

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Mažvydo Aliukonio
V kurso darbo teisės
studijų atšakos studento

Magistro darbas

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

Vadovas: as. Arūnas Šuminas
Recenzentas: doc. Jurijus Maculevičius

Vilnius 2006

TURINYS

IŽANGA.....	3
I. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS, SAŲOKA.....	5
II. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS, PRIEŽASTYS.....	9
III. APRIBOJIMAI IR GARANTIJOS, TAIKOMI NUTRAUKIANT DARBO SUTARTĮ DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS.....	24
IV. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS, TVARKA.....	49
V. GINČŲ DĖL DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS NAGRINĖJIMO YPATUMAI.....	58
IŠVADOS.....	63
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	65
SANTRAUKA.....	70
SUMMARY.....	71

IŽANGA

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis nustato, kad „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju [1]. Atitinkamas principas įtvirtinamas ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau-DK) 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte, pažymint, kad kiekvienas žmogus gali ne tik sudaryti darbo sutartis, bet ir jas nutraukti, t.y. laisvai nuspręsti dėl darbo santykių pasibaigimo. Taigi Lietuvoje pagrindinė teisės į darbą realizavimo priemonė yra darbo sutarties sudarymas tarp darbuotojo ir darbdavio. Tačiau kiekviena darbo sutartis anksčiau ar vėliau pasibaigia, todėl įstatymo leidėjo numatyti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai bei nustatyta darbo sutarčių nutraukimo tvarka- tai labai svarbios teisės į darbą įstatyminės garantijos.

Temos aktualumas. Darbo sutarties pasibaigimas laikomas teisėtu esant šioms aplinkybėms: yra įstatymo numatyti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, yra laikomasi nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos, yra darbo sutarties pasibaigimą patvirtinantis aktas. Tokiu būdu, viena iš būtinausių darbo sutarties pasibaigimo sąlygų-įstatyme nustatyto pagrindo buvimas. LR darbo kodekso 124 str. numato, kad darbo sutartis baigiasi likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo, darbuotojui mirus arba nutraukus darbo sutartį LR darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Vienas iš gana dažnai taikomų darbo sutarties nutraukimo pagrindų yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str). Atkreiptinas dėmesys, kad neretai pagal DK 129 str. atleisti darbuotojai kreipiasi į teismą, nurodydami, kad darbo sutartis buvo nutraukta be teisėtos priežasties arba pažeidus įstatymų nustatytą tvarką. Nagrinėjant tokias bylas pastebima, kad praktiniame gyvenime įgyvendinant teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, kyla daug aktualių ir gana problemiškų klausimų, kas neretai sąlygoja darbo santykio šalių teisių bei interesų pažeidimą.

Temos naujumas. Viena iš svarbiausių darbo sutarties instituto naujovių yra ta, kad įsigaliojus naujam LR darbo kodeksui jame atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės sąrašo, o taip pat iš esmės pakeistas svarbių priežasčių reglamentavimas. Vadovaujantis žemiau įvardintais tyrimo šaltiniais, šiame magistro darbe bus stengiamasi atskleisti nagrinėjamo darbo teisės poįstatyčio reglamentavimo naujoves, kadangi ši tema anksčiau nebuvo labai plačiai nagrinėta.

Tyrimo šaltiniai. Tiriant darbo objektą bei siekiant minėtų tikslų daugiausiai remiamasi LR darbo kodeksu, kitais Lietuvos ir Europos Sąjungos teisės aktais, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis bei rekomendacijomis. Kadangi specialios literatūros nagrinėjamu klausimu yra labai nedaug, tai rašant darbą daugiausia naudotasi V. Tiažkijaus monografija „Darbo teisė: teorija ir praktika“ [51], T. Davulio straipsniu „Lietuvos darbo teisės atitikties Europos Bendrijos teisei problema kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje“ [37], R. Švedaitės straipsniu „Darbo sutarties nutraukimo problematiką“ [50], I. Kiselio „Zarubiežnoje truvoje pravo“ [40] ir kt. Siekiant darbe atskleisti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, problematika, teismų praktikoje, analizuojamas 2003 12 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimas Nr. 44 [59].

Tyrimo metodai. Plačiausiai darbe taikomi lingvistinis, lyginamasis ir sisteminis aiškinimo metodai, siekiant nustatyti analizuojamų teisės normų žodinę prasmę bei atskleisti naudojamų sąvokų esmę. Be jau minėtų metodų, rašant darbą naudojama ir istoriniu metodu, lyginant anksčiau galiojusias ir dabar galiojančias darbo teisės normas. Magistro darbe taip pat naudojamas loginis ir kiti tyrimo metodai.

Darbo tikslas. Pagrindinis šio darbo tikslas- išanalizuoti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, reglamentavimą LR darbo kodekse ir palyginti jo atitikimą Europos Sąjungos bei tarptautinės teisės aktams, panagrinėti teismų praktikoje iškytančias problemas, susijusias su šio darbo teisės poįstitučio taikymu, siūlyti galimus problemų sprendimo būdus.

Tyrimo objektas. Tyrimo objektas atsispindi magistro darbo pavadinime- tai darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Siekiant nuoseklaus ir visapusiško tyrimo, darbe, visų pirma, aptariama šio darbo teisės poįstitučio samprata tiek nacionalinės, tiek ir tarptautinės teisės kontekste. Taip pat nagrinėjamos darbo sutarties nutraukimo priežastys, garantijos darbuotojams bei apribojimai ir reikalavimai darbdaviui nutraukiant darbo sutartį. Be to, atskirai aptariamas ginčų, dėl darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 str., reglamentavimas darbo įstatymuose.

I. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS, SAŲOKA

Darbo santykiai yra labai svarbūs mūsų gyvenime. Tą patvirtina ir šių santykių gausus teisinis reglamentavimas ne tik nacionaliniu, bet ir tarptautiniu mastu. Ypač svarbūs yra Tarptautinių darbo organizacijų ir Europos Sąjungos priimti teisės aktai. Nacionaliniu lygiu, visų pirma, paminėtina Lietuvos Respublikos Konstitucijos IV skirsnis „Tautos ūkis ir darbas“, kuris nustato pagrindinius šių visuomeninių santykių principus. Ne mažiau reikšmingas ir 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas [4] (toliau-DK), kurį priėmus Lietuvoje buvo žengtas svarbus žingsnis iš esmės reformuojant darbo teisę ir įteisinant vieningą darbo teisės kodifikuotą šaltinį, kuris naujai sureguliuo daugelį darbo santykių. Pažymėtina, kad pagrindinis darbo teisinius santykius reguliuojantis norminis teisės aktas iki Lietuvos Respublikos Nepriklausomybės atkūrimo buvo 1972 metais birželio 1 d. priimtas Darbo įstatymų kodeksas [20] (toliau DĮK). Minėtas kodeksas gana išsamiai numatė darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašą (39 str.). Kaip vienas iš darbo sutarties pasibaigimo pagrindų šiame kodekse buvo numatytas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva (galiojusiam DĮK buvo vadinama „administracijos iniciatyva“). Anksčiau galiojęs kodeksas aiškiai neįvardino darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, atvejų, tačiau darbo teisės doktrinoje dalis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų, buvo priskirti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, poįstatyčiai [35, p. 112]. DĮK nustatė baigtinį darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašą, nepalikdamas galimybės darbo sutarties šalių susitarimo laisvei. Nutraukiant darbo sutartį pagal bet kurį iš šių pagrindų, buvo privalu laikytis pakankamai griežtos DĮK numatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos ir darbo sutarties nutraukimo apribojimų.

Atkūrus Lietuvos Nepriklausomybę, dėl pasikeitusių valstybėje sąlygų – šalyje ėmė steigtis daug nevalstybinių ūkinių darinių (akcinių bendrovių, personalinių įmonių, užsienio kapitalo įmonių ir kt.)- buvo būtina pradėti reglamentuoti darbo teisinius santykius atsižvelgiant ir į sutartinį šių santykių reguliavimą, valstybinį reglamentavimą papildyti kolektyviniais ir individualiais susitarimais. Pasak T. Davulio [38,p.5] silpnėjant valstybės, kaip darbdavio, vaidmeniui, teisinių darbo santykių reguliavimas neišvengiamai turėjo būti keičiamas – nuo centralizuoto, viską apimančio valstybinio imperatyvaus teisinio reguliavimo buvo būtina eiti prie liberalesnio sutartinio kolektyvinio arba individualaus reguliavimo. Todėl per gana trumpą laiką buvo priimta nemažai įstatymų ir

poįstatyminių aktų, pakeitusių kai kurių darbo teisės institutų reglamentavimą. 1991 metais buvo priimtas atskiras LR Darbo sutarties įstatymas (toliau DSĮ) [17]. Tačiau būtina pažymėti, kad esminių pakeitimų dėl darbo sutarties pasibaigimo bei darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, nebuvo padaryta. Darbo sutarties įstatymo 29 str. buvo įsakmiai išvardinti visi darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindai, tame tarpe ir kai nėra darbuotojo kaltės.

Atkreiptinas dėmesys, kad DSĮ 30 straipsnyje - "Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia", buvo numatyta galimybė nutraukti darbo sutartį ne DSĮ 26 ar 29 str. numatytais pagrindais, o vadovaujantis kitomis svarbiomis aplinkybėmis. DSĮ 3 str. suteikė galimybę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju ir dėl kitų svarbių priežasčių. Pažymėtina ir tai, kad atleidžiant darbuotoją pagal DSĮ 30 str., darbdavys turėjo sumokėti atleidžiamam darbuotojui dideles pinigines kompensacijas, o tai riboja darbdavių galimybes pasinaudoti DSĮ 30 str. ir nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl kitų svarbių aplinkybių. Kitų svarbių aplinkybių, kurioms esant buvo galima nutraukti darbo sutartį pagal 30 str., DSĮ neįvardijo.

Suprantama, kad išsamus darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pagrindų DSĮ išvardijimas ir pakankamai griežtas darbo sutarties nutraukimo tvarkos ir apribojimų nutraukiant darbo sutartį nustatymas tuo laikotarpiu, pereinant nuo planinės prie rinkos ekonomikos ir atsirandant kokybiškai naujiems visuomeniniams santykiams, buvo reikalingas, nes tai bent iš dalies padėjo išvengti visuomenės socialinės įtampos, apsaugoti darbuotojų teises, išvengti darbdavių savivalės [43, p. 67].

Kaip jau buvo minėta, 2002 m. birželio 4 d. buvo priimtas vieningas darbo teisės norminis aktas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, įsigaliojęs 2003 m. sausio 1 d. [4], todėl, neteko galios DSĮ ir nemaža dalis kitų darbo teisės norminių aktų. Naujame DK buvo atsisakyta išsamaus darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo ir atsiranda vertinamoji „svarbių priežasčių“ sąvoka, leidžianti darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir pagrįstumo. Kaip pažymėjo V. Tiažkijus [51, p. 420], priimant DK buvo atsisakyta tokio kazuistinio reglamentavimo ir pereita prie lankstesnio reguliavimo modelio. Šio modelio pagrindinė „ašis“ - svarbios priežastys, kurių nesant darbdavys savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, negali nutraukti su juo darbo sutarties. Taigi svarbios priežastys kartu su darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį ir sudaro juridinę faktų sudėtį, reikalingą darbuotojui atleisti iš darbo.

Pažymėtina, kad teisinėje literatūroje pripažįstama, kad darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, gali būti įvairaus pobūdžio juridiniai faktai, su kuriais įstatymai sieja darbo sutarties pasibaigimą: sutarties valinis arba priverstinis nutraukimas, darbuotojo ar darbdavio mirtis, darbdavio likvidavimas. Iš esmės tai aplinkybės, kurioms esant gali ar privalo būti atleistas darbuotojas.

