau susirasti kitą darbą nei

kvalifikuotas tarnautojas. Atsižvelgiant į Lietuvos realijas, įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminą vargu ar galima sieti su aptariamu kriterijumi.

***Įspėjimo termino galiojimas.*** Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą turi aiškiai informuoti apie darbo sutarties nutraukimo datą (DK 130 str. 2 d. 2 p.), nes abi šalys turi turėti galimybę pasirengti numatomiems pasikeitimams: darbdavys – susirasti tinkamą kandidatą ir net sudaryti darbo sutartį nuo ateityje numatytos datos<sup>65</sup>. Tačiau darbuotojas, susitaręs su nauju darbdaviu dėl darbo, gali turėti problemų – pasirodo, darbdavys neskuba nutraukti darbo sutarties”, - teisingai pastebima komentare<sup>66</sup>.

***Įspėjimo apie atleidimą iš darbo forma ir įteikimo būdų problema.*** Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą privalo būti rašytinės formos. Kaip akcentuoja Aukščiausiojo Teismo Senatas, darbuotojo, raštu neįspėto apie darbo sutarties nutraukimą, atleidimas iš darbo vertintinas kaip atleidimas pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, kuris sukelia Darbo kodekso 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse numatytus teisinius padarinius<sup>67</sup>.

Kaip teisingai pastebi V. Tiažkijus, tai, kad įspėjimas darbuotojui turi būti įteiktas pasirašytinai, leidžia aiškiai nustatyti įteikimo momentą. Jei įspėjimo įteikimo momentas nebūtų griežtai fiksuotas, tai galėtų sukelti rūpesčių abiem darbo teisinių santykių šalims, bet atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką (visos abejonės darbuotojo naudai), darbdavio padėtis būtų kur kas nepalankesnė<sup>68</sup>.

Tam tikros problemos kyla kalbant įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą įteikimo būdą, kadangi DK jo nereglamentuoja. Įspėjimas darbuotojui apie atleidimą iš darbo gali būti įteiktas įvairiai: įteikiant asmeniškai, pasiunčiant paštu, perduodant telegrafu, faksu, kitais telekomunikacijų galiniais įrenginiais, jeigu yra užtikrinta teksto apsauga ir galima identifikuoti siuntėjo parašą. Kaip pabrėžė Aukščiausiojo Teismo Senatas, darbuotojo atsisakymas priimti šį dokumentą prilyginamas jo gavimui<sup>69</sup>.

## ***2.2. Darbdavio pareiga pasiūlyti atleidžiamam darbuotojui kitą darbą (pareigas)***

Jeigu sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbdavys privalo atleidžiamam darbuotojui pagal galimybę pasiūlyti kitą darbą. Tokia nuostata, įtvirtinta DK, yra tikrai reikšminga darbuotojų teisių ir teisėtų interesų apsaugos garantija.

<sup>65</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai, p. 142.

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai, p. 142.

<sup>67</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 44, 8.4 p.

<sup>68</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 441.

<sup>69</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 44, 8.6 p.

Darbdavio pareiga pasiūlyti atleidžiamam darbuotojui kitą darbą formuluojama DK 129 straipsnio 1 dalyje: *“Atleisti iš darbo darbuotoją, su kuriuo sudaryta neterminuota darbo sutartis, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą”*. Privalu pasiūlyti kitą darbą asmenims, kuriems taikomas DK 129 straipsnis.

Darbdavys privalo pasiūlyti kitą darbą ir darbuotojui, su kuriuo nori anksčiau laiko nutraukti terminuotą darbo sutartį. DK 129 straipsnio 5 dalyje (sakinio dalis iki žodžio “arba”), kurioje įtvirtinta tokia darbdavio teisė, nustatyta, kad “darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikydamasis 129 ir 130 straipsnių nuostatų tik ypatingais atvejais, jeigu negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą”. Ši taisyklė galioja tik tuo atveju, jeigu darbdavys, nutraukdamas terminuotą darbo sutartį, darbuotojui neišmoka vidutinio užmokesčio už likusį darbo sutarties galiojimo laiką (DK 129 str. 5 d, sakinio dalis po žodžio “prieš”).

Darbdavys atleidžiamam darbuotojui privalo pasiūlyti kitą darbą ir perkelti jį darbuotojui sutikus. Darbuotojo perkėlimas į kitą darbą šiuo atveju traktuojamas kaip darbo sąlygų pakeitimas (DK 120 str.), todėl jis nereiškia darbo sutarties nutraukimo. Darbuotojo perkėlimas į kitą darbą ir turi būti įformintas kaip darbo sąlygų pakeitimas.

Labai svarbu pažymėti tai, kad faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą, yra vienas iš būtinų darbo sutarčiai nutraukti juridinių faktų sudėties elementų. Priešingu atveju (t.y. jeigu buvo nerealizuota galimybė darbuotoją perkelti į kitą darbą) darbo sutartis bus nutraukta neteisėtai. Tai akcentavo ir Aukščiausiojo Teismo Senatas, apibendrinamas Lietuvos Respublikos teismų praktika: *“[...] faktas, kad atleistas iš darbo darbuotojas galėjo būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą, reiškia, jog darbo sutartis su šiuo darbuotoju nutraukta nesant vieno iš būtinų jai nutraukti juridinių faktų sudėties elementų, t. y. fakto, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą, o tai sudaro pagrindą pripažinti, kad darbo sutartis nutraukta be teisėto pagrindo[...]*”<sup>70</sup>.

Pareiga pasiūlyti atleidžiamam darbuotojui kitą darbą trunka visą įspėjimo laikotarpį, įskaitant ir darbuotojo atleidimo iš darbo dieną. Praėjus įspėjimo terminui įstatymas įtvirtina darbdavio **teisę**, bet **ne pareigą** siūlyti atleistam iš darbo darbuotojui naujai atsiradusią darbo vietą (pareigas). Tai akcentuoja ir Aukščiausiasis Teismas: *“ Nustačius, kad iki faktinio atleidimo iš darbo perkelti darbuotoją jo sutikimu į kitą darbą galimybės nebuvo, nėra pagrindo pripažinti, kad darbdavys nesilaikė DSĮ 34 straipsnio 7 dalies reikalavimų. Todėl tai, kad atleistam iš darbo darbuotojui darbdavys nepasiūlė ateityje būsimos laisvos darbo vietos, negali būti pagrindas*

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga (toliau – Lietuvos Respublikos teismų praktikos apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20, p. 197.

pripažinti, jog darbdavys pažeidė DSI 34 straipsnio 7 dalies reikalavimus. Suprantama, kad darbdavys, žinodamas apie ateityje atsilaisvinantį darbą, kuriam keliamus reikalavimus atitinka atleidžiamas iš darbo darbuotojas, turi teisę šiam darbuotojui pasiūlyti tą darbą, tačiau nėra pagrindo pripažinti tai darbdavio pareiga”<sup>71</sup>.

Teisminio ginčo dėl atleidimo iš darbo atveju įstatymas suponuoja darbdavio pareigą įrodyti, kad jis tikrai pasiūlė atleidžiamam iš darbo darbuotojui kitą darbą ir kad tokios galimybės nebuvo.

Praktiniame lygmenyje gali iškilti klausimas dėl siūlomo “kito darbo” pobūdžio: ar šis darbas būtinai turi atitikti atleidžiamo darbuotojo kvalifikaciją, ar gali būti siūlomas bet koks kitas darbas. Akivaizdu, darbuotojo interesus labiausiai atitiktų darbas pagal jo kvalifikaciją ir profesinę kompetenciją, taip pat - sveikatos būklę, tačiau realiai tokį darbą (o ir bet kokį kitą) rasti ne visada įmanoma. Tokią nuostatą formuluoja Aukščiausiojo Teismo Senatas: “jeigu darbuotojo profesija, specialybė, kvalifikacija, atitinkamais atvejais – ir sveikatos būklė, yra tinkami laisvai darbo vietai (pareigoms) užimti, darbdavys privalo jam šį darbą (pareigas) pasiūlyti, išskyrus atvejus, kai darbdavys to negali padaryti dėl objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, kai tokia laisva darbo vieta siūloma kitam atleidžiamam iš darbo darbuotojui ir pastarasis jo sutikimu į ją perkeliamas dirbti ir pan.)[...]”<sup>72</sup>.

Senatas taip pat akcentuoja būtinybę atleidžiamam iš darbo darbuotojui pasiūlyti atitinkamas darbo vietas (pareigas): “visos darbdavio organizacinės struktūros mastu, o ne vien tik esančias darbuotojo gyvenamojoje vietovėje, kurioje esančiame struktūriniame padalinyje šis darbuotojas dirbo”. Tačiau prioritetas turi būti teikiamas būtent toms darbo vietoms (pareigoms), kurios yra darbuotojo gyvenamojoje vietovėje arba vietovėje, kurioje esančiame padalinyje darbuotojas dirba.

Taigi darbuotojui, kurį savo iniciatyva siekia atleisti darbdavys, siūlomas kitas darbas visų pirma turi būti priimtinas pačiam darbuotojui. Tokia nuostata yra progresyvi ir labiausiai ginanti darbuotojo, kaip pažeidžiamiausios darbo santykių grandies, teises ir interesus. Tačiau kartu pažymėtina, kad įstatymas nereikalauja, kad darbdavys perkeltų darbuotoją būtent į lygiavertį turinio ar termino požiūriu darbą. Tokį dispozityvumą sąlygoja dažniausiai ribotos darbdavio galimybės atleidžiamam darbuotojui rasti ir pasiūlyti analogišką darbą. Šis klausimas gali būti sprendžiamas įvairiai, atsižvelgiant į aplinkybes ir darbdavio galimybes: pavyzdžiui, darbuotojui, dirbančiam pagal neterminuotą darbo sutartį, galima pasiūlyti terminuoto pobūdžio darbą ir pan.

<sup>71</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis dėl darbo sutarties įstatymo 34 straipsnio 7 dalies taikymo darbuotojo atleidimo pagal šio įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 1 punktą atveju, c. b. Nr. 3K-7-327/2001. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr. 16.

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga (toliau – Lietuvos Respublikos teismų praktikos apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

Tokią išvadą padarė Tauragės rajono apylinkės teismas, nepatenkindamas ieškovo ieškinio ir konstatavęs kad darbdavys nepažeidė DK 129 straipsnio 1 dalies reikalavimų. Teismas sprendime rėmėsi tuo, kad ieškovui nebuvo pasiūlytas kitas darbas, tačiau iš surinktų įrodymų buvo matyti, kad kito darbo, atitinkančio ieškovo išsilavinimą ir kvalifikaciją, bendrovėje nebuvo, nes dėl jos veiklos apimties sumažėjimo darbuotojų skaičius buvo tik mažinamas, o naujos darbo vietos nekuriamos<sup>73</sup>.

Darbdavio galimybes pasiūlyti kitą darbą paprastai apsprendžia du kriterijai - formalusis ir faktinis. Remiantis formaliuoju kriterijumi vertinama, ar įmonės pareigybių sąrašė yra pareigų, į kurias nepriimtas joks darbuotojas. Remiantis faktiniu kriterijumi vertinama, ar darbuotojo išpėjimo laikotarpiu ir tam tikrą laiką po atleidimo faktiškai buvo priimta ar planuojama priimti naujų darbuotojų<sup>74</sup>.

Darbdavys privalo laikytis tam tikro kito darbo siūlymo eiliškumo: darbuotojui, gavusiam išpėjimą anksčiau, pirmajam siūloma ir laisva darbo vieta (pareigos).

***Darbuotojo informavimas ir konsultavimas laisvų darbo vietų klausimu.*** Vykdydamas pareigą atleidžiamam darbuotojui siūlyti kitą darbą (pareigas) ir jau išpėjęs apie darbo sutarties nutraukimą, darbdavys darbuotojui privalo suteikti informaciją apie esamas laisvas darbo vietas. Informuoti apie laisvas darbo vietas privalu iki pat faktinio atleidimo iš darbo dienos. Tai darydamas darbdavys turi nurodyti esmines naujo darbo sąlygas: darbo funkcijas, darbo pamokėjimo sąlygas ir t.t., t.y. būtent tas, kurios gali paveikti darbuotojo apsisprendimą priimti pasiūlymą būti perkeltam į kitą darbą.

Pažymėtina, kad darbuotojų informavimą ir konsultavimą numato *Europos socialinė chartija (pataisyta)*<sup>75</sup>. Šiame dokumente be kitų svarbių klausimų taip pat pabrėžiama, jog darbuotojus reikia laiku konsultuoti apie numatomus sprendimus, kurie turėtų esminę įtaką jų interesams, *ypač apie tuos sprendimus, kurie gali turėti įtakos užimtumui įmonėje.*

*Europos Bendrijos Tarybos 1994 09 22 direktyva 94/45/EEB "Dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos įmonių grupių darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos sukūrimo"* (OJ, 1994 L254) numato, kad visi darbuotojai Bendrijos įmonėse ar įmonių grupėse naudojami vienodomis galimybėmis, neatsižvelgiant į jų įdarbinimo vietą.

Informavimo ir konsultavimo sąlygas ir tvarką galima nustatyti kolektyvinėje sutartyje.

<sup>73</sup> Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20, p. 200.

<sup>74</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 446.

<sup>75</sup> *Valstybės žinios*, 2001, Nr.49-1704.

*Kito darbo pasiūlymo įforminimo problema.* Įstatymas griežtai neįpareigoja darbdavio raštu įforminti kito darbo pasiūlymą. Tai turbūt reikėtų laikyti darbdavio nenaudai egzistuojančia įstatymo spraga. Esant teisminiam ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo, įstatymas suponuoja darbdavio pareigą įrodinėti, kad jis darbuotojui siūlė kitą darbą (CPK 178 str.). Remiantis teismų praktika, DK reikėtų įtvirtinti normą, reikalaujančią, kad darbdavys kito darbo pasiūlymą atleidžiamam darbuotojui įformintų raštu. Toks raštiškas pasiūlymas turėtų atsispindėti įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą (arba šio įspėjimo priedaše).

Kauno miesto apylinkės teismas sprendė ginčą dėl ieškovės J.K. neteisėto atleidimo iš darbo- lopšelio darželio “Ežiukas”<sup>76</sup>. Darbovietėje panaikinus muzikos vadovės pareigas, ieškovė buvo atleista iš darbo. Ieškovė teigė, kad jai nebuvo siūlomos jokios kitos pareigos, tuo tarpu atsakovo atstovė įrodinėjo, kad ieškovei buvo siūlomas patalynės prižiūrėtojos darbas, tačiau ieškovė tokio darbo dirbti nesutiko. Teismas pripažino, jog įrodymai šiuo atveju buvo nepateikti, todėl buvo padaryta išvada, kad ieškovė atleista iš darbo pažeidžiant LR DK 129 str., nesant vieno iš būtinų jai nutraukti juridinių faktų sudėties elementų, t.y. fakto, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą, o tai sudaro pagrindą pripažinti, kad darbo sutartis nutraukta be teisėto pagrindo. Sprendimą teismas argumentavo ir tuo, jog atsakovo sutarčių registravimo žurnale per ieškovės įspėjimo laikotarpį (nuo 2003-09-01 iki 2004-02-04) vaikų darželyje buvo sudaryta naujų darbo sutarčių.

Kauno miesto apylinkės teismas patenkino ir ieškovės S.K. ieškinį, pripažindamas atleidimą iš darbo neteisėtu ir priteisdamas 6 vidutinių darbo užmokesčio dydžio išėitinę išmoką ir vidutinį užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką<sup>77</sup>. Ieškovei, dirbusiai VĮ Kauno paslaugų ir verslo darbuotojų profesinio rengimo centre konsultante ir įspėtai dėl darbo sutarties nutraukimo, buvo pasiūlytas kitas – valytojos – darbas. Teismas nustatė, kad byloje esantys rašytiniai įrodymai bei atsakovės atstovės paaiškinimai bylos nagrinėjimo metu liudijo, jog per visą ieškovės įspėjimąjį laikotarpį buvo priimti nauji darbuotojai, tačiau nei vienas iš naujiems darbuotojams suteiktų darbų – išskyrus valytojos – nebuvo pasiūlytas ieškovei. Atsakovo atstovė nurodė, kad ieškovė neturėjo reikiamos profesijos ar kvalifikacijos tiems darbams atlikti, tačiau kokie reikalavimai buvo keliami naujai priimtiems į darbą darbuotojams, įrodymų nepateikė. Faktiniai bylos duomenys liudijo, jog atsakovas turėjo galimybę pasiūlyti ieškovei kitą – ne vien valytojos darbą, tačiau to nepadare, todėl teismas padarė išvadą, jog atsakovas, atleisdamas iš darbo ieškovę DK 129 str. 1 d., 3 d. 5 p. numatytu pagrindu, pažeidė minėto įstatymo reikalavimus.

<sup>76</sup> Kauno miesto apylinkės teismo 2004 m. c. b. Nr. 2-4022/2004

<sup>77</sup> Ten pat.

Gali būti situacija, kai darbuotojas, išpėtas apie atleidimą iš darbo pagal DK 129 straipsnį, susirado kitą darbą ir dėl šios priežasties prašo jį atleisti iš darbo anksčiau išpėjimo termino. Tokiu atveju darbdavys neprivalo šiam darbuotojui siūlyti kitą darbą. Būtent esant tokiai situacijai Aukščiausiojo Teismo Senatas pabrėžia: *“Darbdaviui sutikus su tokiu prašymu ir darbuotoją atleidus išpėjime nurodytu pagrindu (t.y. kad jis susirado kitą darbą pats ir nesutiko būti perkeltas pas esamą darbdavį – aut. past.) net ir nepasiūlius kito darbo, laikytina, jog darbdavys nepažeidė DSI 34 straipsnio 7 dalies reikalavimų”*.<sup>78</sup>

### ***2.3. Darbo sutarties nutraukimo ribojimai: garantijos atskiroms darbuotojų kategorijoms***

Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, kai kurių kategorijų darbuotojams suteikiamos garantijos (DK 131 str.). Draudžiama išpėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo (*DK 131 str. 1 d.*):

- 1) darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu (DK 133 straipsnis), taip pat jo atostogų metu, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus;*
- 2) darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitis Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus;*
- 3) kitais įstatymų nustatytais atvejais.*

*Tam tikros garantijos nustatytos ir šioms darbuotojų kategorijoms:*

- 1) nėščioms moterims ar darbuotojams, auginantiems vaiką (vaikus) iki trejų metų (jeigu nėra pastarųjų kaltės) (DK 132 str.);*
- 2) darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos (DK 133 str. 1 d.);*
- 3) darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl DK 133 straipsnio 1 dalyje nustatytų priežasčių (DK 133 str. 2d.);*
- 4) darbuotojų atstovams (DK 134 str.).*

Aptariami apribojimai be išimčių taikomi tiek terminuotoms, tiek neterminuotoms darbo sutartims, jeigu jos nutraukiamos pagal Darbo kodekso 129 straipsnį. DK 131 straipsnio 1 dalies draudžiančiųjų nuostatų pažeidimas sudaro pagrindą atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu (DK 297 str. 3, 4 d.). Šie draudimai nustatyti atsižvelgiant į DK 35 straipsnio 1 dalies nuostatas. Kaip pažymėjo Aukščiausiojo Teismo Senatas, *“pagal šias nuostatas darbdaviai, įgyvendindami savo*

---

<sup>78</sup> *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 1999, Nr. 11, p. 42-43.



*teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų*”.<sup>79</sup>

Atvejais, kai darbdaviui draudžiama išpėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti darbuotoją iš darbo, šioje teisės normoje nėra išsamiai nurodyti, juos gali nustatyti ir kiti įstatymai (DK 131 str. 1 d. 3 p.).

**Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva apribojimai, kai darbuotojas yra laikinai nedarbingas.** Laikinas nedarbingumas, t.y. laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos, negali būti teisėta priežastimi darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva (TDO konvencijos Nr.168 6 str.). Tai ne kartą akcentavo ir Aukščiausiojo Teismo Senatas: *“ilgalaikis susirgimas ir darbingumo praradimas negali būti traktuojamas kaip darbuotojo kalti veiksmai”*<sup>80</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, kad laikinai nedarbingo darbuotojo negalima ne tik atleisti iš darbo, bet ir išpėti apie darbo sutarties nutraukimą. DK komentare akcentuojama, jog neteisėtu laikytinas netgi toks minėtais laikotarpiais padarytas išpėjimas, kuriame nurodoma, kad išpėjimo terminas bus pradėtas skaičiuoti pasibaigus laikino nedarbingumo ar atostogų laikui<sup>81</sup>. Tokią nuostatą galima traktuoti kaip darbuotoją apsaugančią teisiniu ir psichologiniu požiūriu.

**Garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams. Ši darbuotojų kategorija taip pat pozityviai išskiriama DK, kai kalbama apie garantijas nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva.** DK 131 straipsnis įtvirtina garantijas tik tiems darbuotojams, kurie neteko darbingumo dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos. Darbuotojo sužalojimo darbe arba susirgimo profesine liga faktai nustatomi Darbo kodekso 282 straipsnio, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 44 straipsnio, Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų tyrimo bei apskaitos nuostatų, kuriuos tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, nustatyta tvarka.

Skirtingai nei Darbo įstatymų kodeksas (43 str. 1 d. 4 p.), DK 133 straipsnis reglamentuoja **ne sergančių ar sužalotų darbe darbuotojų atleidimo iš darbo pagrindą**. Tai - itin svarbi naujovė, leidžianti žymiai humaniščiau žvelgti į asmenį: įstatymas, reglamentavęs “sergančių ir sužalotų darbe darbuotojų atleidimo iš darbo pagrindus”, akivaizdžiai atspindėjo tokio darbuotojo “nenaudingumą”, siekį kuo greičiau jį atleisti. Darbdaviui draudžiama savo iniciatyva ne tik nutraukti darbo sutartį, kol nepasibaigė nustatyti darbo vietos išsaugojimo terminai, bet ir

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

<sup>80</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teismų praktikos apibendrinimai. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1996, Nr. 3 - 4, p. 40.

<sup>81</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualūs darbo santykiai, p. 143.

įspėti darbuotoją. Be to, net užtrukęs laikinas nedarbingumas negali būti laikomas įstatymo nustatyta svarbia priežastimi, leidžiančia nutraukti darbo sutartį<sup>82</sup>.

Svarbu išsiaiškinti, kuriam laikui (terminui) nedarbingam dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos darbuotojui paliekama jo darbo vieta (pareigos) iki bus atgautas darbingumas ar nustatytas invalidumas (su pastaruoju darbo sutartis gali būti nutraukiama laikantis atitinkamos tvarkos).

Darbo vieta laikinai nedarbingam ne dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos darbuotojui išsaugoma tuo atveju, jeigu jis neatvyksta į darbą ne daugiau kaip 120 dienų iš eilės arba ne daugiau kaip 140 dienų per paskutinius dvylika mėnesių (DK 133 str. 2 d.). Pasibaigus šiems terminams, toks darbuotojas gali būti įspėtas ir atleistas iš darbo DK nustatyta tvarka, nors laikinas nedarbingumas dar nėra pasibaigęs. Taigi darbo vieta (pareigos) laikinai nedarbingam ne dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos paliekama per visą nedarbingumo laikotarpį, jei jis neviršija valstybinio socialinio draudimo norminiuose teisės aktuose nustatytų maksimalių terminų. Vėliau darbdavys, remdamasis atitinkamomis medicinos pažymomis, sprendžia klausimą, ar darbuotojo sveikatos būklė leidžia pasilikti esamose pareigose. DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyti apribojimai taikomi ne tik esant nedarbingam pačiam darbuotojui, bet ir jo šeimos nario nedarbingumo atveju (slauga).

Kai kuriais atvejais, remiantis įstatymais ir kitais norminiais aktais, darbo vieta aptariamai kategorijai darbuotojų gali būti palikta ilgesnį laiką. Tokių aktų realiai nėra: su šiuo atveju galima sieti tik kai kuriuos socialinio draudimo klausimus reglamentuojančius įstatymus ir kitus norminius teisės aktus, nustatančius, kad tam tikrų ligų atvejais laikinojo nedarbingumo pažymėjimai gali būti pratęsti ilgiau nei leidžia bendra tvarka.

Darbo vietos palikimo terminas, kai darbuotojas yra laikinai nedarbingas, išskirtinai svarbus asmens teisių ir teisėtų interesų gynimo kontekste. Todėl įdomu ir naudinga lyginamuoju aspektu įvertinti, ar Lietuvos darbo įstatymų normos pakankamai pozityvios šiuo atžvilgiu. Kai kuriose šalyse (Norvegijoje) laikino nedarbingumo atveju darbas ar pareigos paliekamos net vienerius metus (kai darbuotojo stažas viršija 10 metų). Dar didesnės garantijos yra Olandijoje - čia aptariamas terminas siekia dvejus metus nepriklausomai nuo darbuotojo darbo stažo.<sup>83</sup>

**Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva apribojimai, kai darbuotojas atlieka tikrąją krašto apsaugos tarnybą ar kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas.** Nuostata, pagal kurią suteikiamos garantijos asmenims, atliekantiems krašto apsaugos tarnybą ar kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, atitinka TDO rekomendaciją Nr.166 "Dėl darbo

<sup>82</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai, p. 146.

<sup>83</sup> KISELEV, I. J. *Zarubiežnoje trudovoje pravo*. Moskva: Norma - Infra, 1998, p. 87.

santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva”<sup>84</sup> (5 punkto b papunktį). Šių darbuotojų taip pat negali įspėti apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva.

Kol darbuotojas atlieka tikrąją krašto apsaugos tarnybą ar kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, jo darbo sutarties vykdymas laikinai sustabdomas. Tarnybai pasibaigus, grįžtama prie darbo sutartyje numatytų pareigų. Tokiam darbuotojui darbdavys privalo pasiūlyti lygiavertį darbą ar pareigas, jeigu darbo sutartyje numatytų pareigų nebeliko. Įmonę likviduojant aptariamasis asmuo atleidžiamas bendra tvarka.

Darbo sutartį su aptariamų kategorijų darbuotojais galima nutraukti tuo atveju, jeigu, pasibaigus DK 131 straipsnio 1 dalyje nustatytiems laikotarpiams, jis neatvyksta į darbą. Tai reiškia, kad darbuotoją galima atleisti už pravaikštą pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 2 punktą arba kitais pagrindais. DK 131 straipsnio 2 dalyje nustatyta galimybė nutraukti darbo sutartį su darbuotojų kategorijomis, išskirtomis DK 131 straipsnio 1 d.

Įstatymas skiria kai kurias kategorijas darbuotojų, kuriems suteikiamos papildomos garantijos siekiant nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva. Tai – nėščios moterys, darbuotojai, auginantys vaikus (DK 132 str.), sergantys ir sužaloti darbe darbuotojai (DK 133 str.), darbuotojų atstovai (DK 134 str.). Įstatymas taip pat reglamentuoja prioritetus, kurių laikantis atleidžiami darbuotojai mažinant darbuotojų skaičių (DK 135 str.).

**Garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus.** Vis labiau progresuojančių moters ir vyro lygių galimybių kontekste moters - motinos (vyro – tėvo) garantijos darbe yra itin reikšmingos. Kaip akcentuoja V. Tiažkijus, griežtos nekompromisinės nuostatos, susijusios su motinyste (tėvyste), yra labai dažnas diskusijų objektas, ir šios normos išliko beveik nepakitusios kelis dešimtmečius. Pagrindinė taisyklė – darbo sutartis su nėščia moterimi negali būti nutraukta, išskyrus DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat pasibaigus laikinam darbo sutarties terminui<sup>85</sup>.

Galima pastebėti, kad DK šiuo atžvilgiu yra progresyvus, tam tikru aspektu “pranokstantis” ir TDO reikalavimus. TDO konvencijos Nr.158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva” 5 straipsnyje (e) formuluojamas draudimas darbo sutarties nutraukimo priežastimi laikyti darbuotojos nebuvimą darbe motinystės atostogų laikotarpiu. Tuo tarpu DK draudžia nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi jau nuo tos dienos,“ *kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus [...]*”(DK 132

<sup>84</sup> Miedzunarodnaja Organizacija Truda. Konvenciji I rekomendaciji 1957-1990. Ženeva: Miedzunarodnoje biuro truda, 1991, t. 2, p. 1983-1989.