Naujajame Darbo kodekse darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, reglamentavimas numato darbo sutarties šalių laisvos valios, laisvo apsisprendimo principą, kuris siejamas su civilinėje teisėje dominuojančiu sutarčių laisvės principu, leidžiančiu sutarties šalims laisvai apsispręsti, su kuo sudaryti sutartį, laisvai ir nustatyti sutarties turinį. Civilinės teisės norminiai aktai nenustato griežtų ir konkrečių pagrindų, kurie leistų nutraukti sudarytą civilinę sutartį: priešingai, pagrindinis civilinės teisės norminis aktas Lietuvoje - LR Civilinis kodeksas (toliau CK) - numato bendrą nuostatą, nustatančią, kad sutarties šalis gali nutraukti sutartį, jeigu kita sutarties šalis sutarties neįvykdo arba netinkamai įvykdo ir tai yra esminis sutarties pažeidimas (6.217 str. 1 d.) [7]. Šiuo požiūriu galima būtų išvelgti civilinės teisės įtaką darbo teisei, kadangi darbo sutarties reglamentavimas tam tikra prasme panašėja į civilinių sutarčių nutraukimo reglamentavimą.

Kalbant apie darbo sutarties šalių laisvo apsisprendimo principą, pažymėtina, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindo buvimas dažniausiai neįpareigoja darbdavio nutraukti darbo sutartį. Remiantis DK 129 str., 136 str. 3 d. nuostatomis, darbo sutarties nutraukimas yra darbdavio teisė, kuria jis, atsižvelgdamas į tam tikras aplinkybes bei savo interesus, gali pasinaudoti arba ne. Todėl darbo sutarties pasibaigimas sietinas su darbdavio valia arba iniciatyva. Tačiau, kartu darbdaviui nėra suteikta tokia pat laisvė nutraukti darbo sutartį kaip darbuotojui. Įstatymas leidžia darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo, tačiau darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį yra apribota įstatyme nustatytais pagrindais ir tvarka nėra absoliuti.

Pažymėtina, kad vykstant šiuolaikinei teisės reformai, keičiasi ir darbo teisės reguliavimo metodas. Akivaizdu, kad darbo teisei būdingas mišrus reguliavimo metodas: jis turi ir civilinio teisinio (dispozityvaus), ir administracinio teisinio (imperatyvaus) teisinių santykių reguliavimo metodo bruožų [52, p. 19-20]. Darbo sutarties instituto reguliavimui taip pat būdingos ir civilinio teisinio metodo, ir administracinio teisinio metodo savybės: sudarant darbo sutartį, aktualesnis yra civilinis teisinis metodas, darbo sutarties vykdyme ryškesnės imperatyvaus metodo požymiai. Akivaizdu, kad darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės iki DK įsigaliojimo ryškesnė buvo imperatyvioji darbo teisės metodo pusė. Tačiau DK atsisakius baigtinio

darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva neesant darbuotojo kaltės pagrindų sąrašo bei įtvirtinus darbo sutarties nutraukimo dėl svarbios priežasties sąvoką, pastebima, kad šio poįstatyvio reglamentavime išryškėja ir dispozityvinis darbo teisės metodas.

Pažymėtina, kad darbo teisei būdinga ir apsauginė funkcija, todėl Darbo kodekse numatyta griežta darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka ir apribojimai realiai apsaugo darbdavio teisėtus interesus.

Apibendrinant galima teigti, kad anksčiau galiojęs kazuistinis ir išsamus darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų reglamentavimas Lietuvoje buvo paremtas tarnybinės darbo teisės mokslo doktrina. Europos Sąjungos valstybėse šis darbo sutarties poįstatyvis buvo reglamentuojamas kitaip, t.y. Vakarų Europos numatomas ne detalus darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašas, o tik keli bendro pobūdžio darbo sutarties pasibaigimo pagrindai (darbo sutarties pasibaigimas dėl darbuotojo mirties, šalių susitarimu, vienos iš šalių iniciatyva ir pan.), o vietoj detalių ir baigtinių darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pagrindų nustatymo įtvirtinama tik tai, kad darbdavys savo iniciatyva gali nutraukti darbo sutartį tik esant svarbiai priežastčiai [40, p. 86]. Todėl viena iš priežasčių, lėmusių darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, reglamentavimo pasikeitimą naujajame DK, buvo Lietuvos teisės derinimas su Europos Sąjungos bei Tarptautinės darbo organizacijos teise, siekiant narystės tarptautinėse ir regioninėse organizacijose.

II. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS, PRIEŽASTYS

Teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis. Tačiau kiekviena sudaryta darbo sutartis anksčiau ar vėliau pasibaigia ir tuo pačiu nutrūksta teisiniai darbo santykiai tarp subjektų. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai – tai tokios teisinę reikšmę turinčios aplinkybės, kurioms atsiradus visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, nesvarbu kieno iniciatyva ir kaip tai įvyko. Tiesa, pasibaigus darbo sutarčiai, neišnyksta jos šalių teisės ir pareigos, atsiradusios, bet neįvykdytos sutarties galiojimo laikotarpiu. [47,p.121-122]. Galiojančiame DK, skirtingai nuo DSĮ, kuriame buvo detalai nustatyta daug darbo sutarties pasibaigimo pagrindų ir kurių sąrašas buvo baigtinis, yra numatyti tik keli apibendrinamieji darbo sutarties pasibaigimo pagrindai: 1) darbo sutarties nutraukimas DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais; 2) darbdavio likvidavimas be teisių perėmėjo ir 3) darbuotojo mirtis (124 str.).

DK numatyti darbo sutarties nutraukimo atvejai yra darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu (125 str.), darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui (126 str.), darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (129 str.), darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo (136 str.) ir kiti. Darbo sutartis gali būti nutraukiama ir kituose teisės aktuose, pvz., vadovaujantis Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymu [6], Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl sezoninio darbo“ [31].

Darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas ar jų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį [47,p.122].

Praktiškai galima būtų išskirti dvi juridinių faktų, su kuriais įstatymų leidėjas sieja darbo sutarties pasibaigimą, grupes:

1. valiniai, darbo sutarties šalių ar trečiųjų asmenų, turinčių teisę reikalauti nutraukti darbo sutartį, veiksmai, poelgiai arba aplinkybės, kurių atsiradimas priklauso nuo šalių valios;
2. įvykiai: pavyzdžiui, mirtis, termino pasibaigimas, nenugalima jėga ir kt.

Iš tikrųjų galima daug diskutuoti dėl to, kas yra darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, kadangi terminas yra nevienareikšmiškas ir vartotinas įvairiomis prasmėmis. Viena vertus, sąvokos „darbo sutarties pasibaigimo pagrindai“ ir „darbo sutarties nutraukimo pagrindai“ nėra tapačios ir turi būti vertinamos atsižvelgiant į kontekstą, kuriame vartojamos. Kita vertus, minėti reiškiniai yra glaudžiau susiję, todėl darbo sutartis negali būti nutraukta nesant įstatyme numatyto pagrindo (priežasties ir sąlygų). Tačiau tam

tikrais atvejais, darbo sutarties nutraukimo pagrindas kaip ir prilyginamas darbo sutarties pasibaigimo pagrindui, pvz., medicinos komisijos išvada apie darbuotojo visišką nedarbingumą sukelia darbdaviui pareigą nutraukti darbo sutartį su tokiu darbuotoju. Todėl laikytina, kad kompetentingos institucijos aktas ar kitų trečiųjų asmenų reikalavimas yra pagrindas nutraukti darbo sutartį (tuo darbdavys pagrindžia atleidimą), kartu reiškiantis ir darbo sutarties pasibaigimo pagrindą. Kitame kontekste darbo sutarties pasibaigimo pagrindas ir darbo sutarties pasibaigimo priežastis vartojami kaip sinonimai, pvz., darbuotojo mirtis gali būti suprantama, kaip darbo sutarties pasibaigimo pagrindas arba priežastis. Mano nuomone nuo darbo sutarties pasibaigimo pagrindo priklauso ir darbo sutarties pasibaigimo pasekmės, todėl ypatingai svarbu tinkamai reguliuoti šį darbo teisės poįstatutį.

Pažymėtina, kad viena iš gana dažnai taikomų darbo sutarties nutraukimo pagrindų- darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.)

Analizuojant teismų praktiką matome, kad darbo ginčai dažniausiai kyla nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Todėl darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, yra ir toliau vienu iš diskutuotinių ir probleminių darbo sutarties nutraukimo pagrindų.

Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės pagrindas nuo kitų darbo sutarties nutraukimo pagrindų skiriasi dviem esminiais požymiais:

1) nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu, visada turi būti išreikšta darbdavio iniciatyva;

2) nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu, neturi būti darbuotojo kaltės.

Akivaizdu, kad darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 str. pagrindas, lyginant su kitais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, darbdaviui nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, numato papildomus apribojimus ir reikalavimus bei pasižymi griežtesne darbo sutarties nutraukimo tvarka.

Kaip jau buvo minėta, darbo sutarties nutraukimas yra darbdavio teisė, kuria jis gali pasinaudoti arba ne. Taigi įstatymas suteikia teisę darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo, tačiau ši darbdavio teisė yra apribota įstatyme numatytais pagrindais ir tvarka. Darbuotojui užginčijus teismine tvarka darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 str., darbdavys privalo įrodyti minėtų faktų buvimą, o teismas įvertina ar darbo sutarties nutraukimas atitiko įstatymų reikalavimus [67,p 69].

Vadovaujantis DK 129 str. nuostatomis, darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarių priežasčių, apie tai jį įspėjęs šio Kodekso 130 str.

nustatyta tvarka.

DK 129 str. 2 d. pateikia svarbių darbo sutarties nutraukimo priežasčių sampratą: svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis gali būti nutraukta ir dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių. Taigi DK nenumatomos konkrečios darbo sutarties nutraukimo priežastys, o duodama vertinamoji „svarbių priežasčių“ sąvoka, suteikianti galimybę darbdaviui, pačiam nuspręsti, kad yra svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, įvertinti, ar aplinkybė, dėl kurios norima atleisti darbuotoją iš darbo, yra svarbi. Be to, esant atskiroms darbuotojų kategorijoms (pvz., asmenims iki 18 metų, neįgaliesiems, darbuotojams, auginantiems vaikus iki 14 metų ir kt.) įstatymų leidėjas numato griežtesnius reikalavimus darbdaviui nutraukiant darbo sutartį. Su minėtais darbuotojais darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

Pažymėtina, kad darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, priežastis pagal DK gali būti siejama tik su anksčiau minėtomis DK 129 str. 2 d. detalizuotomis aplinkybėmis. Nutraukdamas darbo sutartį su darbuotoju pagal DK 129 str., darbdavys turi nurodyti ne tik DK straipsnį, kuriuo vadovaudamasis nutraukia darbo sutartį, bet ir konkrečią darbo sutarties nutraukimo priežastį ar aplinkybę. DK išsamiai nurodo aplinkybes, kurios negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį. DK numatyti reikalavimai, susiję su darbo sutarties nutraukimo priežastimi, neleidžia darbdaviams piktnaudžiauti savo teisėmis ir nutraukti darbo sutartį nesant teisėtos priežasties ar aplinkybės. Darbuotojų interesų apsaugai svarbu tai, kad kilus ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo ne darbuotojui, o darbdaviui reiktų įrodyti darbo sutarties nutraukimo priežasties svarbumą bei juridiniais faktais pagrįsti savo sprendimą.