<sup>85</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 451.

str.1 d.). Taigi akivaizdu, kad Lietuvos darbo įstatymai nėščios moters garantijas išplečia: draudžiama nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi, kuriai motinystės atostogos dar nesuteiktos (o tik pateikta pažyma apie nėštumą) ir mėnesį po tokių atostogų pasibaigimo.

Atkreiptinas dėmesys, kad iki DK įsigaliojimo buvo vadovautasi DSĮ 203 straipsnio 2 dalimi, kuri leido nėščias moteris atleisti iš darbo su sąlyga – būtinai įdarbinant. Įstatymas nenumatė, kad darbdavys gali būti atleidžiamas nuo šios pareigos vykdymo esant tam tikroms aplinkybėms (pavyzdžiui, jei nėra laisvų darbų vietų)<sup>86</sup>.

Garantijos suteikiamos ir darbuotojams, auginančiais vaiką ar vaikus iki trejų metų. *Darbuotojų, auginančių vaikus*, sąvoka apima ne tik motiną (įmotę) ar tėvą (įtėvį), bet ir senelį, senelę, kitus giminaičius, faktiškai auginančius vaikus, taip pat darbuotoją, paskirtą vaiko globėju<sup>87</sup>.

DK 180 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad minėti asmenys atostogas vaikui prižiūrėti gali imti pakaitomis. Minėto straipsnio 2 dalies pagrindu per šį atostogų laikotarpį jiems paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama.

Kai kuriais atvejais (terminuotos sutarties sudarymo atveju) įstatymas leidžia atleisti darbuotoją, esančią tikslinėse vaiko priežiūros atostogose. Gali būti atvejis, kai moteris, nepasibaigus darbo sutarties terminui, pagimdo vaiką ir išeina į tikslines vaiko priežiūros atostogas. Kaip pastebėjo Aukščiausiasis Teismas, terminuotos darbo sutarties pasibaigimas negali būti sutapatinamas su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva<sup>88</sup>. Pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai su nėščia moterimi (ar motina, auginančia vaikus iki trejų metų amžiaus), darbdavys gali šią moterį atleisti iš darbo, tačiau įforminus terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, darbdavys privalo imtis iniciatyvos ir šią moterį įdarbinti pagal kitą tarp šalių sudarytą darbo sutartį, įdarbinimo laikotarpiu mokant vidutinį darbo užmokestį, bet ne daugiau kaip tris mėnesius nuo terminuotos darbo sutarties pasibaigimo dienos. Aukščiausiasis Teismas, kasacine tvarka nagrinėdamas bylą, konstatavo, kad “[...] terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo atveju papildomos garantijos tokioms moterims pasireiškia ne darbdavio pareiga tęsti darbo santykius pagal šią sutartį, o būtent darbdavio pareiga įdarbinti ir įdarbinimo laikotarpiu, bet ne ilgiau kaip numatyta įstatyme, mokėti vidutinį darbo užmokestį. Darbdavio

---

<sup>86</sup> MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003, p. 131.

<sup>87</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualūs darbo santykiai, p. 131.

<sup>88</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 01 10 nutartis “Dėl atostogų įstatymų reguliuojamos teisinių santykių sferos” c. b. Nr.3K-3-21/2001, bylų kategorija 2.4; 2.9. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr. 15.

*pareigos įdarbinti nevykdymas vertintinas kaip atsisakymas priimti į darbą pagal DSĮ 19 str. 1 d. 4 p. Numatytu atveju, kuris pagal DSĮ 19 str. 2 d. gali būti ginčijamas teismine tvarka [...]*<sup>89</sup>.

Turbūt negalima paneigti to, kad motinystę (tėvystę) ginančios įstatymo nuostatos atspindi valstybės požiūrį į šeimą, kai svarbiausią visuomenės vertybę. Tačiau čia iškyla ir problema. Darbdavys nuo to momento, kai gavo darbuotojos pažymą apie nėštumą, ilgiau nei trejus metus negali šios darbuotojos atleisti iš darbo, be to, įstatymas numato ir kai kurias kitas garantijas nėščiosioms. Darbdaviui tokia situacija dažnai yra paprasčiausiai neparanki, juolab kad praktikoje moterys neretai naudojasi palankia situacija, atnešdamos pažymą apie nėštumą praėjus vos kelioms dienoms nuo įsidarbinimo. Dėl minėtos priežasties darbdaviai dažnai vengia įdarbinti jaunas moteris. Netolimoje praeityje neretai pasitaikydavo, kai darbdavys, prieš įdarbindamas moterį, ne tik netaktiškai išklausinėdavo apie jos ateities planus (pavyzdžiui, ar neketina tekėti, gimdyti vaikų), bet ir liepdavo pasirašyti pasižadėjimą, kuriame moteris įsipareigodavo tam tikrą laikotarpį netekėti ar negimdyti<sup>90</sup>.

**Garantijos darbuotojų atstovams.** DK 134 straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog *“[...] darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal Kodekso 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo [...]*. Ši nuostata papildyta sakiniu: *“[...] Profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo”*<sup>91</sup>.

Kad asmenys būtų priskirti darbuotojų atstovų kategorijai, jie privalo:

- 1) būti pripažinti darbuotojų atstovais (pagal DK 19 straipsnį tai – profesinės sąjungos vadovaujantys organai arba darbuotojų kolektyvo išrinkta darbo taryba);
- 2) turi būti renkami darbuotojų atstovai.

Nustatyta garantija galioja tik išrinkimo darbuotojų atstovu laikotarpiu.<sup>92</sup>

Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta, kad aptariamo DK 134 straipsnio 1 dalies garantija gali būti taikoma ir kitiems darbuotojams. Be to, įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų profesinės sąjungos vadovujančių organų sutikimo.

<sup>89</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 01 10 nutartis “Dėl atostogų įstatymų reguliuojamos teisinių santykių sferos” c. b. Nr.3K-3-21/2001, bylų kategorija 2.4; 2.9. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr. 15.

<sup>90</sup> Tokius pastebėjimus autorė daro remdamasi tiek savo asmenine patirtimi, tiek pažįstamų moterų pasisakymais.

<sup>91</sup> Lietuvos Respublikos 2005 05 12 įstatymo Nr. X –188 redakcija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67 – 2400.

<sup>92</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualūs darbo santykiai, p. 149.

Darbuotoją draudžiama atleisti be išankstinio atstovaujamojo organo sutikimo (DK 134 str. 1 d.). Pastarojo *“neatstoja nei aukštesnės minėto atstovaujamojo organo atžvilgiu institucijos sprendimas, nei profesinės sąjungos narių visuotinio susirinkimo (konferencijos) ar darbuotojų kolektyvo susirinkimo (konferencijos) nutarimas”*<sup>93</sup>.

Darbdavys dėl sutikimo atleisti darbuotoją į atstovaujamąjį organą privalo kreiptis raštu. Pastarasis atsakymą turi duoti keturiolikos dienų nuo pareiškimo gavimo dienos laikotarpyje. Šis terminas – naikinamasis, todėl jį praleidęs atstovaujamas organas netenka teisės daryti įtakos darbuotojams atstovaujantį asmenį atleisti iš darbo, o darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį (DK 134 str. 2 d.).

Darbdavys, negavęs atstovaujamojo organo sutikimo atleisti darbuotoją atstovą iš darbo, gali šiuo pačiu klausimu į atstovaujamąjį organą kreiptis dėl darbuotojo atleidimo kitu pagrindu.

Atstovaujamojo organo atsisakymas duoti sutikimą privalo būti motyvuotas. Darbdaviui suteikta teisė ginčyti atstovaujamojo organo sprendimą. Teismas gali panaikinti atstovaujamojo organo sprendimą, jeigu darbdavys įrodo, kad šis sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus (DK 134 str. 3 d.).

**Prioritetinė teisė likti darbe mažinant darbuotojų skaičių.** Jau minėta, kad darbuotojų skaičiaus mažinimą įmonėje paprastai lemia ekonominės, technologinės priežastys, kurių įtakoje įmonę tikslinga reorganizuoti. Kadangi tai – Lietuvos įmonėse, įstaigose ir organizacijose aplinkoje itin paplitęs reiškinys, būtina nustatyti, kokiems darbuotojams teikiama pirmenybė pasilikti darbe.

Prioritetinė teisė būti paliktam darbe gali remtis įvairiais kriterijais - tai gali būti darbuotojo kvalifikacija, darbo stažas, šeimyninė padėtis ir pan. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį, kad užsienio šalyse nėra vienam minėtų kriterijų iš anksto neteikiamas prioritetas – konkrečiu atveju tai sprendžia darbdavys, atsižvelgdamas į atitinkamas aplinkybes. Pavyzdžiui, darbuotojas, turintis du – tris nurodytus privalumus, turi daugiau šansų pasilikti dirbti ir pan.<sup>94</sup> Tokiu būdu galima sutikti su V.Tiažkijaus nuomone, kad, mažindamas darbuotojų skaičių, darbdavys turi teisę daryti “rokiruotę” ir atleisti nebūtinai tą darbuotoją, kurio etatas panaikinamas, o kitą, į kurio etatą perkeliamas savo etato netekęs darbuotojas<sup>95</sup>.

DK pateikia sąrašą darbuotojų grupių, kurioms teikiama pirmenybė būti paliktiems darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius (DK 135 str.). Tai yra:

*1) darbuotojai, kurie darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;*

<sup>93</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai, p. 149.

<sup>94</sup> *Kommentarij k kodeksu zakonov o trude Rossijskoi Federaciji*. Moskva: Prospekt, 1999, p. 92.

<sup>95</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 431.

- 2) kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sulaukusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktu nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis<sup>96</sup>;
- 3) kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;
- 4) kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai;
- 5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;
- 6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamojo organus.

Šių normų taikymui svarbu, kad vieno darbuotojo pirmenybė likti dirbti reiškia darbdavio galimybę atleisti kitą darbuotoją, kuris tokios pirmenybės neturi, nes kitaip darbdavys negalėtų mažinti darbuotojų skaičiaus.

Sprendžiant dėl konkretaus darbuotojo galimos pirmumo teisės būti paliktam darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, svarbu ne tik įvertinti darbdavio veiksmus, bet ir realiai nustatyti, ar darbuotojas iš tikrųjų turi tokią pirmumo teisę. Šiuo atveju, kaip pažymėjo Aukščiausiasis Teismas, neturi būti apsiribota vien tik darbdavio atliktų ar neatliktų veiksmų konstatavimu, o privalu nustatyti, ar DSĮ 37 (DK 135 str.- aut. past.) straipsnis yra taikytinas, ar darbuotojas turėjo pirmenybės teisę, ar ši teisė jam taikytina ir prieš kuriuos paliktus dirbti darbuotojus, ar ši teisė nėra pažeista. Aukščiausiasis Teismas nurodė: “[...] darbdavio neapsvarstymas klausimo, ar atleidžiamas darbuotojas neturi pirmenybės teisės būti paliktas dirbti, savaime nereiškia, kad šis darbuotojas atleistas iš darbo pažeidžiant DSĮ 37 straipsnio reikalavimus [...]”<sup>97</sup>.

Būtent tokiais argumentais rėmėsi Aukščiausiasis Teismas, panaikinęs pirmosios instancijos teismo sprendimą ir apeliacinės instancijos teismo nutartį<sup>98</sup>. Teismas kartu akcentavo ir tai, kad dėl įvykdytų darbo organizavimo pakeitimų darbovietė (Krašto apsaugos departamentas) buvo panaikinta ir direktoriaus pareigybės iš viso nebeliko. Todėl, kaip pažymėjo Teismas, “[...] dėl šios priežasties nagrinėjamojoje byloje iš viso nėra galimybės spręsti apie ieškovo pirmenybės teisę būti paliktam dirbti darbe, kuris neišliko[...] Taip pat šiuo atveju

<sup>96</sup> Lietuvos Respublikos 2005 05 12 įstatymo Nr. X –188 redakcija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67 – 2400.

<sup>97</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis dėl Darbo sutarties įstatymo 37 straipsnio aiškinimo ir taikymo c. b. Nr. 3K-3-779/2001. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr. 17.

<sup>98</sup> Ten pat.

*negalima pripažinti, kad atsakovas, atleisdamas ieškovą iš darbo, turėjo laikytis DSI 37 straipsnio reikalavimų, juolab kad juos pažeidė [...]”<sup>99</sup>.*

Panašus klausimas buvo spęstas ir kitoje byloje, kurioje kasatorė nenurodė, prieš kurią tokios pat specialybės darbuotoją ji turėjo pirmenybės teisę likti darbe<sup>100</sup>. Bylos duomenys patvirtina, kad pas atsakovą dirbo vienas logopedas. Klaipėdos miesto savivaldybės Švietimo skyrius lopšelyje- darželyje “Pelėdžiukas” panaikino logopedo etatą, todėl atsakovas privalėjo sumažinti būtent šios specialybės darbuotojų skaičių. Neesant darželyje kitų šios specialybės darbuotojų, ieškovė neįgijo pirmumo teisės būti paliktai darbe, nes neišliko darbo vieta tokios specialybės darbuotojams.

Sprendžiant klausimą, kuriam darbuotojui turi būti suteikta pirmenybė būti paliktam darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, labai svarbus darbuotojo kvalifikacijos klausimas. Pirmumo teisę šiuo atveju įgyja tie darbuotojai, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją (DK 135 str. 2 – 5 d.). Abejones kelia tai, kad to paties straipsnio 1 ir 6 dalyse paminėtiems darbuotojams netaikomas analogiškas kvalifikacijos reikalavimas. Čia galima sutikti su V. Tiažkijaus prielaida, kad “greičiausiai įstatymų leidėjas darbuotojus, susirgusius profesine liga ar sužalotus darbovietėje, priskiria prie ypač socialiai remtinų asmenų grupės, jiems būtų labai sunku susirasti kitą darbą, o 6 punkte paminėti darbuotojai šalia savo funkcijų vykdo ir kitas visuomenei naudingas funkcijas, gina viešąjį interesą, dėlto turėtų būti toleruojama šiek tiek žemesnė jų kvalifikacija”<sup>101</sup>.

Aukščiausiasis Teismas atkreipė dėmesį į kvalifikacijos, kaip reikšmingo veiksnio, sąlyginumą: darbuotojo kvalifikacija ir darbo našumas nėra juridiskai reikšmingi faktai, savarankiškai sudarantys pagrindą darbuotoją priskirti prie aptariamame straipsnyje išvardintų asmenų<sup>102</sup>. Todėl, autorės nuomone, galima teigti, kad kvalifikacija ir darbo našumas sprendžiant darbuotojo pirmenybės būti paliktam darbe klausimą vertintini tik lyginamuoju aspektu.

---

<sup>99</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis dėl Darbo sutarties įstatymo 37 straipsnio aiškinimo ir taikymo c. b. Nr. 3K-3-779/2001. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr. 17.

<sup>100</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 10 08 nutartis c. b. Nr. 3K-3-779/2001, kategorija 2.4.3.2. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys*. 2001- 2004 m. [sudarytojas M. Dagys]. Vilnius: virtuali leidykla – knygynas “Skaityk.lt”, 2004, p. 69

<sup>101</sup> TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 431 - 432.

<sup>102</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis dėl darbdavio teisės pasirinkti atleidžiant iš darbo darbuotojus, mažinant jų skaičių c. b. Nr. 3K-3-70/1999. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1999, Nr. 11.



Darbuotojo kvalifikacijos ir darbo našumo lyginamasis aspektas akcentuojamas ir praktiškai sprendžiant bylas. Štai Aukščiausiasis Teismas nutartimi paliko galioti apeliacinės instancijos – Kauno apygardos teismo – sprendimą<sup>103</sup>. Pastaruoju buvo patenkintas ieškovo prašymas pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir priteista kompensacija už neteisėtą atleidimą. Apeliacinės instancijos teismas pažymėjo, kad keturi darbuotojai, likę dirbti naujai sukurtame mechanikos- energetikos skyriuje, turi tik specialų vidurinį išsilavinimą, ir, lyginant su šiais darbuotojais, ieškovo kvalifikacija ir darbo našumas buvo aukštesni. Teismas akcentavo pirmenybę būti paliktiems darbe tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija ir darbo našumas yra aukštesni.

Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas bylą kasacine tvarka ir palikdamas galioti apeliacinės instancijos teismo sprendimą, atkreipė dėmesį į specialius kriterijus, kuriais remiantis nustatoma atitinkamos specialybės darbuotojų kvalifikacija<sup>104</sup>. Teismas pažymėjo, kad tuo atveju, kai šie specialieji kriterijai nėra nustatyti, sprendžiant apie darbuotojo kvalifikaciją dirbti tam tikros specialybės darbą, lemiamą reikšmę turi išsilavinimas. “[...] *Byloje taip pat nenustatyta ir ta aplinkybė, kad ieškovo darbo našumas buvo žemesnis negu nurodytųjų dviejų darbuotojų. Tuo remiantis apeliacinės instancijos teismas turėjo pagrindą pripažinti, kad ieškovo kvalifikacija ir darbo našumas ne tik ne žemesni už kai kurių kitų likusių dirbti pas atsakovą tos specialybės darbuotojų, bet netgi aukštesni. Nepagrįstas taip pat kasacinio skundo argumentas, kad pagal savo specialybę ieškovas negalėjo užimti inžinieriaus mechaniko ar inžinieriaus šilumininko pareigų, nes ieškovo specialybė (inžinierius mechanikas) atitinka abiem pareigybėms keliamus reikalavimus, o vienai pareigybių (inžinieriaus šilumininko) užimti atitinka ne tik ieškovo specialybė, bet ir jo kvalifikacija (pramonės šiluminė energetika). Priešingai, minėtoms pareigoms užimti netinkama yra A.B. specialybė (inžinierius statybininkas), kuris, nepaisant to, buvo paiktas darbe [...]*”, - teigiama Aukščiausiojo Teismo nutartyje.<sup>105</sup>

Darbe turi būti paliktas dirbti labiausiai socialiai pažeidžiamas darbuotojas. Kauno miesto apylinkės teismas, ieškovės D. P. atleidimą iš darbo pripažinęs neteisėtu, akcentavo, kadangi ieškovė viena augino vaiką iki 14 metų, darbo sutartis su ja galėjo būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus<sup>106</sup>. Teismas nustatė, jog atleidus iš darbo ieškovę darbe liko dirbti moterys, turinčios trumpesnę darbo stažą ir neturinčios išlaikytinių.” *Todėl ieškovė turėjo būti palikta dirbti, atleidžiant kurias*

<sup>103</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c.b. Nr.3K—3-352/1999 . *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1999, Nr. 12.

<sup>104</sup> Ten pat.

<sup>105</sup> Ten pat.

<sup>106</sup> Kauno m. apylinkės teismo 2003 m. c. b. Nr. 2-14505/03.

nors kitą darbuotoją. Atmestinas ir atsakovo (AB “Drobė”) argumentas, kad ieškovė gamino daugiau pažemintos kokybės produkcijos. Šiuo atveju dalykinės savybės neturi įtakos darbuotojo atleidimui, kadangi svarbesnis yra socialinis pažeidžiamumas”,- konstatuojama teismo sprendime <sup>107</sup>.

## 2.4. Atsiskaitymas su atleidžiamu iš darbo darbuotoju

Darbdavys su atleidžiamu darbuotoju privalo atsiskaityti. Atsiskaitymas – vienas svarbiausių darbo sutarties nutraukimo procedūros etapų. Atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka turi būti nurodyta įspėjime (DK 130 str. 2 d. 3 p.). Atsiskaitant su darbuotoju vadovaujamosi DK 141 straipsnio, 206 straipsnio 1 dalies nuostatomis, jeigu kituose įstatymuose nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Darbdavys privalo su atleidžiamu darbuotoju visiškai atsiskaityti jo atleidimo iš darbo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka (DK 141 str. 1 d.). *Visiškas atsiskaitymas* su atleidžiamu darbuotoju apima darbdavio pareigą darbuotojui išmokėti visas jam priklausančias sumas (išeitinę išmoką, kompensaciją už nepanaudotas atostogas, komandiruočių išlaidas ir t.t.).

Darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas, nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo darbo sutartį (DK 141 str. 2 d. <sup>108</sup>). DK 141 straipsnio 4 dalyje nustatyta darbdavio pareiga atleidžiamo iš darbo darbuotojo pageidavimu išduoti jam pažymą apie darbą, nurodant darbo funkcijas (pareigas), jo pradžios ir pabaigos datas, o darbuotojo prašymu – darbo užmokesčio dydį ir darbo įvertinimą (charakteristiką) <sup>109</sup>.

**Išeitinė išmoka.** Jeigu darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą (DK 140 str. 1 d.). Šis stažas suprantamas kaip laikas, dirbtas vienoje ar keliose įmonėse, įstaigose, organizacijose, jeigu iš vienos darbovietės į kitą perkelta darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba jeigu pertrauka neviršija nustatytų terminų (DK 30 str.). Darbo stažo skaičiavimo tvarką valstybinėse ir biudžetinėse įstaigose nustato Vyriausybė <sup>110</sup>, o kitose darbovietėse – kolektyvinės sutartys (DK 30 str. 2 d.).

Išeitinės išmokos praktinė paskirtis traktuojama įvairiai: tai – savotiška darbo užmokesčio ”atidėjimo” forma, tam tikra darbuotojo uždirbta įmonėje dalis ar kompensacija už žalą, padarytą

<sup>107</sup> Kauno m. apylinkės teismo 2003 m. c. b. Nr. 2-14505/03.

<sup>108</sup> Lietuvos Respublikos 2005 05 12 įstatymo Nr. X –188 redakcija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67 – 2400.

<sup>109</sup> Lietuvos Respublikos 2005 05 12 įstatymo Nr. X –188 redakcija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67 – 2400.

<sup>110</sup> Lietuvos Respublikos nutarimas “Dėl darbo stažo skaičiavimo tvarkos iš valstybės ir savivaldybių biudžeto finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose nuostatų patvirtinimo”. *Valstybės žinios*, 2003 07 23, Nr. 73-3374.

nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva. Šią išmoką galima suvokti ir kaip tam tikrą pragyvenimo tam tikru laikotarpiu garantą.

Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymo 16 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad išeitinės pašalpos padidinimas nepratęsia termino, nuo kurio pradeda mokėti bedarbio pašalpa.

Išeitinės išmokos tarifai priklauso nuo darbuotojo darbo stažo įmonėje. Išeitinės išmokos tarifai atsispindi 3 lentelėje.

3 lentelė

*Išeitinės išmokos, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, tarifai Lietuvoje<sup>111</sup>*

<i>Nepertraukiamas darbo stažas</i>	<i>Išeitinės išmokos dydis</i>
Iki 12 mėnesių	1 mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio
12 – 36 mėnesių	2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio
36- 60 mėnesių	3 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio
60 – 120 mėnesių	4 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio
120 – 240 mėnesių	5 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio
Daugiau kaip 240 mėnesių	6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio

Paprastai išeitinė išmoka išmokama darbuotojams, su darbdaviu sudariusiems neterminuotą darbo sutartį (kartais – ir terminuotą), kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Tačiau galima pastebėti, kad skirtingose šalyse ši išmoka išmokama esant nevienodiems darbo sutarties nutraukimo pagrindams. Pavyzdžiui, kai kuriose valstybėse (Didžiojoje Britanijoje, Airijoje, Portugalijoje, Ispanijoje) dažniausiai išeitinė išmoka mokama tada, kai įmonėje dėl ekonominių priežasčių mažinamas darbuotojų skaičius<sup>112</sup>.

Kaip matyti iš pateiktų duomenų (4 lentelė), kai kuriose valstybėse kriterijus, pagal kurį nustatomas aptariamasis išmokos dydis, yra ne tik darbo stažas, bet ir darbuotojų amžius. Autorės nuomone, Lietuvos įstatymų kūrėjas taip pat galėtų įtvirtinti šį kriterijų – tai suteiktų didesnes garantijas vyresnio amžiaus – žmonėms, kuriems paprastai atleidimas iš darbo būna ypač skausmingas.

4 lentelė

<sup>111</sup> Lentelė sudaryta remiantis DK 140 str. 1 d.

<sup>112</sup> KISELEV, I. J. *Sravnitel'noje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlia vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 159.

*Išeitinės išmokos, mokamos darbuotojui darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atveju, tarifai užsienio šalyse<sup>113</sup>*

<i>Valstybės pavadinimas</i>	<i>Išeitinės išmokos dydis</i>
<i>Prancūzija</i>	20 valandų darbo užmokestis arba 1/10 mėnesinio darbo užmokesčio už kiekvienus darbo metus įmonėje. 1/15 mėnesinio darbo užmokesčio priedas už kiekvienus metus, išdirbtus įmonėje virš 10 metų
<i>Vengrija</i>	1-6 mėnesių darbo užmokestis priklausomai nuo darbo stažo
<i>Italija</i>	Mėnesio darbo užmokestis už kiekvienus įmonėje išdirbtus metus
<i>Didžioji Britanija</i>	1-20 savaičių darbo užmokestis priklausomai nuo darbo stažo ir darbuotojo amžiaus, nustatant maksimumą
<i>Ispanija</i>	Savaitės darbo užmokestis už kiekvienus įmonėje išdirbtus metus
<i>Portugalija</i>	Mėnesio darbo užmokestis už kiekvienus įmonėje išdirbtus metus
<i>Austrija</i>	1-12 mėnesių darbo užmokestis priklausomai nuo darbo stažo
<i>Danija</i>	1-3 pareiginių atlyginimų priklausomai nuo darbo stažo (tik tarnautojams)
<i>Graikija</i>	Mėnesio darbo užmokestis už kiekvienus įmonėje išdirbtus metus

Kaip matyti, išeitinės išmokos tarifai užsienio valstybėse yra skirtingi, daugiausiai priklausantys nuo darbuotojo darbo stažo įmonėje. Vertinant Lietuvoje išmokamų išeitinių išmokų dydį lyginamuoju aspektu, galima pasakyti, kad jis yra nedidelis: maksimalų 6 mėnesių vidutinio mėnesio užmokesčio išmoką gali gauti darbuotojas, įmonėje išdirbęs ne mažiau 20 metų. Tuo tarpu kitose šalyse (Italijoje, Portugalijoje, Graikijoje) 20 metų įmonėje išdirbęs

<sup>113</sup> Duomenys paimti iš KISELEV, I. J. *Sravnitel'noje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlja vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 159.

darbuotojas gautų atitinkamo mėnesių skaičiaus (20) dydžio išaitinę pašalpą. Tačiau kartu galima pastebėti, kad kai kuriose šalyse (pavyzdžiui, Danijoje) maksimalus išaitinės išmokos dydis yra dvigubai mažesnis nei Lietuvoje – tik 3 pareiginiai atlyginimai.

**Piniginė kompensacija už nepanaudotas atostogas.** Kiekvienam darbuotojui priklauso kasmetinės atostogos. Atleidžiant darbuotoją iš darbo, nepanaudotos kasmetinės atostogos jo pageidavimu suteikiamos nukeliant atleidimo datą. Tokiu būdu atleidimo iš darbo diena yra laikoma kita diena po kasmetinių atostogų pabaigos dienos (DK 175 str.).

Jeigu dėl darbo santykių pabaigos darbuotojui negali būti suteikiamos kasmetinės atostogos arba jei darbuotojas jų nepageidauja, jam išmokama piniginė kompensacija (177 str. 1 d.). Neišnaudotos atostogos pakeičiamos pinigine kompensacija tik darbuotojui pageidaujant ir tik tada, kai darbo sutartis nutraukiama nesant jo kaltės. Kompensacija išmokama nepriklausomai nuo to, ar darbo sutartis buvo terminuota, ar neterminuota.