Darbo kodekse numatytas darbo sutarties nutraukimo pagal 129 str. reglamentavimas kelia nemažai diskutuotinų klausimų tiek darbdaviui, tiek ir darbuotojui. Darbo santykių šalyse, gindamos savo teises ir teisėtus interesus, kai yra nutraukiama darbo sutartis, pvz., pagal DK 129 str., kai nėra darbuotojo kaltės, gali skirtingai suprasti ir aiškinti tokių sąvokų, kaip „svarbi priežastis“, „ypatingas atvejis“, „esminis darbdavio interesų pažeidimas“ reikšmę ir turinį. Tai turi lemiamą reikšmę darbo sutarties pasibaigimo pagrindo buvimui. Šitoks abstrakčių sąvokų vartojimas gali lemti nelengvus įrodinėjimo procesus. Galutinį sprendimą tenka priimti teismui, nuo kurio situacijos įvertinimų iš esmės priklausys ar darbo sutarties nutraukimas bus pripažintas pagrįstu ir

teisėtu, ar priešastys nutraukti darbo sutartį nesant darbuotojo kaltei yra nepakankamai įtikinamos. [51,p.15]

Pažymėtina, kad DK darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, priešasčių reglamentavimas yra panašus į Tarptautinės darbo organizacijos (toliau TDO) darbo sutarties nutraukimo srityje priimtuose teisės aktuose įtvirtintą reglamentavimą. Darbo sutarties nutraukimo srityje TDO yra priėmusi 1982 m. Konvenciją "Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva" Nr. 158 [18], kurios Lietuva nėra ratifikavusi, taip pat dvi tokio paties pavadinimo rekomendacijas - 1963 m. Rekomendaciją Nr. 119 [23] ir 1982 m. Rekomendaciją Nr. 166 [19]. Pripažįstant, kad pagrindinis vaidmuo reguliuojant darbo santykius pasauliniu mastu priklauso TDO, manytina, kad Lietuva, būdama TDO nare, turi atsižvelgti į tarptautiniuose dokumentuose įtvirtintas normas, nes visos TDO konvencijos nustato bendrąsias tarptautinės bendruomenės pripažįstamas taisykles ir principus, kurių reikėtų laikytis. Būtinybę aptarti ir Rekomendaciją, ir Konvenciją, susijusias su atleidimu iš darbo, nulemia tai, kad nors rekomendacijos ir lieka rekomendacinio pobūdžio, tačiau jos žymiai plačiau reglamentuoja darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva tvarką ir tuo pačiu papildo tarptautinius darbo standartus, įtvirtintus Konvencijoje.

Atkreiptinas dėmesys, kad TDO Konvencija Nr. 158, ir Rekomendacija Nr. 119 numato, kad darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva leidžiamas tik esant svarbiai priešasčiai, susijusiai su darbuotojo gebėjimais ar elgesiu arba įmonės, įstaigos, tarnybos veiklos nulemtais reikalavimais. Minėtuose teisės aktuose įvardijamos dvi aplinkybių, kurios gali būti teisėta priešastimi darbdaviui nutraukti darbo sutartį, grupės, panašios į numatytas LR DK. Visgi darbo sutarties nutraukimo svarbių priešasčių konkretizavimas paliekamas TDO valstybių narių kompetencijai, TDO Rekomendacijoje Nr. 119 nurodant, kad tokių "svarbių priešasčių" apibrėžimas ar aiškinimas gali būti atliekamas valstybių, įgyvendinančių šią rekomendaciją, nacionalinėmis priemonėmis, tai yra svarbias priešastis apibrėžiant ar aiškinant nacionaliniuose įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, ir t.t.

Svarbių priešasčių įvardijimas Lietuvos DK iš esmės atitinka ir 1996 m. gegužės 3d. Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) [12], kurią yra ratifikavusi ir Lietuva, įtvirtintų svarbių darbo sutarties nutraukimo priešasčių apibūdinimą. Šiame dokumente pakartojamas TDO Konvencijos Nr. 158 bei Rekomendacijos Nr. 119 nuostatos bei numatoma, kad darbo sutartis su darbuotojais negali būti nutraukta be svarbių priešasčių, nesusijusių su darbuotojų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais (24 str.).

Sąvoka „svarbi priežastis“ turinys ir samprata bei konkretizavimo lygis įvairiose užsienio valstybėse yra nevienodas. Vienose valstybėse (pvz., Prancūzijoje, Italijoje) įstatymų leidėjas apsiriboja bendrojo principo paskelbimu, t.y. priežastis turi būti "reali ir reikšminga" „socialiai pateisinama“ kurios reikšmingumą iškilus ginčui turi įrodyti darbdavys, o teismas, nagrinėdamas konkrečias bylas, aiškina ir tikslina svarbių priežasčių sampratą ir reikšmę. Kitose valstybėse (pvz., Ispanijoje, JAV) svarbių priežasčių sąvoka gana detalai suformuluota pačiuose darbo įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse [40, p. 86].

Pažymėtina, kad užsienio valstybių darbo įstatymuose svarbių priežasčių samprata traktuojama panašiai kaip ir Lietuvoje. Štai pavyzdžiui, Suomijos Darbo sutarčių įstatyme [28] numatyta, kad darbdavys negali nutraukti galiojančios darbo sutarties be teisingos ir svarbios priežasties. Tokiomis svarbiomis priežastimis laikomos aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu, pastovus ir nuolatinis darbo įmonėje mažėjimas, nulemtas finansinių ir gamybinių aplinkybių.

Vokietijoje Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymas numato, kad darbdavys savo iniciatyva gali nutraukti darbo santykius tik tada, kai atleidimas iš darbo yra socialiai pateisinamas. Įstatyme išskiriamos trys aplinkybių grupės, kurioms esant darbo sutarties nutraukimas gali būti socialiai pateisinamas. Nurodytos aplinkybės susiejamos su 1) darbuotojo asmeniu, 2) darbuotojo elgesiu ir 3) įmonės veiklos būtinumu [29, §1]. Vokietijoje svarbus vaidmuo tenka teismui, interpretuojant abstrakčias darbo sutarties nutraukimo normas bei svarbių priežasčių sampratą, nutraukiant darbo sutartį.

Susipažinus darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva reglamentavimu užsienio valstybėse, galima teigti, kad užsienio valstybių teisės aktuose darbo sutarties nutraukimo svarbios priežastys įvardijamos nevienodai, tačiau dažniausiai visur darbo įstatymuose išskiriamos dvi darbo sutarties nutraukimo svarbių priežasčių grupės: 1) priežastys, susijusios su darbuotojo elgesiu ir sugebėjimais 2) priežastys, susijusios su įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos būtinumu. Panaši darbo sutarties nutraukimo svarbių priežasčių traktuotė atspindi Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje), TDO 1982 m. Konvencijoje Nr. 158 bei 1963 m. Rekomendacijoje Nr. 119. Visgi tenka pažymėti, kad Vakarų valstybėse paprastai nustatomi keli bendresni darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindai, darant teisingą prielaidą, kad įstatymas tikrai negali numatyti visų pateisinamų darbo sutarties nutraukimo atvejų.

Neabejotina, kad užsienio valstybių darbo teisės normose, TDO teisės aktuose ir Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) numatytų svarbių priežasčių

reglamentavimas turėjo didelę reikšmę Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintai svarbių priežasčių sampratai, kai nutraukiama darbo sutartis darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės.

Svarbių priežasčių nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės sampratos apžvalga pagal Lietuvos ir užsienio šalių darbo teisę, neabejotinai įpareigoja išsamiau paanalizuoti atskiras svarbių priežasčių grupes bei aplinkybes, kurios pripažįstamos neteisėta priežastimi nutraukti darbo santykius.

Kaip jau buvo minėta, pagal DK nuostatas svarbiomis priežastimis laikomas sekančios aplinkybės:

1. susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe.
2. darbovietės struktūriniai pertvarkymai, ekonominės, technologinės ir kitos svarbios priežastys.

Būtent toliau magistriniame darbe bus išsamiau nagrinėjamos šios dvi svarbios priežasčių grupės

1. Darbo sutarties nutraukimo priežastys, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe

Taigi viena iš priežasčių grupių, kurioms esant darbdavys gali nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, savo iniciatyva, yra aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Pažymėtina, kad darbuotojo kaltės nutraukiant darbo sutartį dėl šių priežasčių nėra, nors tokia traktuotė kelia abejonių, nes neaišku, ką tiksliai omenyje turėjo įstatymų leidėjas šiuo atveju. Manytina, kad kalbama apie tokius atvejus, kai darbuotojas aiškiai negali atlikti tokio darbo, tačiau nėra darbuotojo kaltės (pvz., darbuotojo profesiniai gebėjimai neatitinka darbovietės poreikių, praranda profesinę kvalifikaciją ir pan.) [51, p. 423].

Kaip jau buvo minėta, DK 129 str. 2 d. nurodyta viena iš darbo sutarties nutraukimo priežasčių grupių yra aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija. Pagal LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimą Nr. 44 [59], darbuotojo kvalifikacija DK 129 str. 2 d. prasme yra suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Suprantama, kad svarbios priežastys, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, dėl kurių galima nutraukti darbo sutartį, yra nulemtos reikalingos atliekamam darbui darbuotojo kvalifikacijos trūkumu, tai yra svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį gali būti nepakankama darbuotojo kvalifikacija, darbuotojo kvalifikacijos sumažėjimas, praradimas ir pan.

Kaip teigia V. Tiažkijus [51, p. 423], kai kuriais atvejais atleidžiant darbuotoją dėl svarbių priežasčių, susijusių su kvalifikacija, tokia priežastis negali būti kvalifikacijos įtaka, kuri trukdo tinkamai atlikti jam pavestą darbą, net kai darbuotojas neturi atitinkamo diplomo. Bet tokie atvejai galimi tik tada, kai įstatymai griežtai nenumato, kad norint eiti tam tikras pareigas ar dirbti tam tikrą darbą yra būtinas atitinkamą išsilavinimą liudijantis dokumentas.

LAT senatas 2003 m. nutarime Nr. 44 paaiškino, kad kvalifikacija nėra tapati išsimokslinimui, nes išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją tais atvejais, kai įstatymai įsakmiai nenustato, kad tam tikrą darbą gali dirbti tik asmenys, turintys tam tikrą išsimokslinimą, tam tikro diplomo, pažymėjimo ar pan. neturėjimas gali būti vertinamas tik kaip vienas iš įrodymų, patvirtinančių, kad dėl kvalifikacijos trūkumo toks darbuotojas netinkamas pavestam darbui. Visgi, reikia pažymėti, kad kartais įstatymai įsakmiai nustato reikalavimą turėti atitinkama diplomą (pvz., gydytojui), norint dirbti tam tikrą darbą.

Darbo teisės teorijoje sutinkama nuomonė, kad pagrindą darbuotoją atleisti iš darbo sudaro faktinis darbuotojo nesugebėjimas atlikti darbo sutartyje numatyto darbo, o ne formalūs darbo rodikliai pvz., jei darbuotojas neturi atitinkamo diplomo, bet įstatymai jo įsakmiai ir nereikalauja, jei darbuotojas tinkamai atlieka darbą, tai jo negalima atleisti iš darbo kaip neturinčio atitinkamos kvalifikacijos [51, p. 423] Taigi, norint pagrįsti, kad yra svarbi priežastis, susijusi su darbuotojo kvalifikacija ir nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, darbdaviui būtina nurodyti faktinius duomenis, dėl darbuotojo netinkamai atliekamo darbo, arba tam tikrų darbinių funkcijų.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad neretai darbuotojo tinkamumas ar netinkamumas dirbti tam tikrą darbą vertinamas pagal jo atestacijos rezultatus. Remiantis teisės doktrina, atestacija yra svarbi darbuotojo vertinimo forma, kurios tikslas įvertinti darbuotojo kvalifikaciją, gebėjimus, asmenines savybes ir tinkamumą tolimesniam darbui [51, p. 423].

LAT senatas 2003 m. nutarime Nr. 44 išaiškino, kad svarbia priežastimi, susijusia su darbuotojo kvalifikacija, nutraukti darbo sutartį gali būti nepatenkinami atestavimo, vykdomo norminių teisės aktų nustatyta tvarka, rezultatai. Kitais atvejais nepatenkinami atestavimo rezultatai savaime nėra svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį ir gali būti tik vienas iš svarbios priežasties, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, dėl kurios būtų galima nutraukti darbo sutartį, įrodymų nagrinėjant darbo ginčą teisme.

Galima paminėti LAT CBS teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 15 d. civilinėje byloje Nr. 3K-3-30/2001 nutartį, iš kurios seka, kad jei darbuotojas netinkamai atlieka jam pavestą darbą dėl atitinkamos kvalifikacijos neturėjimo, tai darbo sutartis su juo gali būti

nutraukta dėl kvalifikacijos neturėjimo esant nepatenkinamiems jo atestacijos rezultatams. Taigi šiuo atveju faktinis darbo sutarties nutraukimo pagrindas- nepatenkinami atestavimo rezultatai [70].

Paminėtina LAT CBS 2005 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-631/2005, kurioje teigiama, kad darbuotojo kvalifikacija suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Kvalifikacija nėra tapati išsilavinimui, nes išsilavinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją [63].

Pažymėtina ir tai, kad TDO Rekomendacija Nr. 166 nurodo 9 punkte, kad nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo nepakankamos kvalifikacijos galima tada, kai darbuotojas įspėjamas pagerinti savo darbą, bet to nepadaro per protingą laikotarpį nuo įspėjimo [19].

Svarbios priežastys nutraukiant darbo sutartį, susijusios su darbuotojo profesiniais gebėjimais, įtvirtintos pirmąkart naujame LR Darbo kodekse. Remiantis LAT senato 2003 m. nutarimu Nr. 44, sąvoka "profesiniai gebėjimai" yra glaudžiai susijusi su sąvoka "kvalifikacija" bei tam tikra prasme apibūdina "kvalifikacijos" sąvoką ir todėl DK prasme,mano nuomone, šios sąvokos gali būti vartojamos kaip sinonimai. Profesiniai gebėjimai apima visas objektyviai esančias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą: pvz.. atvejus, kai toks darbuotojas nekokybiškai dirba, neįvykdo darbo normų. Tokie atvejai, kai darbuotojas turi reikiamą kvalifikaciją ir tinkamai vykdo jam pavestą darbo funkciją, bet jei tokiai darbo funkcijai vykdyti jam reikalingas daug ilgesnis laiko tarpas nei visiems kitiems darbuotojams (ypač, kai darbo užmokesčio sistema yra laikinė), gali būti pripažinti svarbia priežastimi su tokiais darbuotojais nutraukti darbo sutartis dėl aplinkybių susijusių su darbuotojo profesiniais gebėjimais [59,4.2 p.].

Pagrįstai kyla klausimas ar darbuotojo sveikatos pablogėjimas gali būti pripažintas svarbia priežastimi, susijusia su darbuotojo profesiniais gebėjimais, nutraukti darbo sutartį. Darbuotojo sveikatos pablogėjimo, kaip svarbios atleidimo priežasties, DK 129 str. neįvardijo. Manytina, kad tais atvejais, kai pablogėja darbuotojo sveikata ir dėl to jis negali tinkamai dirbti, galima traktuoti kaip darbuotojo profesinių gebėjimų sumažėjimą ar praradimą ir nutraukti su juo darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, susijusių su darbuotojo profesiniais gebėjimais, t.y. pagal DK 129 str.

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad jei darbuotojas pagal medicinos ar neįgalumą nustatančios komisijos išvadą negali dirbti savo darbo ar eiti užimamų pareigų, darbo

sutartis su juo negali būti nutraukta pagal DK 129 str., t.y. dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo profesiniais gebėjimais, nors tokiu atveju darbuotojo negalėjimas dirbti savo darbo irgi bus vertinamas kaip darbuotojo pablogėjusi sveikatos būklė, kurią galima traktuoti kaip darbuotojo profesinių gebėjimų praradimą dėl sveikatos būklės. Pažymėtina, kad esant minėtai situacijai, darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo pagal DK 136 str. 1 d. 4 p. be išpėjimo, o ne pagal DK 129 str. 2 d., kadangi svarbios priežasties – (sveikatos pablogėjimas) fakto nustatymui atleidžiant DK 129 str. pagrindu, pakanka gydymo įstaigos pažymos, o ne medicinos ar invalidumo komisijos išvados.

Taigi viena vertus, darbuotojas dėl ilgalaikio nedarbingumo nebuves darbe ilgesnį nei DK 131 str. nustatytą laiką, gali būti atleistas iš darbo dėl priežasčių, susijusių su profesiniais gebėjimais. Kita vertus, darbuotojo ilgalaikis nedarbingumas ne visada gali nulemti jo profesinių gebėjimų mažėjimą ir pan. Todėl vargu ar galima manyti, kad ilgalaikis darbuotojo nedarbingumas visada nulems jo profesinių gebėjimų sumažėjimą. Šia prasme, mano manymu, gali būti išvelgiamas DK 129 str. ir 133 str. nesuderinamumas, todėl siūlytina papildyti DK 129 str. 2 dalį dar viena svarbie priežastimi, susijusia su asmeniu- „dėl pablogėjusios darbuotojo sveikatos“.

Pažymėtina, kad kai kuriose užsienio valstybėse, pavyzdžiui Vokietijoje, pablogėjusi darbuotojo sveikata gali būti suprantama kaip viena iš svarbių darbo sutarties nutraukimo priežasčių. Vokietijos Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatyme [29, paragrafas 1] įtvirtinta nuostata, kad darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo asmeniu, su darbuotojo elgesiu ir dėl įmonės veiklos būtinumo. Šiame įstatyme aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe suprantamos ir aiškinamos plačiau negu LR darbo kodekso 129 str. 2 dalyje. Net ir darbuotojo sveikatos pablogėjimas (liga) nesumažinantis jo profesinių gebėjimų dirbti darbą, bet jei dėl ligos darbuotojas netinkamai vykdo darbo sutartyje numatytus įsipareigojimus ir tai sukelia darbdaviui neigiamas pasekmes, tai įstatymas leidžia tai vertinti kaip aplinkybę, galinčia būti svarbia atleidimo iš darbo priežastimi [57,p.164].

Dar viena svarbia priežastimi nutraukiant darbo sutartį nutraukimo pagal DK 129 str., gali būti aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe. Lietuvos darbo teisėje tokios aplinkybės, galinčios būti svarbiomis priežastimis nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taip pat yra nauja sąvoka, nes DSĮ panašaus darbo sutarties nutraukimo pagrindo numatyta nebuvo. Minėtų aplinkybių, susijusių su darbuotojo elgesiu darbe, galinčių būti svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 str., nei Darbo kodeksas, nei LAT senato nutarimas neapibrėžia ir

neišaiškina.

Kaip jau buvo minėta, pagal DK 129 str. darbuotojas iš darbo gali būti atleistas tik tada, kai jo kaltės dėl darbo sutarties nutraukimo nėra, todėl ir aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu ir galinčios būti svarbiomis priežastimis nutraukti darbo santykius pagal DK 129 str., gali būti taikomos tada, jeigu darbuotojo kaltės nėra. Šiuo atveju reiktu panagrinėti "kaltės" sąvoką, kurios DK nepateikia. Atsižvelgiant į tai, kad darbo teisė turi privatinės teisės bruožų, taikytina analogija su pagrindiniu civilinės teisės šaltiniu CK [45, p. 67-68]. Pagal CK 6.248 str. laikoma, kad asmuo yra kaltas, jei atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes, jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. Kaltė gali pasireikšti tyčia ar neatsargumu [7]. Veikimas ar neveikimas yra laikomas padarytu tyčia tada, kai asmuo numatė, kad jo elgesys yra priešingas teisei ir dėl to gali atsirasti neigiamos pasekmės ir asmuo šių pasekmių siekė arba sąmoningai leido joms atsirasti. Neatsargumas yra tada, kai asmuo numatė, kad jo veikimas ar neveikimas gali sukelti neigiamas pasekmes, bet lengvabūdiškai tikėjosi jų išvengti arba nenumatė pasekmių, bet turėjo ir galėjo jas numatyti [56, p.443]. Kaip matome, kaltės sąvoka gana plati, todėl abejotina, kad darbo santykiuose atsirastų tokia situacija, kai darbuotojo netinkamas elgesys pasireikš be jo kaltės.

Pažymėtina, kad užsienio valstybėse (pvz., Vokietijoje, Anglijoje), taip pat yra numatyta galimybė nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, susijusių su darbuotojo elgesiu. Minėtose užsienio valstybėse darbo sutarties nutraukimas dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo elgesiu, gali būti taikomas ir dėl darbo sutarties nutraukimo priežasčių, susijusių su darbuotojo kalte, ir dėl priežasčių, nesusijusių su darbuotojo kalte. Todėl nutraukiant darbo sutartį dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo elgesiu, taikant įprastinę darbo sutarties nutraukimo procedūrą, neakcentuojama ar darbo sutarties nutraukimo svarbi priežastis, susijusi su darbuotojo elgesiu, yra dėl darbuotojo kaltės ar be jo kaltės.

Galima teigti, kad užsienio valstybėse darbo sutarties nutraukimo priežasčių grupei, iš kurių viena yra aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu yra priskiriami įvairaus pobūdžio darbo pareigų pažeidimai, atsiradę dėl darbuotojo kaltės, tai yra darbo drausmės pažeidimai [40, p. 86-87]. Pagirtini ir užsienio valstybių teismų praktikos išaiškinimai bei suformuluoti netinkamo elgesio, galinčio būti svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį, pavyzdžiai (pvz., dažnas darbuotojo vėlavimas į darbą, darbuotojo nelojalumas darbdaviui, darbovietėje nustatytos tvarkos nesilaikymas ir pan.).

Pastebėtina, kad ir A. Šuminas, išskirdamas Vakarų valstybėse esančių darbo sutarties nutraukimo priežasčių grupes, nurodo, kad priežastys, susijusios su darbuotojo

elgesiu, yra tokios, kurios yra siejamos su jo kalte [47, p.66]. Iš to seka, kad Vakarų valstybėse nėra išskiriama darbo sutarties nutraukimo priežasčių, susijusių su darbuotojo elgesiu, bet nesusijusių su darbuotojo kalte, grupė.

Be to, svarbių darbo sutarties nutraukimo priežasčių, susijusių su darbuotojo elgesiu, grupė yra išskiriama ir TDO konvencijoje Nr. 158 bei Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje). Tačiau įvertinant minėtas aplinkybes, susijusias su darbuotojo elgesiu bei pasiremiant užsienio valstybių patirtimi ir tarptautinių teisės aktų nuostatais, naujame DK nebuvo atsižvelgta į tai, kad užsienio valstybių ir tarptautinėje teisėje svarbios darbo sutarties nutraukimo priežastys, susijusios su darbuotojo elgesiu, nesiejamos su jo kaltės nebuvimu. Atvirkščiai, ši darbo sutarties nutraukimo priežasčių grupė užsienio valstybėse yra siejama būtent su darbuotojo kalte. Lietuvoje, pagal Darbo kodeksą darbuotojo elgesys gali būti pripažintas darbo drausmės pažeidimu (DK 234 str.), už kurį gali būti skiriama drausminė nuobauda, arba gali būti pripažinta pagrindu nutraukti darbo sutartį su darbuotoju be įspėjimo (DK 136 str. 3 d.).

Darbo sutarties nutraukimo ekonominės, technologinės priežastys, darbovietės struktūriniai pertvarkymai ir panašios svarbios priežastys.

Aptariant ekonomines darbo sutarties nutraukimo priežastis, būtina pažymėti, kad ekonominių priežasčių sąvoka yra labai plati, kartais galinti apimti ir technologinių ir gamybinių priežasčių sąvokas.

Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių priežasčių gali būti vertinamas kaip darbuotojo atleidimas, nelemtas darbdavio ūkio šakos, kuriai priklauso darbdavys, ūkinės būklės ar jos pasikeitimų. Pasikeitus ekonominei būklei, darbdaviams kartais būtinai tenka pertvarkyti darbovietės darbą, todėl dažnai darbo sutartys su darbuotojais nutraukiamos pagal DK 129 str. dėl faktinių darbinės ir ūkinės veiklos pasikeitimų, o veiksniais, nulėmusiais tokius pasikeitimus, taps ekonominės priežastys [51 p., 425]. Tačiau abejotina, ar būtų pakankamas pagrindas nutraukti darbo sutartį dėl ekonominių priežasčių, jei darbdavio ekonominė būklė gerėtų, nors vis dar būtų nuostolinga.

Technologinės priežastys siejamos su darbovietėje vykstančiu gamybos procesu ir gamybos įrankiais, o tai reiškia, kad darbo sutarties nutraukimas dėl technologinių priežasčių bus pagrįstas tik tada, jei technologiniai pertvarkymai yra įdiegti darbovietėje, kurioje nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju pagal DK 129 str.

Pagal LAT senato 2003 m. nutarimą Nr. 44, technologinės priežastys, kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 str., paprastai turėtų būti suprantamos kaip tam tikri technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas ar keli

darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi sulygtų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje nebeatliekamos (pvz., kai rankinis darbas keičiamas automatizuota linija) arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų (pvz., esamos automatinės linijos kompiuterizavimas). Esant tokioms aplinkybėms, pagal LAT senato aiškinimą, darbo sutartys su šiais darbuotojais gali būti nutraukiamos pagal DK 129 str. ir dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojų kvalifikacija [59,4.4 p.].