Kompensacijos dydis už nepanaudotas atostogas apskaičiuojamas pagal tai, kiek atostogų dienų darbuotojui priklausytų, jeigu jis į atostogas išeitų darbo sutarties nutraukimo dieną. Jeigu kasmetinės atostogos ar jų dalis nebuvo suteikta tik už einamuosius darbo metus, kompensacija mokama už faktiškai priklausančių kalendorinių dienų skaičių atitinkantį darbo dienų skaičių tuo darbo laikotarpiu, kada būtų suteiktos atostogos.

### ***3. NETEISĖTO IR NEPAGRĮSTO DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO TEISINĖS PASEKMĖS. DARBDAVIO ATSAKOMYBĖ PAŽEIDUS DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO PROCEDŪRĄ***

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, turi būti teisėtas. Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį su darbuotoju, privalo tai pagrįsti ir griežtai laikytis darbo sutarties nutraukimo procedūros. Priešingu atveju atsiras tam tikros teisinės pasekmės.

Ginčai, kilę dėl darbo sutarties nutraukimo, tiesiogiai nagrinėjami teisme (prieš tai nereikia kreiptis į darbo ginčų komisiją) (DK 295 str., 2 d. 1 p.). DK 297 straipsnio, reglamentuojančio ginčus dėl darbo sutarties, 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojas, nesutikdamas su nušalinimu nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo (dokumento) gavimo dienos turi teisę kreiptis į teismą. Jeigu nustatoma, kad darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus, tai pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir jam išieškotas vidutinis darbo užmokestis per visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumas už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą.

Darbdavys privalo per teismo nurodytą terminą atsiliiepti į ieškovo ieškinį. Laiku to nepadarius kyla atitinkamos teisinės pasekmės. Štai Kauno miesto apylinkės teismas visiškai patenkino ieškovės A.V.K. ieškinį, priteisdamas iš atsakovo- A.Stulginskio vid. mokyklos – po 628 Lt vidutinio mėnesio darbo užmokesčio už visą priverstinės pravaikštos laiką. Ieškovei palankus sprendimas jos prašymu už akių priimtas atsižvelgiant į tai, jog atsakovas per nustatytą terminą nepateikė atsilieptimo į ieškinį<sup>114</sup>.

Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, yra vieni labiausiai paplitusių individualių darbo ginčų. Kadangi darbdavys paprastai yra teisiškai ir ekonomiškai stipresnė ginčo šalis, šių ginčų sprendimas labai reikšmingas konstitucinės asmens teisės į darbą gynimo kontekste. Be to, nuo teisingo ginčo sprendimo priklausys, ar darbuotojui bus sugrąžintas pragyvenimo šaltinis, kurį turėjo iki atleidžiant iš darbo.

---

<sup>114</sup> Kauno m. apylinkės teismo 2004 m. c. b. Nr. 2-15111.

DK 302 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta svarbi nuostata – darbuotojai darbo bylose dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio<sup>115</sup>. Taigi darbuotojams suteikia garantija nemokamai apginti pažeistas teises ir įstatymo saugomus interesus teisme.

Nagrinėjant bylas dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, **įrodinėjimo našta tenka darbdaviui**: jis privalo įrodinėti atleidimo iš darbo pagrįstumą, būtinumą ir teisėtumą.

Aukščiausiojo Teismo Senatas nutarimo Nr. 44 4 p. išaiškino, kad teisme kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą (LR CPK 178 str.), o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias aplinkybes, turi įvertinti, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį (CPK 3 str. 6 d.).

Toks įrodinėjimo naštos perkėlimas darbdaviui, kuris byloje yra atsakovas, yra ypač reikšmingas: juk nagrinėjant civilines bylas ginčo teisenos tvarka ši našta tenka ieškoviui. Tačiau galima preziumuoti, kad įrodinėjimo pareigos "užkrovimas" ant darbuotojo pečių būtų akivaizdžiai neteisingas. Šiuo požiūriu galima daryti prielaidą, kad tai sukeltų nemažai sunkumų ir dideliu laipsniu pažeistų teisminės gynybos efektyvumą. Aukščiausiasis Teismas, kasacine tvarka nagrinėdamas bylą<sup>116</sup>, sutiko su kasacinio skundo argumentu, kad apeliacinės instancijos teismas netinkamai paskirstė tarp šalių įrodinėjimo pareigą konstatuodamas, jog ieškovei privalėjo įrodyti aplinkybę, kad darbdavys turėjo galimybę ieškovei pasiūlyti kitą darbą, tačiau nepasiūlė. "*[...] Paskirstant įrodinėjimo pareigą būtina užtikrinti šalių procesinį lygiateisiškumą, t.y. sudaryti vienodas procesines galimybes abiem šalims įrodyti savo reikalavimus. Taikant šį civilinio proceso principą, įrodinėjimo pareiga tarp šalių paskirstoma vadovaujantis įrodinėjimo taisyklėmis, kurias formuluoja įstatymas, teisės doktrina, teismų praktika. Viena iš tokių taisyklių nustato, kad vieną ar kitą faktą turi įrodyti ta šalis, kuriai tai padaryti yra lengviau, nes ji turi ar gali lengviau nei kita šalis gauti atitinkamus įrodymus [...]*,- konstatavo Teismas, darydamas išvadą, kad, įrodinėjimo pareigos dėl kito darbo pasiūlymo perkėlimas darbuotojui pažeidžia lygiateisiškumo principą.

Nežiūrint , kad daugelis valstybių pasirinko būtent tokį sprendimą (t.y. įrodinėjimo našta skirti darbdaviui), visgi kai kuriose valstybėse egzistuoja ir "tarpinis" šio klausimo sprendimo variantas, kai pareiga įrodinėti tenka abiem ginčo pusėms.

<sup>115</sup> Lietuvos Respublikos 2005 05 12 įstatymo Nr. X –188 redakcija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67 – 2400.

<sup>116</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3k-3-593/2003 . *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys*. 2001 – 2004 m. [rinkinio sudarytojas M.Dagys]. Vilnius: virtuali leidykla - knygynas "Skaityk.lt", 2004, p. 70.

Darbuotojas savo teisę gali ginti įvairiais atvejais: kai, jo manymu, darbdavys nutraukė darbo sutartį neteisėtai, be svarbios priežasties; kai darbdavys pažeidė darbo sutarties nutraukimo procedūrą (pavyzdžiui, ne laiku įteikė išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, išpėjimo turinyje nebuvo aiškiai nurodytas atleidimo iš darbo pagrindas, kai darbdavys pažeidė atsiskaitymo su atleidžiamu iš darbo darbuotoju tvarką ir pan.).

Jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas gražina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos (DK 297 str. 3 d.). Darbuotojas, paduodamas ieškinį, jo rezoliucinėje dalyje gali reikalauti:

- 1) atkurti buvusių teisinius santykius ir priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką; tokiu atveju teismas priima sprendimą darbuotoją gražinti į darbą ir įpareigoja darbdavį kompensuoti priverstinę pravaikštą;
- 2) priteisti už neteisėtą atleidimą iš darbo priklausančias kompensacijas; pastarasis sprendimas gali būti priimtas dviem atvejais: paties darbuotojo prašymu (pagal DK 197 str. 4 d.); jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių ar kitokių priežasčių.

Taigi darbuotojui šiuo atveju suteikiama diskrecija, kurią akcentavo ir Aukščiausiasis Teismas: “[...] darbuotojas gali reikalauti gražinti į darbą arba priteisti kompensaciją už jo teisių pažeidimą. Tai priklauso nuo darbuotojo pasirinkimo [...]”<sup>117</sup>.

Aukščiausiasis Teismas akcentavo besąlygišką darbuotojo teisę jo pageidavimu grįžti į ankstesnę darbą, jeigu darbo sutarties nutraukimas teismo pripažintas neteisėtu ir nepagrįstu. “[...] Įstatymas nenumato, kad darbuotojo teisė grįžti dirbti į pirmesnę darbą varžoma darbdavio po atleidimo padarytais pakeitimais ar pertvarkymais. Teismas neprivalo atsižvelgti, ar buvo vykdomi darbovietėje darbo organizavimo pakeitimai arba pertvarkymai, ar išlikusi darbuotojo darbo vieta ar etatas ir pan. [...]”,- akcentuojama Aukščiausiojo Teismo nutartyje<sup>118</sup>. Tokia pozicija vargu ar yra nekritikuotina: juk esminiai pertvarkymai darbovietėje darbuotojo grįžimą į pirmesnę darbą neretai padaro nebeįmanomą. Tokiu atveju ginčą reikės spręsti iš naujo, naudojant papildomas pastangas ir laiką.

Teismas turi teisę viršyti ieškovo pareikštus reikalavimus, t.y. patenkinti reikalavimus daugiau nei buvo pareikšta, taip pat priimti sprendimą dėl reikalavimų, kurie nebuvo pareikšti,

<sup>117</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-7-525/2002. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2002, Nr. 18.

<sup>118</sup> Ten pat.



tačiau tiesiogiai susiję su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu (CPK 417 str.). Todėl teismas gali keisti ieškinio dalyką bylose dėl grąžinimo į darbą paaiškėjus ekonominėms, technologinėms, organizacinėms ar kitoms panašioms priežastims, dėl kurių darbuotojui bus sudarytos nepalankios sąlygos.

Kai kuriose valstybėse (Didžiojoje Britanijoje, Vokietijoje, Švedijoje, Norvegijoje) pripažįstama, kad darbuotojas faktiškai atleistas iš darbo tik įsigaliojus teismo sprendimui, kuriuo atleidimas iš darbo pripažįstamas teisėtu ir pagrįstu. Tokia praktika laikytina pozityvia ir apsaugančia darbuotoją materialiai ir psichologiškai. Norėtųsi sutikti su I. J. Kiseliovu, šią praktiką platesniu aspektu vertinančiu kaip “fundamentalaus demokratinio principo- nekaltumo prezumpcijos - realizacija”<sup>119</sup>.

Praktikoje ginčai dėl grąžinimo į darbą sudaro nedidelę dalį darbo teisinių santykių. Tai matyti ir apžvelgus, pavyzdžiui, Kauno miesto apylinkės teismo 2003 m. bylas (5 lentelė)<sup>120</sup>. Atsakaitinio laikotarpio pradžioje ginčų dėl grąžinimo į darbą bylos sudarė 11,6 proc. visų nebaigtų bylų. Ataskaitinio laikotarpio pabaigoje šios bylos sudarė 14,1 proc. visų nebaigtų bylų.

Apylinkės teismui ištaisius grubius pažeidimus, apeliacinę ar kasacinę instanciją pasiekia jau tikrai sudėtingos bylos.

5 lentelė

*Kauno miesto apylinkės teismo 2003 m. civilinių bylų nagrinėjimo ataskaita*

<i>Bylų kategorija</i>	<i>Nepabaigtas bylų ataskaitinio laikotarpio Pradžioje</i>	<i>Užvesta bylų</i>	<i>Baigta bylų</i>	<i>Nebaigtų bylų likutis ataskaitinio laikotarpio pabaigoje</i>
<i>Ginčai dėl darbo Teisinių santykių</i>	173	334	436	71
<i>Ginčai dėl grąžinimo į darbą</i>	20	18	28	10

Galima daryti prielaidą, jog tokį sąlygiškai nedidelį bylų dėl grąžinimo į darbą skaičių lemia ne tik mažas darbo sutarties nutraukimo pažeidimų procentas. Kartais būna, jog darbdavys

<sup>119</sup> KISELEV, I. J. *Sravnitel'noje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlia vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 163.

<sup>120</sup> Kauno m. apylinkės teismo 2003 - 2004 m. civilinių bylų apžvalga.

puikiai suvokia, kad atleidžia darbuotoją neteisėtai, tačiau tikisi, jog šis darbuotojas nesiskųs, nes prastai žino savo teises ar nepasitiki teismu.

**Kompensacija už neteisėtą ir nepagrįstą darbo sutarties nutraukimą.** Piniginių išmokų klausimą teismas privalo svarstyti kiekvieną kartą, kai pripažins, kad darbuotojo teisės buvo pažeistos. Kaip pabrėžė Aukščiausiojo Teismo Senatas, galiojant konstituciniam asmenų lygybės prieš įstatymą principui (Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. 1 d.). visų tapačių teisinių santykių dalyvių pažeistos teisės turi būti ginamos analogiškai. Neišmokėjimas darbuotojui darbo užmokesčio ar kitų išmokų, susijusių su darbo santykiais, priskirtinas prie žalos padarymo, kuri atsiranda iš darbo teisinių santykių, darbdaviui pažeidus vieną iš būtinųjų darbo sutarties sąlygų<sup>121</sup>.

Darbuotojui priteisiama kompensacija (nuostolių atlyginimas) už neteisėtą atleidimą iš darbo - visame pasaulyje paplitusi praktika. Kai kuriose valstybėse (pavyzdžiui, Danijoje, Belgijoje, Suomijoje), neteisėtai atleidus darbuotoją iš darbo, jis atgal į jį negražinamas – šios valstybės pripažįsta tik kompensacijos išmokėjimą. Tokia pozicija yra pakankamai racionali, kadangi darbuotojas, pradėjusiam bylinėtis su darbdaviu, vargu ar bus suteiktos palankios sąlygos dirbti gražinus į darbą. Tuo tarpu kitų valstybių (pavyzdžiui, JAV) teismai sprendimą darbuotoją gražinti į darbą priima tik tam tikrais įstatymu numatytais atvejais – kai darbuotojas buvo atleistas už veiklą profsąjungoje, kai atleidimas buvo “neskaidrios darbo praktikos” rezultatas ir t. t.<sup>122</sup>

Įstatymas numato ieškinio keitimo galimybę nagrinėjant bylas dėl gražinimo į darbą (DK 297 str. 4 d.). Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam Kodekso 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio iškeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

Kompensacijos už neteisėtą ir nepagrįstą atleidimą iš darbo dydžiai valstybėse yra skirtingi ir nustatomi laikantis įvairių kriterijų. Be darbuotojų darbo stažo kriterijaus kai kuriose valstybėse (Vokietijoje, Švedijoje) kompensacijos dydį įtakoja darbuotojo amžius: štai Vokietijoje iki 50 metų amžiaus darbuotojui priklauso 12 mėnesių darbo užmokesčio

<sup>121</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato 1998 m. gegužės 15 d. nutarimas Nr.6. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1998, Nr. 9.