Svarbia priešastimi gali būti pripažinti darbovietės struktūriniai pertvarkymai, kurie suprantami kaip įmonės vidinės struktūros pakeitimai, kai dėl to vyksta darbų perdalinimas tarp įmonių padalinių ar tarp atskirų darbuotojų [40, p. 56]. Remiantis LAT senato išaiškinimu, darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti pripažįstami svarbia priešastimi nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 str. tuo atveju, jei dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų [59,4.5 p.].

Analizuojant teismų praktiką, pastebima, kad dažniausia darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 str. priešastimi yra aplinkybė, susijusi su darbovietės struktūriniais pertvarkymais. Tačiau gana dažnai (pvz., LAT civilinė byla Nr. 3K-3-631/2005 [63], LAT civilinė byla Nr. 3K-3-13/2006 [62]) atleidimo iš darbo priešastys, susijusios su darbovietės struktūriniais pertvarkymais, teismo pripažįstamos neteisėtomis.

Pažymėtina, kad viena pagrindinių teismų funkcijų nagrinėjant bylas, kuriose darbuotojai ginčija jų atleidimo iš darbo pagal DK 129 str. dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų teisėtumą, yra išaiškinti, ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai buvo realūs, tai yra nustatyti, įvertinti visus byloje esančius faktinius duomenis, ar priimtas valdymo organo minėtas sprendimas dėl struktūrinių pertvarkymų buvo realiai vykdomas. Pavyzdžiui, LAT CBS teisėjų kolegija 2005 m. balandžio 11 d. civilinės bylos Nr. 3K-238/2005 nutartyje nurodė, kad tam tikrų struktūrinių pertvarkymų, galinčių būti svarbia darbo sutarties nutraukimo priešastimi, realumas nustatomas pagal tai, kad dėl tokių struktūrinių pertvarkymų darbuotojas, dirbęs atitinkamą darbą, nebegali atlikti darbo sutartimi įsipareigotų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos darbovietėje jau nebeatliekamos arba jas atlikti gali mažiau darbuotojų, o ne pagal tai, turi ar neturi darbdavys vietų su kitokiomis funkcijomis, į kurias būtų galima perkelti darbuotoją [66].

Jau minėtu LAT 2003 m. nutarimu Nr.44 išaiškinta, kad DK 138 str. numatyti pasikeitimai nėra darbovietės struktūriniai pertvarkymai, nes DK 138 str. nustato, kad įmonės, įstaigos, organizacijos reorganizavimas, kuris aiškinamas kaip įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, išdalijimas

ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Tačiau, jeigu po įmonės reorganizavimo atsiradusios ekonominės, technologinės darbo sutarties nutraukimo priežastys, darbovietės struktūriniai pertvarkymai ar panašios svarbios priežastys sukelia poreikį nutraukti darbo sutartis (pvz., po įmonių sujungimo atsiranda poreikis atlikti darbovietės struktūrinius pertvarkymus), tai darbo sutartys gali būti nutraukiamos, bet jų nutraukimo priežastys yra ne įmonės reorganizavimas, o kitokio pobūdžio ekonominės, technologinės priežastys, darbovietės struktūriniai pertvarkymai ir panašios svarbios priežastys [59].

Pagal DK 129 str. 2 d., darbo sutartis darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taip pat gali būti nutraukiama ir dėl svarbių priežasčių, panašių į prieš tai šioje darbo dalyje aptartas darbo sutarties nutraukimo priežastis. Kol kas sunku numatyti, kaip ateityje bus traktuojama sąvoka "dėl panašių svarbių priežasčių", nes tai turėtų laikant bėgant atsispindėti teismų praktikoje. Galima numanyti, kad panašiomis svarbiomis priežastimis gali būti aplinkybės, tiesiogiai nesusijusios nei su viena iš aptartų priežasčių, bet artimos joms.

Praktikoje galimi atvejai, kai keičiant gamybą, technologijas būtina pakeisti darbo sutarties sąlygas, pvz., pakeisti darbuotojo darbo laiką, sumažinti darbuotojo dirbamų valandų skaičių (pvz., sumažėjus gamybos mastui) ir t.t. Nesutikus darbuotojui dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, su juo gali būti nutraukiama darbo sutartis - pagal DK 129 str., suprantama, būtinai nurodant darbo sutarties nutraukimo priežastį. Tokiais atvejais darbo sutarties nutraukimo priežastys dažniausiai būtų ekonominės, technologinės, darbovietės struktūriniai pertvarkymai ir kitos panašios svarbios priežastys, kadangi dėl tokių priežasčių ir kilo būtinybė pakeisti darbuotojo darbo sutarties sąlygas, o joms esant darbuotojas dirbti atsisakė.

Paminėtina LAT 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2006, kuria buvo patenkintas ieškovės B.K. kasacinis skundas dėl jos atleidimo iš darbo pagal DK 129 str. 1 d. Minėtoje nutartyje konstatuojama, kad ieškovės darbovietėje, vykdamas struktūrinius pertvarkymus, vietoj avarinės tarnybos, kurioje ji dirbo meistrė-dispečere, sandelininke buvo įkurtas nuolatinis techninės priežiūros ir avarijų likvidavimo padalinys. Darbdavys parengė naują nuolatinės techninės priežiūros, avarijų lokalizavimo ir likvidavimo padalinio meistrės-dispečerės instrukciją, su kuria supažindino ieškovę, tačiau ji atsisakė ją pasirašyti ir dėl to DK 129 str. 1 d. pagrindu buvo atleista iš darbo, nes atsisakė dirbti pakeistomis darbo sąlygomis. Teismas nustatė, kad pagal buvusią ieškovės avarinės tarnybos meistrės-dispečerės pareiginę instrukciją ir

naujai patvirtintą pareiginę instrukciją ieškovei liko tos pačios darbo funkcijos ir pareigos. Nutartyje taip pat nurodoma, kad šią bylą nagrinėję teismai turėjo nustatyti ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai galėjo būti svarbi priežastis nutraukti su ieškove darbo sutartį remiantis DK 129 str. 1 d. vien dėl to, kad darbuotoja nepasirašė naujai patvirtintos pareiginės instrukcijos nors jos darbo funkcijos ir pareigos išliko [62].

Kitomis svarbiomis priežastimis, apart ekonominių priežasčių, gali būti laikomos ir gamybinės priežastys pripažįstant teisėtu pagrindu nutraukiant darbo sutartį. Gamybinės priežastys siejamos su gamybos maste kiekybiniais ir kokybiniais pasikeitimais. LAT, formuodamas darbo įstatymų taikymo praktiką, ne kartą civilinių bylų nutartyse yra pabrėžęs, kad nurodant gamybinės priežastis kaip darbo sutarties nutraukimo priežastis, kiekvienu atveju būtina atsižvelgti, kiek gamybos pasikeitimai konkrečiai liečia atleidžiamą darbuotoją [51, p.427].

Atkreiptinas dėmesys, kad įmonės bankroto atveju darbuotojų atleidimo procedūra yra specifinė. Neatsižvelgiant į tai, kad įmonės bankrotas yra tam tikra ypatinga įmonės ekonominė būklė, kurią dažniausiai nulemia ekonominės ir gamybinės priežastys, nutraukiant darbo sutartis su darbuotojais pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, Darbo kodekso 129 str. netaikomas.

Pažymėtina, kad darbdavys gali nutraukti su darbuotoju tik neterminuotą darbo sutartį. Tačiau Darbo kodeksas reglamentuoja ir tokius atvejus, kai gali būti nutraukta ir terminuota darbo sutartis. Pagal DK 129 str. 5 d., galimi du terminuotos darbo sutarties nutraukimo prieš terminą būdai: terminuota darbo sutartis nutraukiama laikantis DK 129 ir 130 str. nuostatų ir tik ypatingais atvejais, kai negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą; arba terminuota darbo sutartis nutraukiama nesilaikant DK 129 ir 130 str. įtvirtintų reikalavimų, tačiau sumokant vidutinį darbo užmokestį darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką. Taigi siekiant nutraukti terminuotą darbo sutartį pirmuoju būdu turi būti ne tik svarbi darbo sutarties nutraukimo priežastis, bet ir tam ypatingas atvejis. Ypatingo atvejo sąvoka yra vertinamoji sąvoka, galinti būti skirtinga kiekvienu konkrečiu darbo sutarties nutraukimo atveju.

Šia prasme LAT senatas 2003 m. nutarime Nr. 44, išaiškino, kad ypatingi atvejai paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir į jį pagrindžiančias priežastis, pvz., kai darbdaviui, dėl pas jį įvykusių pasikeitimų, yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas [59, 6 p.]. Taigi, galima daryti išvadą, kad nutraukiant tiek terminuotą, tiek neterminuotą darbo sutartį su

darbuotoju, kai nėra jo kaltės, konkrečią svarbią ar ypatingą darbo sutarties nutraukimo priežastį turi nurodyti pats darbdavys.

Baigiant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, priežasčių analizę, derėtų pastebėti, kad pačios darbo sutarties nutraukimo priežastys pagal DK 129 str. reglamentuojamos labai abstrakčiai, tik nurodant, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama dėl svarbių priežasčių, kurios siejamos tik su DK 129 str., 2 d. nurodytomis aplinkybėmis. Akivaizdu, kad darbo sutarties nutraukimo priežastys yra vertinamojo pobūdžio, darbdavys gali pats įvardinti konkrečią darbo sutarties nutraukimo priežastį.

Išnagrinėjus svarbias priežastis, kurioms esant galima nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, kitoje magistro darbo dalyje bus aptariami apribojimai ir garantijos, taikomi nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju.

III. APRIBOJIMAI IR GARANTIJOS, TAIKOMI NUTRAUKIANT DARBO SUTARTĮ DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS

Kaip jau buvo minėta magistriniame darbe, darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio, darbuotojo ar tam tikro įgalioto valstybės organo ar pareigūno iniciatyva. Pagal galiojančias teisės normas, reguliuojančias darbo sutarties sudarymą ir pasibaigimą, darbuotojo iniciatyva nutraukti darbo sutartį yra pakankamas pagrindas nutraukti darbo sutartį, nes tai yra svarbi darbo laisvės principo, įtvirtinto Konstitucijos 48 straipsnyje ("Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą"[1]) ir DK 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte įgyvendinimo garantija. Tuo tarpu darbdavio valia nėra pakankamas pagrindas darbo sutarties nutraukimui. Darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo tik esant svarbiai priežastčiai ir laikantis darbo sutarties nutraukimo tvarkos apribojimų, taikomų nutraukiant darbo sutartį bei nepažeidžiant darbuotojams nustatytų garantijų. Todėl galima teigti, kad viena iš pagrindinių darbo teisės funkcijų, iš esmės nulėmusi šios teisės šakos susiformavimą, yra socialinė funkcija, kurios esmė - sustiprintai ginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies - darbuotojų interesus. Vienas iš būdų, kuriais įgyvendinama ši darbo teisės funkcija, yra tam tikrų darbo sutarties nutraukimo taisyklių nustatymas. Darbo kodeksas įtvirtina jau minėtus bendrus darbo sutarties nutraukimo pagrindus bei numato išimtis arba, kitaip tariant, darbo sutarties nutraukimo apribojimus ir garantijas atskiroms darbuotojų kategorijoms. Jau pats darbo sutarties nutraukimo pagrindų reglamentavimas įstatyme, reiškia silpnesnės darbo sutarties šalies - darbuotojo teisių ir interesų apsaugą. Tačiau praktikoje neretai susiduriame su situacijomis, kai vienu darbuotojų interesai turi būti saugomi labiau nei kitų. Pavyzdžiui, numatoma nevienoda darbo sutarties nutraukimo procedūra su darbuotojais, neturinčiais vaikų ir darbuotojais, auginančiais vaiką iki trejų metų arba nėščiomis moterimis. Taigi Darbo kodeksas atskiroms darbuotojų kategorijoms numato darbo sutarties nenutraukimo garantijas, o darbdaviams - apribojimus nutraukti darbo sutartį. Nors abi šios sąvokos iš esmės skirtos silpnesnės darbo santykių šalies - darbuotojo teisėms ir interesams ginti, reikia atskirai aptarti darbo sutarties nutraukimo apribojimus ir įstatymo suteiktas garantijas atskiroms darbuotojų kategorijoms.

Pažymėtina, kad kai kurie darbo sutarties nutraukimo apribojimai yra būdingi tik nutraukiant darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį. Kiti darbo sutarties nutraukimo apribojimai taikomi ne tik nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, bet ir kitais darbo sutarties nutraukimo atvejais.

Taigi pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą išskiriami tokie darbo sutarties nutraukimo apribojimai: 1) apribojimai, numatyti DK 129 str. 3 dalyje, ir 2) apribojimai,

numatyti DK 131 straipsnyje.

1. LR DK 129 straipsnio 3 dalyje numatyti apribojimai.

DK 129 str. 3 d. yra numatytas baigtinis apribojimų arba aplinkybių, negalinčių būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartis, sąrašas:

- 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, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna;
- 6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad DK 129 str. 3 dalyje nustatytas sąrašas priežasčių, kurios nelaikomos teisėtomis nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, beveik atkartoja 1982 m. TDO Konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [18] ir TDO Rekomendacijos Nr. 166 [19] nuostatas.

Pirmoje apribojimų grupėje numatytos aplinkybės, negalinčiomis būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius, siejamos su darbuotojų, dalyvaujančių profesinių sąjungų veikloje, teisių apsauga prieš darbdavį. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad dalyvavimas profsąjungų veikloje liečia ne tik šios organizacijos narius, bet ir visus darbuotojus, kadangi ir ne profesinės sąjungos nariai gali dalyvauti jos organizuojamuose renginiuose ir akcijose. Pažymėtina ir tai, kad profesinių sąjungų renginiai turi būti vykdomi ne darbo metu, o norint juos organizuoti darbo metu, reikalingas darbdavio sutikimas, jeigu to kitaip nereglamentuoja kolektyvinė sutartis arba atskiri teisės aktai, leidžiantys tam tikrus renginius organizuoti ir darbo metu.

Antroji apribojimų grupė numato aplinkybes, susijusias su darbuotojų atstovų veikla. Atsižvelgiant į DK 19 str. ir 1971 m. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. 3 straipsnio nuostatas [21], Lietuvoje darbuotojų atstovais turėtų būti laikomi:

1. darbuotojai, išrinkti į profesinės sąjungos renkamuosius organus;
2. darbuotojai, išrinkti į darbo tarybą;
3. darbuotojų renkami įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūros atstovai;
4. darbuotojai, išrinkti darbo komisijos nariais;
5. kiti renkami darbuotojų atstovai, jeigu tai numatyta norminiuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse [51, p.434].

Darbuotojų atstovai darbdavio atžvilgiu turi nemažai teisių, o darbdavys jų atžvilgiu - pareigų (23 str.). Kartais darbuotojų atstovų įgalinimai ir teisės varžo, nors ir teisėtai, darbdavio interesus, todėl darbdavys, su darbuotojų atstovais ar darbuotojais, dalyvaujančiais profesinių sąjungų veikloje, gali siekti nutraukti darbo sutartis nesant tam svarbios priežasties. Pažymėtina, kad TDO 1949 m. liepos 1d. Konvencijoje Nr. 98 - "Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo" įtvirtinta darbuotojų apsauga nuo bet kokių diskriminacinių veiksmų, nukreiptų į jungimosi organizacijas laisvės ribojimą, ypač nuo tokių, kurių tikslas yra nutraukti darbo santykius su darbuotojais ar taikyti kokius nors ribojimus dėl to, kad tie darbuotojai yra profesinių sąjungų nariai arba dalyvauja profesinių sąjungų veikloje [26]. Lietuva, ratifikavo šias konvencijas, todėl DK 129 str. 3 d. 1 ir 2 p. yra kaip viena iš šių konvencijų įgyvendinimo priemonių.

DK 129 str. 3 d. 3 p. numatytas draudimas nutraukti darbo sutartį su darbuotojais suteikia galimybę jiems dalyvauti byloje prieš darbdavį dėl teisės aktų ar kolektyvinių sutarčių pažeidimo bei kreiptis į administracinius organus ir būti užtikrintiems, kad dėl to jų negalima atleisti iš darbo.

DK 129 str. 4 p. įtvirtintuose apribojimuose numatytos aplinkybės, negalinčios būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį, siejamos su lytimi, seksualine orientacija, rase, tautybe, kalba, kilme, pilietybe ir socialine padėtimi, tikėjimu, santuokine ir šeimine padėtimi, įsitikinimais ar pažiūromis, priklausomybe politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms. Tokiu būdu įstatymų leidėjas įtvirtinto tarptautinį ir konstitucinį lygiateisiškumo ir diskriminacijos draudimo principą. Reikėtų pritarti T. Davulio [36,p.272] teiginiui, kad įrodžius neteisėto atleidimo dėl lyties faktą, Lietuvos įstatymai suteikia diskriminaciją patyrusiam darbuotojui galimybę grįžti į darbą ir gauti atlyginimą už priverstinę pravaikštą arba savo noru pasirinkti darbo sutarties nutraukimą ir gauti išėtinę išmoką, motyvuojant, kad grįžus į darbą būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti. Be to ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 3 punktas darbo sutarties nutraukimą dėl lyties įvardijo kaip pažeidimą, dėl kurio galima kreiptis į moterų ir

vyrų lygių galimybių kontrolierių ir už kurį numatyta administracinė atsakomybė [11]. Pažymėtina, kad su darbuotojais, neturinčiais Lietuvos pilietybės, darbo sutartis gali būti nutraukta, tačiau ne dėl to, kad jie neturi Lietuvos pilietybės, o dėl to, kad su jais sudarant darbo sutartį, buvo pažeista nustatyta užsieniečių įdarbinimo tvarka[47,p.134].

Penktoji apribojimų grupė, numatyta DK 129 str. 3 d. 5 p. nustato, kad teisėta priežastis nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, negali būti amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją ar ją gauna. Taigi, amžius, pagal įstatymų leidėją negali būti svarbia priežastimi nutraukti darbo santykius, tačiau kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna, amžius, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva gali būti teisėta ir svarbia priežastimi. DK nėra įtvirtinamos jokios kitos sąlygos, su kuriomis turėtų būti siejamas DK 129 str. 3 d. 5 p. numatytos išimties taikymas, todėl manytina, kad pagal DK 129 str. galima atleisti darbuotoją vien dėl to, kad jis yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna.

Atkreiptinas dėmesys, kad LAT senatas 2003 m. nutarime Nr. 44 išaiškino, kad vien tik darbuotojo amžius negali būti savaime svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį. Aplinkybė, susijusi su asmens amžiumi, svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį gali būti tik esant visoms šioms sąlygoms:

- 1) darbuotojas yra sukakęs pensinį amžių;
- 2) dėl tokio amžiaus ji negali ar yra netinkamas vykdyti pavestas darbo funkcijas;
- 3) darbuotojas turi teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna [59, 5 p.].

Kaip teigia V.Tiažkijus, atleidžiant iš darbo tik dėl to, kad suėjo tam tikras darbuotojo amžius, nors jis nedaro įtakos tinkamai atlikti darbo funkcijas, yra pagrindas tokį atleidimą vertinti kaip diskriminaciją (DK 2str. 1d.4p.)[51,p.436].

Pavyzdžiui, ir I. Mačernytė-Panomariovienė teigia, kad DK 129 str. 3 d. 5 p. nuostata neprieštarauja lygybės dėl amžiaus principui, todėl, kad DK 129 str. 3 d. 5 p. numatyta aplinkybė būtų teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį, būtinas ne tik tam tikras darbuotojo amžiaus suejimas, bet ir kitų sąlygų atsiradimas, kadangi teisės į pensiją įgijimas siejamas ne tik su tam tikro amžiaus sulaukimu, bet ir su tokiomis aplinkybėmis, kaip pvz., tam tikro dydžio darbo stažo turėjimas. Suprantama, kad tokia įstatyminė norma padeda mažinti nedarbą bei skatina darbo rinkos atsinaujinimą: vietoj atleidžiamų iš darbo pensijinio amžiaus darbuotojų, jų darbo vietose įdarbinami jaunesni darbuotojai. Manytina, kad ši norma yra socialiai teisinga, nes jauni žmonės, kuriems darbas neretai yra vienintelis pajamų šaltinis, reikalingas tolimesniam gyvenimui, yra dar labiau socialiai pažeidžiami nei pensijinio amžiaus darbuotojai, kuriems yra garantuojama teisė

gauti kitas pajamas - visą senatvės pensiją.

Taigi galima teigti, kad DK 129 str. 3d. 5p. numatyta norma nėra diskriminacinė, o atvirkščiai yra socialiai teisinga, neprieštaraujanti TDO teisės aktams, o būtent: 1982m. TDO Konvencijoje Nr. 158 irgi yra įtvirtintos aplinkybės, negalinčios būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Šiose Konvencijose 5 straipsnyje numatytos beveik tokios pačios aplinkybės kaip ir DK 129 str. 3 d. 1-4 p., taip pat nėra draudimo nutraukti darbo sutartį dėl amžiaus, kai darbuotojas įgyja teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna.

Pažymėtina, kad daugelyje kai kuriose užsienio valstybių pensinio amžiaus suėjimas yra taip pat svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį su visų kategorijų darbuotojais (pvz., Švedijoje ir Liuksemburge), kai kuriose (pvz., Nyderlanduose) tik su valstybės tarnautojais (Nyderlanduose). Vokietijoje įstatymai leidžia numatyti pensijinį amžių kaip svarbią priežastį nutraukti darbo sutartį kolektyvinėse sutartyse. Ispanijoje, vadovaujantis įstatymais, vyriausybė, atsižvelgdama į darbo rinkos padėtį, ir į socialinių draudimo institucijų rekomendacijas, nustato maksimalią leidžiamą amžiaus ribą dirbti.

Visgi, būtina pažymėti, kad Lietuvoje pagal DK 129str.3d.5p. darbdavys turi tik teisę, o ne pareigą atleisti darbuotoją iš darbo jam įgijus teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunant.

Šeštoje apribojimų grupėje numatytos tokios aplinkybės kaip nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles, kurios negali būti laikomos teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį. Taigi šia įstatymine norma užtikrinama darbuotojų, atliekančių karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ar prievoles, teisių apsauga. Įstatymų leidėjas šį darbo sutarties nutraukimo apribojimą numato keliuose Darbo kodekso straipsniuose, todėl detaliau apie jį bus kalbama nagrinėjant 131 straipsnio 1 dalies antrą punktą.

2. LR DK 131 straipsnyje numatyti apribojimai.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalyje numatytas draudimas darbdaviui įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo : 1) darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu (Kodekso 133 straipsnis), taip pat jo atostogų metu, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus; 2) darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus šio kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus; 3) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Pažymėtina, kad DK 131 str. 1d. numatyti darbo sutarties nutraukimo apribojimai praktiškai atkartoją 1982 m. TDO Konvencijos Nr. 158 ir TDO rekomendacijos Nr. 166”Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva” įtvirtintas nuostatas [18,19].

Minėtos TDO konvencijos Nr. 158 "Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva" 6 straipsnis numato, kad laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį su darbuotoju.