<sup>122</sup> KISELEV, I. J. *Sravnitel'noje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlia vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 164.

kompensacija; kai darbuotojui virš 50 metų - 15 mėnesių darbo užmokesčio kompensacija; kai darbuotojui virš 55 metų – 18 darbo užmokesčio. Švedijoje kompensacijos dydis svyruoja nuo 6 iki 48 mėnesių darbo užmokesčio priklausomai nuo darbuotojo amžiaus.<sup>123</sup>

Kompensacijos dydį įtakoja ir kiti kriterijai: kai kuriose valstybėse ši išmoka padidėja, jeigu darbdavys atsisako vykdyti teismo sprendimą dėl darbuotojo grąžinimo į darbą. Štai Ispanijoje tokiu atveju kompensacijos dydis padidėja daugiau nei dvigubai: jeigu įprastinė kompensacija yra 20 dienų darbo užmokesčio dydžio už kiekvienus įmonėje išdirbtus metus, tai, darbdaviui atsisakius vykdyti teismo sprendimą dėl darbuotojo grąžinimo į darbą, kompensacija tampa 45 dienų darbo užmokesčio dydžio už kiekvienus įmonėje išdirbtus metus<sup>124</sup>.

Darbuotojams išmokamų kompensacijų dydžius pozityviai įtakoja ir kitos aplinkybės: kai darbdavys neteisėtai atleidžia profsajungos komitetų, pramonės tarybų, darbo saugos ir higienos komitetų darbuotojus. Didžiojoje Britanijoje darbuotoją atleidus dėl rasinės priklausomybės kompensacijos dydis pakyla dvigubai (nuo 13 – 26 savaičių iki 26 – 52 savaičių darbo užmokesčio dydžio)<sup>125</sup>.

Valstybių darbo įstatymai nustato aptariamų kompensacijų minimalias ir maksimalias ribas: Italijoje kompensacija negali būti mažesnė nei 5 mėnesių darbo užmokesčio dydžio; Suomijoje – ne mažesnė nei 3 mėnesių darbo užmokesčio dydžio; Didžiojoje Britanijoje – ne mažesnė nei 13 savaičių darbo užmokesčio dydžio ir t.t. Viršutinė kompensacijų riba įvairiose valstybėse yra tokia: Italijoje – iki 14 mėnesių darbo užmokesčio dydžio; Suomijoje – iki 20 mėnesių darbo užmokesčio dydžio; Airijoje – iki 24 mėnesių darbo užmokesčio dydžio; Danijoje – iki 78 savaičių darbo užmokesčio dydžio; Didžiojoje Britanijoje – iki 26 savaičių darbo užmokesčio dydžio.

Autorės nuomone, viršutinės kompensacijos ribos nustatymas negatyviai veikia kompensacijos, kaip žalos atlyginimo neteisėto darbuotojo atleidimo iš darbo atveju, efektyvumą.

**Darbdavio atsakomybė pažeidus darbuotojo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą procedūrą.** Teisinės pasekmės, susijusios su įspėjimu apie darbo sutarties nutraukimą, susijusios su įspėjimo termino pažeidimu, netinkamu įspėjimo turiniu (neaiškiu atleidimo priežasties formulavimu), atleidimu iš darbo neįspėjus ir t.t. DK 130 straipsnio 8 dalyje nustatyta, kad “[...] jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo

---

<sup>123</sup> KISELEV, I. J. *Sravniteljnoje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učebnik dlia vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 164.

<sup>124</sup> Ten pat, p. 164.

<sup>125</sup> Ten pat, p. 165.

*terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas”.*

DK nesprenžia teisinės atsakomybės klausimų, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo pažeidus kitus DK 130 straipsnio reikalavimus – atleidus iš darbo be įspėjimo, pateikus netinkamą įspėjimą ir pan. Tai galima laikyti darbo įstatymų spraga. Teismų praktikoje atleidimas be įspėjimo laikomas pakankamu pagrindu darbuotojo gražinimui į darbą.

Atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, galima pripažinti neteisėtu, jeigu darbuotojas iš viso nebuvo įspėtas apie būsimą atleidimą. Tačiau, kaip pažymi Aukščiausiasis Teismas, įstatyme, darbo ar kolektyvinėje sutartyje numatyto įspėjimo termino nesilaikymas besąlygiškai nesukelia tokių teisinių pasekmių<sup>126</sup>. Štai ieškovas dėl atleidimo iš darbo buvo įspėtas, tačiau darbdavys padarė klaidą, nustatydamas įspėjimo terminą, tuo pačiu tiksliai nurodydamas atleidimo iš darbo datos. Tačiau darbdavys neatleido darbuotojo po dviejų mėnesių, o pateikė raštišką įspėjimo papildymą ir atleido jį po keturių mėnesių, t.y. praėjus tiek pat laiko nuo įspėjimo įteikimo, kiek nustatė DSI 34 straipsnio 1 dalis darbuotojui, turinčiam vaikų iki 14 metų. Darbdavys darbo sutarties nutraukimo procedūros metu ištaisė padarytą klaidą. Jeigu ši klaida nebūtų ištaisyta ir ieškovas būtų atleistas iš darbo praėjus dviem mėnesiams nuo įspėjimo įteikimo, teismas, vadovaudamasis įstatymu, turėtų perkelti atleidimo datą<sup>127</sup>.

Šiek tiek neaiškesnė lieka įspėjimo apie atleidimą iš darbo “tinkamumo” problema. Šiuo atveju privalu įvertinti visas faktines aplinkybes, ir, vadovaujantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, nustatyti, ar netinkamas įspėjimas pakenkė, ar galėjo pakenkti darbuotojo interesams<sup>128</sup>.

Štai buvo patenkintas ieškovės G. D. apeliacinis skundas civilinėje byloje pagal ieškinį dėl neteisėto atleidimo iš darbo pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką. Kauno apygardos teismas konstatavo, kad ieškovė apie atleidimą iš darbo buvo įspėta netinkamai. Darbdavys (atsakovas) įspėjime nurodė atleidimo iš darbo pagrindą (pagal DK 129 str. 3 d. 5 p.): įsakyme dėl atleidimo iš darbo buvo nurodyta būtent šis DK straipsnis. Tačiau vėliau atsakovas pakeitė atleidimo iš darbo pagrindą ir kitame įsakyme nurodė, kad atleidžia ieškovę iš darbo pagal DK 129 straipsnį, nors įstatymas tai draudžia. Paaiškėjus, kad ieškovė serga, jos atleidimo iš darbo data galėjo būti perkelta iki ieškovė pasveiks, bet darbo sutarties nutraukimo pagrindas negalėjo būti pakeistas.

<sup>126</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001 - 2004 m. [sudarytojas M. Dagys]. Vilnius: virtuali leidykla - knygnas “Skaityk. lt”, 2004, p. 67.

<sup>127</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 09 11 nutartis c. b. Nr. 3K-3-765/2000, kategorija 1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001- 2004 m. [sudarytojas M. Dagys]. Vilnius: virtuali leidykla – knygnas “Skaityk. lt”, p. 67.

<sup>128</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai, p. 142.

Apeliacinės instancijos teismo posėdyje atsakovo atstovas paaiškino, kad atleido ieškovę iš darbo pagal DK 129 straipsnį. “*Tokiu būdu įspėjime ir įsakyme Nr.P-17 dėl ieškovės atleidimo iš darbo yra nurodyti du skirtingi darbo sutarties nutraukimo pagrindai [...]*,- akcentuojama teismo nutartyje<sup>129</sup>. Buvo konstatuota, kad, kadangi ieškovė nebuvo įspėta dėl atleidimo iš darbo pagal DK 129 straipsnį, yra pagrindas pripažinti, jog ieškovė atleista iš darbo pažeidžiant įstatymą.

**Atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarkos pažeidimo teisinės pasekmės.** Tam tikros teisinės pasekmės kyla darbdaviui visiškai ir laiku neatsiskaičius su atleidžiamu darbuotoju. Nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, kuris dirba iki atleidimo iš darbo dienos, visos jam priklausančios darbo užmokesčio sumos išmokamos ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną. Kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nedirba (tiek kai nėra darbuotojo kaltės, tiek kai darbuotojo kaltė yra) – per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti (DK 206 str. 1 d. 1 p.).

Darbdaviui, laiku neatsiskaičiusiam su atleidžiamu darbuotoju, nustatytos sankcijos: jis privalo išmokėti nustatyto dydžio delspinigius (DK 207 str. 1 d.) Delspinigių skaičiavimas nutraukiamas nuo darbdaviui bankroto bylos iškėlimo teisme arba nuo kreditorių sprendimo taikyti bankroto procedūrą ne teismo tvarka dienos (DK 207 str. 2 d.).

Darbo kodekso normos leidžia atsiskaitymo datas koreguoti darbuotojo ir darbdavio susitarimu, prireikus jas pailginti (DK 141 str. 1 d.). Atsižvelgiant į teismų praktiką, DK 141 straipsnis buvo papildytas 3 dalimi, nustatančia, kad “*kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką*”<sup>130</sup>.

Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad darbdavio pareiga sumokėti darbuotojui užmokestį už uždelsimo atsiskaityti laiką atsiranda tik esant dviem sąlygoms:

- 1) kai atleidžiamam iš darbo darbuotojui priklausančios sumos neišmokamos pagal darbo įstatymus;
- 2) kai dėl uždelsimo atsiskaityti yra kaltas darbdavys. Teismui nekonstatavus darbdavio kaltės dėl darbuotojui priklausančių sumų neišmokėjimo įstatymų nustatyta tvarka buvimo, darbdaviui nustatytos sankcijos taikymas negalioja.<sup>131</sup> Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad šiuo atveju darbdavio kaltė yra preziumuojama, t.y. jis laikomas kaltu, jei neįrodo, jog sumos pavėluotai išmokamos dėl darbuotojo kaltės<sup>132</sup>.

<sup>129</sup> Kauno apygardos teismo 2003 m. gruodžio 27 d. nutartis c. b. 2A-885.2004

<sup>130</sup> Lietuvos Respublikos 2005 05 12 įstatymo Nr. X –188 redakcija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67 – 2400.

<sup>131</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis dėl Darbo sutarties įstatymo 41 straipsnio 2 dalies taikymo c. b. 3K-3-768/1999. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1999, Nr.12.

<sup>132</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualūs darbo santykiai, p. 292.

Delspinigiai pradkami skaičiuoti po septynių kalendorinių dienų, kai šios išmokos nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos (Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymo<sup>133</sup> 2 str.). Delspinigių dydis, kuris kartą per metus indeksuojamas, šiuo metu yra 0,06 procento priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną (pradedant delspinigius skaičiuoti po septynių kalendorinių dienų) (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2005 02 15 įsakymas Nr.A1-20 “Dėl delspinigių dydžio patvirtinimo”<sup>134</sup>).

Nustačius vėlavimo atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju faktą, teismui privalu aiškintis priežastis bei darbdavio kaltės buvimą ar nebuvimą ir motyvuotai tai išdėstyti sprendimo (nutarties) motyvuojamojoje dalyje.

Kilus ginčui tarp įmonės ir darbuotojo, darbo užmokesčio išmokėjimo faktas negali būti įrodinėjamas liudytojų parodymais. Aukščiausiojo Teismo Senatas nurodė, jog *“tik rašytiniai įrodymai pripažįstami leistinomis įrodinėjimo priemonėmis. Darbdaviui remiantis aplinkybe, jog darbo užmokestis išmokėtas, šio fakto įrodymo pareiga tenka darbdaviui ”*.<sup>135</sup>

Štai Aukščiausiasis Teismas, kasacine tvarka išnagrinėjęs civilinę bylą ir panaikinęs apeliacinės instancijos teismo nutartį, konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas nekonstatavo darbdavio kaltės dėl uždelsimo atsiskaityti su ieškovu, t.y. apskritai šio klausimo nesvarstė ir nutartyje nenurodė motyvų ir išvados dėl darbdavio kaltės buvimo. Aukščiausiasis Teismas, palikdamas galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą, nurodė šio pagrįstumą (*“nėra pagrindo su šiuo sprendimu nesutikti”*). *“[...] Kaip matyti iš reorganizacijos projekto, atsakovas 1996 m. vasario mėnesį dar nebuvo visiškai išmokėjęs atlyginimų, išeitinių pašalpų net ir tiems darbuotojams, kurie iš darbo buvo atleisti anksčiau už ieškovą [...] Byloje nustatytos aplinkybės neabejotinai patvirtina sunkią atsakovo finansinę ir ekonominę padėtį ieškovo atleidimo iš darbo metu, todėl, jas įvertinus, negalima pripažinti, kad dėl uždelsimo atsiskaityti su ieškovu jo atleidimo iš darbo dieną kaltas darbdavys [...]”*, - konstatuojama Aukščiausiojo Teismo nutartyje<sup>136</sup>.

Kitoje byloje Aukščiausiasis Teismas, panaikinęs pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų sprendimus ir bylą perdavęs nagrinėti iš naujo, konstatavo, jog šių sprendimų išvadose nėra išaiškinta, dėl kokių priežasčių nebuvo atsiskaityta su ieškovu jo atleidimo dieną. Kaip

---

<sup>133</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-521.

<sup>134</sup> Valstybės žinios, 2005, Nr. 24-780.

<sup>135</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis dėl darbo užmokesčio išmokėjimo įrodinėjimo c. b. 3K-3-371/2001. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr.15.

<sup>136</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. 3K-3-768/1999. *Teismo praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1999, Nr.12.

akcentavo Aukščiausiasis Teismas, atsakovo aiškinimas (t.y. jog jis su ieškovu atleidimo dieną neatsiskaitė dėl ieškovo neatvykimo į įmonę) nėra paneigtas. “[...]Darbdavys, dėl savo kaltės visiškai neatsiskaitęs su atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo dieną, vėliau informuoja darbuotoją apie realią galimybę atsiimti jam priklausančius pinigus, tačiau darbuotojas jų neatvyksta atsiimti, darbdavio kaltė dėl uždelsimo atsiskaityti pasibaigia, nes pinigų išmokėjimas tampa priklausomas nuo darbuotojo [...]”, - konstatuojama Aukščiausiojo Teismo nutartyje<sup>137</sup>.