Be abejo, DK 131 str. 1 dalyje numatyta išimtis – "išskyrus šio kodekso 136 straipsnio 1 dalyje numatytus atvejus" – yra būtina, kadangi DK 136 straipsnio 1 dalyje įtvirtinti privalomi darbo sutarties nutraukimo pagrindai (įsiteisėję teismo sprendimas ar nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme dėl kurios jis negali tęsti darbo; darbuotojui nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą; įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu; kai darbuotojas pagal medicinos ar neįgalumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo; likvidavus darbdavį, jei pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo ir kt). Reikėtų pritarti ir V. Tiažkijaus nuomonei, kad DK 131 str. 1 dalyje įtvirtintomis nuostatomis siekiama vieno bendro tikslo – uždrausti darbdaviui priimti sprendimą "už akių" ir suteikti darbuotojui teisę tiesiogiai dalyvauti priimant sprendimą [51, p.447]. Manytina, kad neteisėtu reiktų laikyti net tokį išpėjimą, jeigu jis padarytas DK 131 str. 1 dalyje nurodytais laikotarpiais, kai išpėjime nurodoma, jog išpėjimo terminas bus pradėtas skaičiuoti pasibaigus laikino nedarbingumo ar atostogų laikui, nes pats pranešimo turinys gali turėti neigiamos psichologinės įtakos laikinai nedarbingo ar esančio atostogose darbuotojo asmenybei. Pažymėtina, kad DK 131 straipsnio 1 dalyje nustatyti draudimai taikytini atsižvelgiant į DK 35 straipsnio 1 dalies nuostatas, jog "įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas darbdaviai ir darbuotojai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų; draudžiama piktnaudžiauti savo teise"[4]. Taigi darbdavys, ketindamas išpėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, privalo įsitikinti ar nėra DK 131 str. 1 dalyje numatytų apribojimų. Tuo pačiu darbuotojas, siekiantis užsitikrinti 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatytą garantiją, turi pareigą informuoti darbdavį apie laikiną nedarbingumą ar kitas aplinkybes, laiku pristatyti reikiamus dokumentus bei atlikti kitus DK 35 straipsnio kontekste suprantamus veiksmus. Kaip išaiškino LAT senatas darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpis pagal DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą yra laikotarpis, patvirtintas sveikatos priežiūros įstaigų pažymėjimais ar pažymomis, išduotais vadovaujantis sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. gegužės 28 d. įsakymu Nr.307/68 patvirtintomis Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklėmis, kurio metu darbuotojas nepriklausomai nuo laikino nedarbingumo atsiradimo priežasties (dėl savo paties ligos ar jo šeimos nario ligos arba dėl kitų priežasčių) buvo

laikinai nedarbingas [59].

Pagal DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą draudžiama darbuotoją išpėti apie darbo sutarties nutraukimą ne tik laikino nedarbingumo, bet ir atostogų metu. Atostogos suprantamos kaip bet kurios rūšies atostogos, numatytos DK 164 straipsnyje (kasmetinės ir tikslinės) bei 178 straipsnyje (nėštumo ir gimdymo; atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai; mokymosi; kūrybinės; valstybinėms ir visuomeninėms pareigoms atlikti; nemokamos). Pažymėtina, kad DK 133 straipsnio 3 dalyje aptariamais laikotarpiais, per kuriuos darbuotojas gavo valstybinio socialinio draudimo pašalpą šeimos nariui slaugyti arba pašalpą epideminių situacijų atvejais, įskaitomi į darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpį DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto prasme.

Kaip jau buvo minėta, DK 131 straipsnio 1 dalies 2 punkte atkartojamos TDO rekomendacijos Nr.166 "Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva" 5 punkto "b" papunkčio nuostatos, pagal kurias svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį negali būti nebuvimas darbe darbuotojo, pašaukto atlikti privalomą karinę tarnybą arba kitas piliečio pareigas."[19]. Taigi DK 131 straipsnio 1 dalies 2 punkte numatytas draudimas, esant šioms aplinkybėms, išpėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą ir nutraukti su juo sutartį, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. Analogiškas draudimas įtvirtintas ir DK 129 straipsnio 3 dalies 6 punkte: teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas. Pažymėtina, kad ir kai kuriose užsienio valstybėse (Belgijoje, Danijoje, Šveicarijoje ir kt.) kaip ir Lietuvoje draudžiamas atleidimas darbuotojų, pašauktų atlikti tikrąją karo tarnybą [40,p.90]. Privalomos tikrosios krašto apsaugos tarnybos atlikimas ar kitų Lietuvos Respublikos piliečio pareigų atlikimas turėtų būti suprantamas kaip tęstinė pareiga, trunkanti ilgesnį laikotarpį. DK 131 str. 1 d. vartojama sąvoka „kitos Lietuvos Respublikos piliečio pareigos" suprantama kaip įstatymuose numatytos Lietuvos Respublikos piliečio pareigos, kurias atlikdamas darbuotojas tam tikrą laiką negali vykdyti savo funkcijų, numatytų darbo sutartyje, pvz., įvedus valstybėje nepaprastąją padėtį, gali būti pašauktas atlikti privalomuosius darbus ir pan. Valstybinių ar visuomeninių pareigų vykdymą reglamentuoja ir DK 183 straipsnis. Tokiomis pareigomis šiame straipsnyje pripažįstamos - rinkimų teisės įgyvendinimas, dalyvavimas visuomeniniu gynėju ir t.t. Darbo sutarties vykdymas tokiais atvejais yra sustabdomas iki darbuotojo sugrįžimo į darbą. Darbuotojui sugrįžus, turi būti leidžiama jam eiti darbo sutartyje numatytas pareigas arba dirbti sulygtą darbą. Jei jų neliko, darbuotojui reikia pasiūlyti lygiavertes pareigas arba darbą ir padaryti atitinkamus pakeitimus darbo sutartyje "[47, p. 144]. Galimi atvejai, kai darbuotojui atliekant tikrąją krašto apsaugos tarnybą ar kitokios piliečio pareigos vykdymo metu,

darbovietė yra likviduojama. Tokiu atveju darbuotojas atleidžiamas iš darbo bendra tvarka, kaip ir kiti tos įmonės darbuotojai, kadangi 136 straipsnio 1 dalies 6 punkte numatytas privalomas darbo sutarties be išpėjimo nutraukimo likvidavus darbdavį atvejis, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo.

Taigi DK 131 straipsnio 1 dalyje numatytų apribojimų nesilaikymas yra pagrindas atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu (DK 297 straipsnio 3, 4 dalys). Tačiau 131 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos garantijos nėra absoliučios, kadangi DK 131 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad jeigu darbuotojas, pasibaigus šio straipsnio 1 dalyje nustatytiems laikotarpiams, neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukta kitais DK numatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad įstatymas nenumato termino, per kurį darbuotojas pasibaigus DK 131 str. 1 d. nustatytiems laikotarpiams, privalo apie tai pranešti darbdaviui, kadangi darbdavys negali žinoti kada baigiasi apribojimo laikotarpis (pvz., tikrosios krašto apsaugos tarnybos atlikimas). Todėl, darbo autoriaus nuomone, vertėtų DK 131 str. įtvirtinti pareigą darbuotojui pranešti darbdaviui apie DK 131 straipsnio 1 dalyje nurodytų aplinkybių (laikotarpių) pasibaigimą bei nustatyti tokio pranešimo terminą.

Baigiant darbo sutarties nutraukimo apribojimų, numatytų DK 131 straipsnyje, analizę, būtina pažymėti, kad DK 131 str. 1 dalies nuostatos taikomos tuomet, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo darbdavio iniciatyva, bet netaikomas tada, kai darbo sutartis pasibaigia kitais įstatyme numatytais pagrindais, pvz., pagal DK 125 straipsnį (šalių susitarimu).

Kaip jau buvo minėta, šios magistrinio darbo dalies tikslas – išnagrinėti ne tik darbo sutarties nutraukimo apribojimus, numatytus DK 129 ir 131 straipsniuose, bet ir garantijas darbuotojams, taikomas nutraukiant su jais darbo sutartį.

Darbo sutarties nutraukimas su darbuotojais, kuriems LR darbo įstatymai suteikia papildomas garantijas.

Siekiant išsamiau aptarti darbo sutarties nutraukimą su darbuotojais, kuriems LR darbo įstatymai suteikia papildomas garantijas, pirmiausia reikia išsiaiškinti sąvokos „garantija“ sampratą.

Manytina, kad pats žodis „garantija“ (garantuoti) yra abstrakti sąvoka ir tik jos sudėtinės dalys (elementai) gali atskleisti konkrečios „garantijos“ reikšmę ir esmę. Garantijų sampratą, išskiriant jos sudėtinės dalis dažniausiai nagrinėja valstybės ir teisės teorijos specialistai. Pavyzdžiui, S. A. Komarovas ir A. V. Malko [41, p. 386] garantijas apibūdina kaip sistemą galimybių ir sąlygų, kurioms esant įgyvendinamos teisės normos, leidžiama naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdomos juridinės pareigos. Rusijos

Federacijos darbo kodekso 164 straipsnis garantijas apibrėžia kaip priemonių, būdų ir sąlygų visumą, kurių pagalba užtikrinamas darbuotojams suteiktų teisių darbo santykių srityje įgyvendinimas [56,p.492]. Garantijos apima tiek objektyvias visuomenės sąlygas, tiek ir specialias valstybės nustatytas priemones, kurios suteikia visiems subjektams galimybę įgyvendinti nustatytas teisės normas.

Lietuvos mokslininkai A. Vaišvila [54, p.376], S. Vansevičius [55, p. 256] , nagrinėjantys valstybės ir teisės teorijos klausimus, nors ir neapibrėžia „garantijų“ sampratos, tačiau nagrinėja atskirus jų elementus, pvz., teisės veikimą, teisės reguliavimo metodų įtaką įgyvendinant teisės normas ir kt.

Pažymėtina, kad konstitucinės teisės specialistai plačiausiai nagrinėja žmogaus teisių garantijas. Pvz., T. Birmontienė [42, p. 347] garantijas apibrėžia sekančiai: tai tam tikra sistema teisės normų, principų ir priemonių, kurioms padedant užtikrinamos žmogaus teisės ir laisvės.

Tačiau kartais žmogaus teisių deklaravimas sutapatinamas su jų įgyvendinimu. Pavyzdžiui, teisė pasirinkti profesiją, darbą, gauti išsilavinimą, teisė realizuoti savo darbinį potencialą, gauti darbo kiekį ir kokybę atitinkanti atlyginimą, laikoma tam tikromis socialinėmis garantijomis, o teisė į nemokamą teisinę pagalbą, teisė kreiptis į teismą- teisnėmis procesinėmis garantijomis. Tokiai garantijų sampratai vargu ar galima pritarti, nes garantijų paskirtis- ne atskirų teisių deklaravimas, bet atitinkamų teisių ir laisvių įgyvendinimo užtikrinimas.

Atsižvelgiant į tai, kad garantijų tikslas, visų pirma, susijęs su teisių ir laisvių įgyvendinimu, galima teigti, kad garantijos – tai tam tikrų (teisinių, ekonominių ar kt.) sąlygų, priemonių, metodų ir būdų sistema, suteikianti kiekvienam vienodas galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves įvairiose teisinių santykių srityse.

Taigi akivaizdu, kad nagrinėjamos temos aspektu, atitinkamai garantijos skirtos darbuotojams, jų teisėms, teisėtiems interesams ginti. Vienos garantijos skirtos be išimčių visiems darbuotojams (pavyzdžiui, 130 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta garantija prieš du mėnesius raštu būti išpėtam apie darbo sutarties nutraukimą). Tokios garantijos taikomos visiems darbuotojams nesiejant jų su priklausomumu konkrečiai darbuotojų kategorijai. Kitos garantijos skirtos - atskiroms darbuotojų kategorijoms dėl ypatingo jų statuso (pvz., garantijos darbuotojų atstovams), fizinės būklės (pvz., garantijos nėščioms moterims) ar kitų priežasčių. Būtent šios garantijos nagrinėjamos tolesnėje darbo eigoje.