**Teismo sprendimų vykdymas.** DK 299 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad teismas nurodo skubiai vykdyti sprendimus ir nutartis dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą. Teismas ieškovo prašymu arba savo iniciatyva gali leisti skubiai vykdyti sprendimą ar jo dalį dėl atleidimo iš darbo formuluotės.

Reikalavimas skubiai vykdyti aptariamus teismo sprendimus ir nutartis sąlygoja tam tikrą normų koliziją, kadangi CPK pateiktas privalomų skubiai vykdyti sprendimų sąrašas ir toks sąrašas DK 299 straipsnio 1 dalyje nesutampa. CPK 283 straipsnyje sprendimai dėl darbuotojo grąžinimo į darbą įvardijami kaip fakultatyvinis pagrindas sprendimui vykdyti skubiai. Galima sutikti su V. Nekrošiumi, teigiančiu, jog ši kolizija turėtų būti sprendžiama DK naudai, kadangi jau CPK 1 straipsnio 1 dalyje nurodoma, jog darbo bylų nagrinėjimo ypatumus gali numatyti ir kiti įstatymai – šiuo atveju DK<sup>138</sup>.

---

<sup>137</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c.b. 3K-3-177/1999. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1999, Nr. 12.

<sup>138</sup> NEKROŠIUS, Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: 2003 10 16-18 Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Vilniaus universitetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004, p. 289 – 290.

## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Atlikta darbo temos analizė ir iškelti uždaviniai leidžia formuluoti šias išvadas ir pateikti kai kuriuos pasiūlymus:

1. Darbo sutartis darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, gali būti nutraukta tik dėl svarbios priežasties. Priežasties svarbumas, kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindas, gali būti traktuojamas skirtingai, todėl tikslinga išskirti opesnius klausimus ir problemas:

a) svarbi priežastis darbdavio iniciatyva atleisti darbuotoją – esminiai, siekiantys gerinti darbo organizavimą įmonės struktūriniai pertvarkymai. Tai negali būti tik formalus pareigybių įvedimas, pakeičiant jų pavadinimus ir subjektyvus šių pareigybių pritaikymas konkreitiems asmenims;

b) svarbia priežastimi atleisti darbuotoją laikoma ir darbuotojo kvalifikacijos, profesinės kompetencijos stoka. Pastarąją priežastį sunku įrodyti, jeigu įmonės pareiginiuose nuostatuose, nei kituose vidaus dokumentuose nenustatyti reikalavimai (kompetencijos, profesinio pasirengimo) konkrečioms pareigybėms. Taigi atleidimas iš darbo gali tapti itin subjektyviu. Šią problemą galima būtų išspręsti, jeigu darbdavys darbo sutartyje ar kolektyvinėje sutartyje konkrečiai nurodytų, kokio pasirengimo ir kvalifikacijos reikalauja iš darbuotojo. Tokius reikalavimus galima įtvirtinti kolektyvinėje sutartyje, pavyzdžiui, formuluojant taip: *“darbuotoją atleidžiant iš darbo pagal DK 129 straipsnį dėl svarbių priežasčių, susijusių su jo kvalifikacija, profesiniais sugebėjimais ar jo elgesiu darbe, svarbiomis priežastimis nepripažįstamos aplinkybės, nereglamentuojamos pareiginiuose įmonės nuostatuose (darbų aprašyme), vidaus tvarkos taisyklėse ir kituose vidaus dokumentuose. Darbuotojui atsisakius kelti kvalifikaciją, tai tampa svarbia atleidimo iš darbo priežastimi”*;

c) svarbi atleidimo iš darbo priežastis gali būti siejama ir su darbuotojo elgesiu darbe (nesant jo kaltės). Šiuo atveju siūlytinas analogiškas variantas, t.y. įmonės nuostatuose ar vidaus dokumentuose turėtų būti aiškiai nurodyta, koks elgesys įmonėje yra toleruotinas ir priimtinas;

d) viena svarbių priežasčių, dėl kurios darbdavys gali atleisti darbuotoją nesant jo kaltės – pastarojo sveikatos būklė. Maksimalus terminas, per kurį laikinai nedarbingam darbuotojui paliekama darbo vieta ir pareigos, vertintinas kritiškai. Šio termino trukmę turėtų įtakoti ir darbuotojo darbo stažas;

e) teisėta atleidimo iš darbo priežastimi negali būti dalyvavimas profesinėje sąjungoje, tačiau galima situacija, kai darbdavys paprasčiausiai nėra informuotas apie tokią ar panašią



darbuotojo veiklą. DK 129 straipsnio 3 dalies nuostatą galima traktuoti kaip įpareigojančią darbuotoją darbdaviui suteikti informaciją apie narystę profsąjungoje;

2. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, turi vykti griežtai ir preciziškai laikantis įstatymo nustatytos procedūros (tvarkos). Galima pastebėti, jog DK įvesta nemažai naujovių, padedančių naujai žvelgti į kai kuriuos aktualius darbo sutarties nutraukimo procedūros klausimus:

a) galima teigti, jog įstatymas sugriežtino reikalavimus įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą turiniui. Dabar vietoj anksčiau paplitusio standartiško ir abstraktaus atleidimo priežasties formulavimo darbdavys privalo nurodyti *konkrečią* atleidimo priežastį, dėl kurios atleidžiamas *konkretus* darbuotojas. Toks reikalavimas neabejotinai gina darbuotojų interesus, darbuotojo atleidimo nedaro pernelyg lengvo ir paprasto (bent teoriškai);

b) teismai ne kartą akcentavo, jog DK nurodytas įspėjimo terminas yra minimalus, taigi darbuotoją galima įspėti anksčiau. Šis minimalus terminas galėtų būti didesnis atsižvelgiant į darbuotojo darbo stažą. Tokia norma atitiktų Europos valstybių praktiką, padėtų lanksčiau vertinti konkretaus darbuotojo indėlį į darbą ir pan.;

c) ypač pozityviai galima vertinti nėščių ir vaikus auginančių motinų garantijas, nustatytas DK. Galima teigti, jog DK norma, kuria draudžiama su nėščia moterimi darbo sutartį nutraukti nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta pažyma apie nėštumą, yra progresyvesnė nei TDO konvencijos Nr.158. Pastarojoje formuluojamas draudimas darbo sutarties nutraukimo priežastimi laikyti darbuotojos nebuvimą darbe motinystės atostogų laikotarpiu;

d) reguliuojant sutartinius darbo santykius, reikėtų labiau atsižvelgti į galimą kolektyvinių sutarčių reikšmę, kadangi kolektyvinių sutarčių norminės nuostatomis galima gerinti darbuotojų sąlygas (taip pat- nutraukiant darbo sutartį).

e) nustatant išeitinių išmokų dydį, Lietuvos įstatymų kūrėjui derėtų atsižvelgti ne tik į darbuotojo darbo stažą, bet ir į amžių - tai suteiktų didesnes garantijas vyresnio amžiaus – žmonėms, kuriems paprastai atleidimas iš darbo būna ypač skausmingas. Siūlytina papildyti DK 140 straipsnį norma, pagal kurią išeitinės pašalpos dydis priklausytų ir nuo amžiaus.

3. Darbuotoją neteisėtai atleidus iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, kyla tam tikros teisinės pasekmės. Tokiu atveju įstatymas darbuotojams suteikia teisę savo pažeistas teises nemokamai ginti teisme.

a) neteisėtai atleidus iš darbo darbuotojui išmokama nustatyto dydžio kompensacija. Tikslinga panaikinti kompensacijos maksimalią ribą, konkrečiu atveju paliekant tai spręsti teismui;

- b) darbdavio atsakomybė kyla pažeidus darbo sutarties nutraukimo tvarką: netinkamai įspėjus, pažeidus įspėjimo terminus ir pan. darbo sutarties nutraukimas gali būti pripažintas neteisėtu; pažeidus atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką darbdaviui taikomos sankcijos – nustatyto dydžio delspinigiai.

**Hipotezė** pasitvirtina iš dalies. Iš vienos pusės darbdaviui keliami žymiai didesni reikalavimai savo iniciatyva atleidžiant darbuotoją, kai nėra pastarojo kaltės. Darbdavys darbo sutarties nutraukimą privalo grįsti ne formalia, o konkrečia priežastimi, taikoma konkrečiam darbuotojui. Įstatymas sugriežtino ir atleidimą “dėl įmonės struktūrinių pertvarkymų”, uždraudęs darbo sutarties nutraukimą grįsti menkais ir dažnai fiktyviais pokyčiais įmonėje; labiau ginami ir tam tikrų kategorijų darbuotojai, kuriuos draudžiama net įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir t.t. Tačiau iš kitos pusės galima teigti, jog priežasčių, dėl kurių darbdavys savo iniciatyva gali atleisti darbuotoją, baigtinio sąrašo atsisakymas ne tik sudarė sąlygas lankstesniam darbo santykių reguliavimui, bet kartu ir praplėtė darbdavio galimybes siekiant atleisti darbuotoją iš darbo.

## **SANTRAUKA**

Darbo temos aktualumą lemia poreikis į darbo santykius žvelgti naujoviškai, per žmogaus teisių ir teisėtų interesų apsaugos prizmę, produktyviai bendradarbiaujant dviems darbo santykių subjektams – darbuotojui ir darbdaviui. Toks požiūris reikšmingas Lietuvoje vystantis laisvajai rinkai, didėjant konkurencingumui.

Atsižvelgiant į ekonominius ir socialinius pokyčius, kitas aplinkybes, dažnai susidaro situacija, kai darbdavys savo iniciatyva turi atleisti darbuotoją, kai nėra jo kaltės. Tai – darbo sutarties nutraukimo būdas, galintis labiausiai pažeisti darbuotojo interesus. Todėl neatsitiktinai įstatymų kūrėjas šiam darbo sutarties nutraukimo būdai skiria ypatingą dėmesį.

Reglamentuojant darbo santykius, o taip pat sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, svarbu, kad šiuose santykiuose nepagrįstai nedominuotų nė viena šalis, o kita netaptų priklausoma.

Darbo sutartis darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, gali būti nutraukta įstatyme nustatytais pagrindais. Darbo sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbios ir teisėtos priežasties. Įmonės struktūriniai pertvarkymai laikomi svarbia priežastimi tada, kai jie yra esminiai, o ne fiktyvūs. Darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta ir esant nepakankamai darbuotojo kvalifikacijai ar dėl jo elgesio. Darbe akcentuojama, jog šiuo atveju įmonės nuostatuose privalu nurodyti, kokios kvalifikacijos ar elgesio reikalaujama iš darbuotojo. Darbe iškeliamą problemą, susijusią su darbdavio informuotumu apie darbuotojo veiklą profsajungoje. Kadangi ši veikla negali būti teisėta atleidimo iš darbo priežastimi, darbdavys privalo būti informuotas apie aptariamą darbuotojo veiklą. Taip pat pastebima, jog darbuotojo pensinis amžius teisėta atleidimo iš darbo priežastimi gali būti tik tada, kai dėl amžiaus darbuotojas nebegali kokybiškai atlikti savo darbo.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, turi vykti griežtai laikantis atitinkamos procedūros. Darbe daryta išvada, jog DK sugriežtino reikalavimus įspėjimo turiniui: vietoj standartiško ir abstraktaus atleidimo iš darbo priežasties formulavimo darbdaviui privalo nurodyti konkrečią konkretaus darbuotojo atleidimo priežastį. Siūloma DK nurodytą minimalų terminą nustatyti atsižvelgiant į darbuotojo stažą įmonėje. Kai kurias problemas kelia įspėjimo įteikimo būdas, kadangi įstatymas neįtvirtina darbuotojo pareigos įspėjimą pasirašyti. Siūloma įstatymu įtvirtinti reikalavimą darbuotojui pasirašyti, kad įspėjimą gavo ar kad atsisakė jį priimti. Įstatymo spraga darbdavio nenaudai laikytina ir tai, jog darbdavys

neįpareigojamas raštu įforminti kito darbo pasiūlymo atleidžiamam darbuotojui. Tai gali sukelti darbdaviui problemų teisme įrodinėjant, jog toks pasiūlymas buvo pateiktas.

Darbo temos analizė iš dalies patvirtino hipotezę, jog darbdaviui keliami žymiai didesni reikalavimai savo iniciatyva atleidžiant darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės. Darbdavys iš tiesų privalo nurodyti svarbią, o ne formalią atleidimo priežastį, atleisti darbuotoją tik esant realioms įmonės struktūriniais pertvarkymams, sugriežtinti reikalavimai atsižvelgti į tam tikrą kategorijų darbuotojų interesus. Tačiau baigtinio pagrindų, kuriais galima darbdavio iniciatyva atleisti iš darbo darbuotoją, baigtinio sąrašo atsisakymas kartu praplėtė darbdavio galimybes savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį.

## **Employment Contract Termination under Employer's Initiative without the Employee's Fault**

### ***SUMMARY***

The relevance of the topic discussed in the paper is determined by the need to have a new attitude towards labour relations, to look at them through the prism of the protection of human rights and legal interests, having effective cooperation between the two subjects of labour relations – the employee and the employer. Such attitude is significant at this time of development of free market in Lithuania and the growth of competitive ability.

Taking into consideration the economic and social changes, other circumstances, often there is a situation when the employer at its own initiative has to dismiss the employee without any fault of the latter. This is one of the ways of termination of the employment contract, which may constitute the most serious violation of the employee's interests. Therefore, it is no coincidence that the legislature gives special attention to this way of termination of the employment contract.

In regulating the labour relations and the termination of the contract when there is no fault of the employee it is important to make sure that there is neither unsubstantiated domination of any of the parties in such relations nor dependency of one party on the other.

The employment contract may be terminated by the employer at its initiative when there is no fault of the employee further to the provisions of the law. The employment contract may be terminated only when there is an important and lawful basis and reason for that. Structural changes in the company may be considered to be an important reason only when they are substantial but not arbitrary. The employment contract also may be terminated by the employer at its initiative due to insufficient qualification of the employee or due to the employee's behaviour. The paper emphasises that in the latter case it is important to indicate in the regulations of the company what qualifications and behaviour the employee should meet. The paper raises the issue of the employer's knowledge about the activities of the employee in the labour union. Since that kind of activities may not be a lawful reason for the dismissal from work, the employer must be informed about the above mentioned activities of the employee. It is also noted that the retirement age of the employee may be a lawful

reason for dismissal from work when due to that age the employee may not perform his/her work properly.

The termination of the employment contract at the initiative of the employer when there is no fault of the employee must be carried out strictly according to the corresponding procedure. There has been made a conclusion in the paper that the Labour Code laid out more strict requirements for the content of the warning: instead of the standard and abstract formulation of the reason for the dismissal from work the employer now must indicate a specific reason for the dismissal of specific employee. It is suggested to determine the minimum period indicated in the Labour Code taking into consideration the record of service of the employee in the company. There are certain problems encountered with regard to the way of delivery of the warning because the law does not indicate the duty of the employee to sign on the warning. It is suggested that the law should include the requirement that the employee has to sign on the warning indicated that he/she received the warning or refused to accept it. The shortcoming of the law in prejudice of the employer is also considered the fact that the employer is not obligated to make a written record of an alternative job offer to the employee who is being dismissed from work. This may cause problems for the employer in court trying to prove that such offer was made.

The analysis of the topic of the paper partially confirmed the hypothesis that the employer encounters much higher requirements when dismissing an employee at its initiative when there is no fault of the employee. The employer actually must indicate an important and not arbitrary reason for the dismissal, it may dismiss an employee from work only when there are actual structural changes done in the company, and there are more strict requirements for taking into consideration the interests of certain categories of the employees. However, introduction of an open-ended instead of finite list of the bases for the dismissal of an employee from work at the initiative of the employer at the same time expanded the possibilities of the employer to terminate an employment contract at its initiative.

# ŠALTINIAI IR LITERATŪRA

## *Tarptautiniai teisės aktai*

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, Nr.40-987.
2. Mieždunardnaja Organizacija Truda. Konvenciji I rekomendaciji 1919 - 1956. Ženeva: Mieždunardnoje biuro truda, 1991.
3. Tarptautinės Darbo Organizacijos 1971 m. birželio 3 d. konvencija Nr.135 “Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje”. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30 - 737.
4. Tarptautinės Darbo Organizacijos 1982 m. konvencija Nr.158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva”. *Mieždunardnaja Organizacija Truda. Konvenciji I rekomendaciji 1957 - 1990*. Ženeva: Mieždunardnoje biuro truda, 1991.
5. Tarptautinės Darbo Organizacijos 1982 m. rekomendacija Nr.166 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva”. *Mieždunardnaja Organizacija Truda. Konvenciji I rekomendaciji 1957 - 1990*. Ženeva: Mieždunardnoje biuro truda, 1991, t. 2, p. 1991-1996.
6. Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49 - 1704.

## *Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai*

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33 - 1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 2569 - 64.
3. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Vilnius: Teisingumo ministerijos leidykla, 1989.
4. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36 - 973.
5. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr.1 - 1201.
6. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Oficialus tekstas. Trečias leidimas. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
7. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą, įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 20 - 521.

8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. rugsėjo 15 d. nutarimas Nr. 1105 “Dėl įgaliojimų suteikimo įgyvendinant delpinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymą”. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 80 - 2415.
7. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2000 m. gegužės 30 d. įsakymas Nr. 61 “Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo”. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 48 - 1398.
8. Lietuvos Respublikos nutarimas “Dėl darbo stažo skaičiavimo tvarkos iš valstybės ir savivaldybių biudžeto finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose nuostatų patvirtinimo”. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 73 - 3374.
9. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2003 m. gruodžio 31 d. įsakymas Nr.1A-20 “Dėl delpinigių dydžio”. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 24-780.
10. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67 - 2400.

### ***Specialioji literatūra, kitos mokslinės publikacijos***

11. BOGDANSKIS, T. Darbo kodekso pakeitimai. *Juristas*, 2005 liepa – rugpjūtis, Nr. 7-8, p. 13- 17.
12. *Darbo kodeksas ir jo populiarus aiškinimas*. Vilnius: Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga, 2003.
13. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.
14. Darbo sutarties sudarymas remiantis LR kodeksu. *Lietuvos profsąjungos*, 2003 bir. 25-liep.7, Nr.12, p. 4, 6.
15. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbo įstatymų komentaras*: straipsnių rinkinys. Kaunas, 2001.
16. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Kaunas: Smaltija, 2003.
17. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo komentaras*. Kaunas: Katalizė, 2001.



18. DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
19. DAVULIS, Tomas. Lietuvos darbo teisės atitikties Europos Bendrijos teisei problema kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje. *Teisė*, 2003, Nr. 46.
20. GUSOV, K. N. *Dopolnyteljnyje osnovanyja dlia prekraščeniya trudovogo dogovora niekatorych kategorij rabočych I služuščych pri opredelionnych osnovanyjach*. Aftoreferat dissert. Moskva, 1974.
21. GUSOV, K. N.; TOLKUNOVA, V. N. *Trudovoje pravo Rossiji*. Moskva: Jurist, 1997.
22. JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*, t. 47 (2003), p. 52 - 63.
23. KAIRELIS, R. Darbo sutartys ir papildomos atostogos. *Apskaitos, audito ir mokesčių aktualijos*, 2005 rugs. 26, Nr. 36, p. 23.
24. KISELEV I. J. *Sravniteljnoje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlia vuzov. Moskva: Dielo, 1999.
25. KISELEV, I. J. *Zarubiežnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlia vuzov. Moskva: Norma-Infra, 1998.
26. *Kommentarij k kodeksu zakonov o trude Rossijskoi Federaciji* [pod. red. K. N. Gusova]. Izdanije tretje, pererabotannoje I dopolnenoje. Moskva: Prospekt, 1999.
27. *Kommentarij k kodeksu zakonov o trude Rossijskoi Federaciji* [pod. red. J. P. Orlovskogo]. Moskva: Jurist, 2000.
28. *Kommentarij k trudovomu kodeksu respubliki Belarusj* [pod. red. G. A. Vasieviča]. Minsk: Amalfeja, 2000.
29. *Lietuviškoji tarybinė enciklopedija*. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1982, t. 9.
30. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003, d. 1 - 2.
31. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2004, d. 3. Individualūs darbo santykiai.
32. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988.
33. MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės*. Mokomasis leidinys. Vilnius: Lietuvos teisės akademija, 2000.
34. MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės*. Mokomasis leidinys. Antrasis pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.

35. MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*. Mokslo darbai, 2003, t. 40 (32), p. 46-55.
36. MACULEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1997.
37. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
38. NEKROŠIUS, I.; NEKRAŠAS, V. *Darbo sutartis*. Vilnius: Lietuvos TSR aukštojo ir specialiojo vidurinio mokslo ministerija, Vilniaus V.Kapsuko universitetas, teisės fakultetas, 1971.
39. NEKROŠIUS, Ipolit. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. *Teisė*, 1999, t. 33 (1), p. 25 - 32.
40. NEKROŠIUS, Ipolit. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004, p. 151 - 160.
41. NEKROŠIUS, Vytautas. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai Civiliniame procese. *Darbo teisė suvienytoje Europoje: tarptautinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Vilniaus universiteto Teisės fakultetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004, p. 283 - 290.
42. NIKITINAS, Vladimiras. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija*. Mokslo darbai, 2002, Nr. 25 (17), p. 98 - 105.
43. PEČIULIS, K. Dar kartą apie darbo sutarties nutraukimą. *Apskaitos, audito ir mokesčių aktualijos*, 2000 saus. 10, p. 4.
44. PEČIULIS, K. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva. *Apskaitos, audito ir mokesčių aktualijos*, 1999 spal. 26, p. 4.
45. PEČIULIS, K. Darbo sutarties nutraukimas ir atsiskaitymo su darbuotojais tvarka. *Apskaitos, audito ir mokesčių aktualijos*, 1999 gruod. 6, p. 15.
46. PETRAUSKAS, A. Ketini nutraukti darbo santykius – ruošk įspėjimą. *Sąskaityba*, 2003, Nr. 10.
47. Profesinių sąjungų narių garantijos – būtinybė ar prabanga? *Justitia*, 2000, p. 22-24.

48. SYROVATSKAJA, L. A. *Trudovoje pravo*. Moskva: Jurist, 1998.
49. *Social Europe. The regulation of working conditions in the Member States of the European Community*, 1992.
50. *Sovietskoje trudovoje pravo*. Učebnik. [pod. Red. A. S. Paškova]. Moskva: Juridičeskaja literatura, 1988.
51. STANKEVIČ, K. Naujasis Darbo kodeksas: stabilumas darbo teisėje garantuotas? *Justitia*, 2002, Nr. 3-4, p. 5 - 6.
52. Svarbiausios Darbo kodekso nuostatos. *Esu*, 2002, Nr.16 (261), p. 6-8.
53. ŠVEDAITĖ, G. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 4 (42).
54. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
55. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
56. TOLKUNOVA, V. N. *Trudovyje spory: poriadok I rešenyja*. Moskva: Jurist, 1997.
57. *Trudovoje pravo Rossiji*. [pod. Red. R.Z.Livšic]. Učebnik dlia vuzov. Moskva: Infra-Norma, 1998.
58. *Trudovoje pravo Rossijskoi Federaciji*. Praktikum. Jekaterinburg, 1995.

### ***Enciklopedijos, žodynai***

59. *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations/* ed. By. R. Blanpain. Vol.1.
60. MOCKEVIČIUS, R. *Lietuvos Respublikos įstatymuose vartojamų sąvokų žodynas*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2000.
61. LIDEIKA, A.; PETRAUSKAS, A.; VALIŪNAS, P. *Darbo teisės žinynas*. Vilnius: Verslo žinios, 2003.
62. *Slovarj po trudamovu pravu*. Moskva: BEK, 1998.

### ***Praktinė medžiaga***

63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1995 m. gruodžio 20 d. nutarimas dėl aprobavimo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 1995 m. spalio 23 nutarties dėl darbo sutarties nutraukimo tvarkos ir kvalifikavimo, kai organizacija likviduojama ne darbdavio valia. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1995, Nr. 2.

64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teismų praktikos apibendrinimai. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1996, Nr. 3 - 4.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 1996 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1996, Nr. 3 - 4.
66. Aukščiausiojo Teismo Senato 1998 m. gegužės 15 d. nutarimas Nr. 6. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1998, Nr. 9.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr.44. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.
68. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 18 d. nutarimas dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 21.
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis dėl darbdavio teisės pasirinkti atleidžiant iš darbo darbuotojus, mažinant jų skaičių c. b. Nr. 3K-3-70/1999. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1999, Nr. 11.
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyrius teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3 K-3-115. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1999, Nr. 11.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-352/1999. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1999, Nr. 12.
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-177/1999. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1999, Nr. 12.
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-768/1999. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1999, Nr. 12.

75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 01 10 nutartis dėl atostogų įstatymų reguliuojamos teisinių santykių sferos c. b. Nr.3K-3-21/2001, bylų kategorija 2.4; 2.9. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2000, Nr. 15.
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 09 11 nutartis c. b. Nr. 3K-3-765/2000, bylų kategorija 1. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001- 2004 m.*[sudarytojas M.Dagys].Vilnius: viruali leidykla – knygynas “Skaityk.lt, 2004.
77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-371/2001. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr.15.
78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-3-48/2001. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr. 15.
79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis dėl nepatenkinamų atestavimo rezultatų ir darbo sutarties nutraukimo DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 3 punkto pagrindu, c. b. Nr. 3K-3-30/2001, bylų kategorija 2.4.3.3; 2.6. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr.15.
80. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis dėl darbo sutarties įstatymo 34 straipsnio 7 dalies taikymo darbuotojo atleidimo pagal šio įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 1 punktą atveju, c. b. Nr. 3K-7-327/2001. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr. 16.
81. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis dėl Darbo sutarties įstatymo 37 straipsnio aiškinimo ir taikymo c. b. Nr.3K-3-779/2001 // *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr. 17.
82. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 10 08 nutartis c. b. Nr. 3K-3-779/2001, bylų kategorija 2.4.3.2. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001- 2004 m.*[sudarytojas M. Dagys].Vilnius: viruali leidykla – knygynas “Skaityk.lt, 2004.
83. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. Nr. 3K-7-525/2002. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2002, Nr. 18.
84. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 05 14 nutartis c. b. Nr. 3K-3-593/2003. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo*

*teisės klausimais rinkinys. 2001- 2004 m.*[sudarytojas M.Dagys].Vilnius: viruali leidykla – knygynas “Skaityk.lt, 2004.

85. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 06 09 nutartis dėl DK 129 straipsnio 2 ir 4 dalių aiškinimo, c. b. Nr. 3K-3-356/2004, bylų kategorija 2.4.3.2; 2.6. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 22.
86. Vilniaus miesto antrojo apylinkės teismo 2005 10 21 sprendimas c. b. Nr. 2- 4987-726/2005
87. Kauno m. apylinkės teismo 2003-2004 m. civilinių bylų apžvalga.
88. Kauno apygardos teismo 2003 12 27 nutartis c. b. 2A-885.2004
89. Kauno m. apylinkės teismo sprendimas c. b. Nr.2-9569/2003
90. Kauno m. apylinkės teismo sprendimas c. b. Nr. 2-14505/2003
91. Kauno m. apylinkės teismo c. b. Nr. 2-15111/2004
92. Kauno miesto apylinkės teismo 2004 sprendimas c. b. Nr. 2-4022/2004
93. Kauno miesto apylinkės teismo c. b. Nr. 2-1278/2004
94. Klaipėdos apygardos teismo 2004 05 26 sprendimas c. b. Nr. 3K – 3 – 605/2004.
95. Alytaus rajono apylinkės teismo 2005 03 17 sprendimas Nr. 2 – 6- 179/2005
96. Rokiškio rajono apylinkės teismo 2003 05 20 sprendimas c. b. Nr.2-376-03/2003.