Kalbant apie garantijas atskiroms darbuotojų kategorijoms itin reikšmingas DK 129 straipsnis, reglamentuojantis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pagrindą. Jo svarba pasireiškia visų pirma tuo, kad visos

atskiroms darbuotojų kategorijoms suteikiamos garantijos bus reikšmingos tik tuo atveju, jei darbo sutarties nutraukimas bus grindžiamas 129 straipsnyje įtvirtintu pagrindu - darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Vadinasi, tiek darbuotojai, auginantys vaikus iki trejų metų, tiek kitos kategorijos asmenys, kuriems DK ar kiti įstatymai suteikia tam tikras garantijas darbo sutarties nutraukimo atveju, galės jomis pasinaudoti tik tada, kai darbo sutartis bus nutraukiama darbdavio iniciatyva ir nesant jų kaltės, t.y, DK 129 straipsnio pagrindu. Jei darbo sutartis nutraukiama kitu pagrindu, pavyzdžiui, DK 136 straipsnio 1 dalyje nurodytais atvejais(darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo),garantijos taikomos nebus. DK 129 straipsnis reikšmingas ir tuo, kad jame taip pat įtvirtintos atskiros darbuotojų kategorijos, kurių atžvilgiu ribojama darbo sutarties nutraukimo galimybė. Šio straipsnio 4 dalyje sakoma: "Darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenims iki aštuoniolikos metų, invalidais, darbuotojais auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jei darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus"[4]. Ši norma nenurodo jokių kriterijų, kuriais reikėtų vadovautis. Manytina, kad įstatymų leidėjas preziumuoja, jog šios kategorijos darbuotojai labiau socialiai pažeidžiami negu kiti darbuotojai, todėl jiems taikomos papildomos garantijos. Įstatyme nenustatoma, kokios aplinkybės turėtų būti traktuojamos kaip "ypatingi atvejai, iš esmės pažeidžiantys darbdavio interesus", tačiau šios aplinkybės ir kriterijai analizuojami Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato apžvalgoje "Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje"[60], kur pažymima, kad: "DK 129 straipsnio 4 dalis aiškintina ir taikytina kartu su to paties straipsnio 1, 2 ir 3 dalimis. Pagal DK 129 straipsnio 4 dalį neterminuota darbo sutartis su šioje teisės normoje išvardytais darbuotojais gali būti nutraukta tik esant svarbioms priežastims (DK 129 straipsnio 2 ir 3 dalys) ir tik ypatingais atvejais, jeigu tokio darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Darbdavys, nutraukdamas neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju, patenkančiu į DK 129 straipsnio 4 dalyje nurodytų asmenų kategorijas, privalo turėti ir nurodyti priežastį, kuri būtų svaresnė nei atleidžiant darbuotojus, nepatenkančius į tokių asmenų kategorijas. Tokia priežastis turi būti siejama su esminiais darbdavio interesais ir jų pažeidimu. Šios teisės normos prasme ypatingais atvejais galima vadinti tokius atvejus, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Ar darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, nustatoma atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jų pagrindžiančias priežastis. Ypatingais atvejais

aptariamoms normoms prasme galėtų būti suprantamos tokios aplinkybės, kurios nėra dažnai pasitaikančios, sunkiai prognozuojamos arba yra išimtimi iš taisyklės, pvz., įmonėje yra ilgalaikė prastova ir nėra galimybės darbuotojo perkelti į kitą darbą. Kaip pažymi V. Tiažkijus darbo sutarties šalys arba darbo ginčą nagrinėjanti institucija kiekvienu atveju turės įvertinti, ar konkrečią situaciją galima traktuoti kaip ypatingą atvejį. [51., p. 437].

Paminėtina ir LAT CBS 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2004, kurioje nurodoma, kad „Darbdaviui ekonominė būtinybė ir jos tiesioginis interesas yra siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurių atliekamas darbas ir jo rezultatai pasikeitus aplinklybėms tampa nereikalingi, nepateisinantys darbuotojo buvimo darbe. Toks atvejis, kai darbuotojo atliekamas darbas savo įnašu neprideda prie darbdavio (įmonės) veiklos rezultatų, atvirkščiai, blogina darbdavio finansinę būklę, yra tas ypatingas atvejis, dėl kurio darbdavys turi teisę pagal DK 129 straipsnio 2,4 dalis atleisti darbuotoją laikydamasis įstatymo nustatytos tvarkos [68].

Taigi, viena iš darbuotojų kategorijų, kuriems taikoma DK 129 straipsnyje įtvirtinta garantija yra darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai. Nustatant, ar darbuotojui iki teisės gauti visą valstybinę socialinio draudimo senatvės pensiją yra likę ne daugiau kaip penkeri metai, "turi būti atsižvelgiama ne tik į darbuotojo amžių bei įstatyme numatytą senatvės pensijos amžių, bet ir į šio darbuotojo turimą bei įstatyme nustatytą būtinajį valstybinio socialinio pensijų draudimo stažą, būtiną visai senatvės pensijai gauti" (Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 18 straipsnis, 19 straipsnio 2, 3 dalys, 20, 22, 55 straipsniai). "Pavyzdžiui, jeigu darbuotojui (vyruvi) trūksta šešerių metų iki trisdešimties metų būtinąjo valstybinio socialinio pensijų draudimo stažo visai senatvės pensijai gauti, tai nors iki senatvės pensijos amžiaus šiam darbuotojui yra likę ne daugiau kaip penkeri metai, DK 129 straipsnio 4 dalis šiuo aspektu jam netaikytina"[59].

Kita kategorija darbuotojų, turinti DK 129 straipsnio 4 dalyje įtvirtintą garantiją - asmenys iki aštuoniolikos metų, neįgalieji, ir darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metų. LAT senatas išaiškino, kad "DK 129 straipsnio 4 dalies prasme darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, yra vaiko tėvai (įtėviai), vaiko globėjas. Šios teisės normos taikymui neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas augina vaiką, taip pat nėra reikšmingi klausimai, susiję su vaiko išlaikymu"[59].

Pažymėtina, kad garantijos tam tikrų kategorijų darbuotojams įtvirtintos atskiruose Darbo kodekso straipsniuose: DK 132 str. nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus; DK 133 str. - sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams; DK 134 - darbuotojų atstovams; DK 135 str. numatyta pirmenybės teisė

būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius.

Būtent toliau šioje darbo dalyje ir bus aptariamos paminėtos garantijos atskiroms darbuotojų kategorijoms.

Garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus

Draudimą nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva su nėščiomis moterimis nurodo ne tik galiojantis Darbo kodeksas, bet ir anksčiau galiojęs Darbo sutarties įstatymas (35 str.). Šiuo metu Darbo kodekso 132 straipsnyje numatyta, kad:

1. "Darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus šio kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus.
2. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (Kodekso 129 straipsnis)"[4].

Taigi tiek Darbo kodeksas, tiek ir ankstesnis Darbo sutarties įstatymas siekia užtikrinti nėščiųjų moterų interesus, garantuoti jų teisių apsaugą. Neabejotina, kad nėščiųjų moterų teisės yra saugomos ir tarptautiniais teisės aktais, o būtent: 1952 m. Konvencija dėl motinystės apsaugos Nr. 103 [24], 2000 m. Konvencija dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo Nr. 183 [8], 1992 m. spalio 19 d. Europos Bendrijų Tarybos Direktyva Nr. 92/85 EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata darbe, priežiūra“ [16] ir kt. Pažymėtina, kad pagal minėtosios Europos Bendrijų Tarybos Direktyvos Nr. 92/85 EEB 2 straipsnį, nėščia darbuotoja yra tokia nėščia moteris, kuri apie savo padėtį praneša darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ar praktiką. Šis tarptautinis dokumentas taip pat numato prievolę Europos Sąjungos valstybėms užtikrinti, kad nėščios moterys, neseniai pagimdžiusios darbuotojos ir maitinančios krūtimi darbuotojos, nebūtų atleistos iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos (apart išskirtinių atvejų, nesusijusių su jų padėtimi, kurie numatomi nacionaliniuose teisės aktuose) [16]. Be to TDO Konvencijos Nr. 158 "Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva" 5 straipsnio "e" papunktyje numatyta, kad teisėta darbo sutarties nutraukimo priežastimi negali būti nebuvimas darbe motinystės atostogų laikotarpiu."[18]. Taigi neabejotina, kad tiek tarptautiniai, tiek ir nacionaliniai teisės aktai numato garantijas nėščioms moterims atsižvelgiant į jų organizmo psichofiziologines ypatybes, bei siekiant užtikrinti motinystės apsaugą. Garantijų nustatymas tokiems darbo santykių subjektams reiškia, kad nėščia moteris darbo santykiuose priskirta prie labai socialiai pažeidžiamų darbuotojų kategorijos. Taigi pagal DK 132 straipsnio pirmą dalį nėščioms moterims nustatomos ypatingai plačios garantijos:

darbo sutartis su jomis negali būti nutraukta nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą (tokiu atveju nėštumo ir gimdymo atostogos moteriai dar gali būti nesuteiktos) ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Šiuo atveju DK draudžia atleisti ne tik dėl to, kad moteris neatvyksta į darbą dėl nėštumo ir gimdymo atostogų, bet ir dėl kitų priežasčių, išskyrus 136 straipsnio 1 ir 2 dalyje numatytus atvejus (pvz., likvidavus darbdavį, kai nėra darbdavio teisių perėmėjo). Todėl nuo medicinos pažymos pateikimo apie nėštumą, nėščia darbuotoja užsitikrina 132 straipsnio 1 dalies garantiją. Sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2001 m. gegužės 28 d. įsakymu Nr.307/68 patvirtintos nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklės pagal kurias, nėštumo ir gimdymo atostogos suteikiamos pateikus nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimus, kuriuos duoda nėščias moteris prižiūrintis sveikatos priežiūros įstaigų gydytojai akušeriai-ginekologai arba bendrosios praktikos gydytojai. Pagal DK 179 straipsnio 1 dalį "Moterims suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos -septyniasdešimt kalendorinių dienų iki gimdymo ir penkiasdešimt šešios kalendorinės dienos po gimdymo (komplikuoto gimdymo atveju arba gimus dviem ir daugiau vaikų - septyniasdešimt kalendorinių dienų). Šios atostogos apskaičiuojamos bendrai ir suteikiamos moteriai visos, nepaisant faktiškai iki gimdymo panaudotų dienų skaičiaus"[4]. Taigi darbdavys neturi teisės nutraukti darbo sutarties DK 129 straipsnio pagrindu ne tik visą nėštumo ir gimdymo atostogų laikotarpį, bet dar ir mėnesį po jų.

Pažymėtina, kad Darbo kodeksas 132 str. 2dalyje nustatyta darbuotojų, auginančių vaikus iki trejų metų, apsaugą. Pagal šį straipsnį su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis). Taigi tiek motina, tiek ir tėvas, kartu auginantys vaiką (vaikus) iki trejų metų, turi DK 132 straipsnio 2 dalyje numatytą garantiją nepriklausomai nuo to ar jis yra vaiko priežiūros atostogose. Šia prasme DK 132 str. 2d. išplečia anksčiau galiojusio DSĮ 35 straipsnio 2 dalies draudimo darbdaviui nutraukti darbo sutarties taikymą visiems darbuotojams, tai yra ir vyrams, auginantiems vaiką (ar vaikus) iki 3 metų amžiaus. Be to, pagal DK 180 straipsnio 1 dalį darbuotojais, auginančiais vaikus pripažįstamas senelis, senelė, kiti giminaičiai, faktiškai auginantys vaikus, taip pat darbuotojas, paskirtas vaiko globėju. Kaip išaiškinta Darbo kodekso komentare, minėta darbuotojų teisė į DK 132 str. 2 dalyje numatytą garantiją nesaistoma ta aplinkybe, yra jis atostogose vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, ar ne. Tuo tarpu darbuotojui, kuris yra minėtose atostogose, DK 180 straipsnio 2 dalis numato didesnę garantiją: per šių atostogų laiką jam paliekama darbo vieta, pareigos, išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama "[47,p.145].

Būtina pažymėti, kad ir anksčiau galiojusio DSI 35 straipsnyje buvo numatyta, kad darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva tik su motina, auginančią vaiką iki trejų metų. Antroje šio straipsnio dalyje tokia garantija buvo numatoma ir tėvui ar globėjui, tačiau tik tais atvejais, jei motinos nėra. Neabejotina, kad Darbo kodekso 132 str. įtvirtintos žymiai pažangesnės ir teisingesnės nuostatos, užtikrinančios konstitucinį visų asmenų lygybės prieš įstatymą principą.

Garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams.

Darbo kodekso 133 straipsnis numato garantijas sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams.

1. „Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos, darbo vieta paliekama, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. Su darbuotoju, kuriam nustatytas neįgalumas, darbo sutartis gali būti nutraukta laikantis šio skirsnio nuostatų.
2. Darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl šio straipsnio 1 dalyje nustatytų priežasčių, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu jis dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką.
3. Į šio straipsnio 2 dalyje nustatytus laikotarpius neįskaitomas laikas, per kurį darbuotojas gavo valstybinio socialinio draudimo pašalpą šeimos nariui slaugyti arba pašalpą epideminių situacijų atvejais.”[4].

Taigi DK 133 straipsnio 1 dalyje numatytos garantijos taikomos tokiems darbuotojams, kuriems sveikatos sutrikimai atsirado dėl darbo santykių, t.y. sužalotiems darbe arba profesinės ligos. Pažymėtina, kad anksčiau galiojusių DĮK 43 straipsnio 1 dalies 4 punkte ir Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 4 punkte darbuotojo profesinė liga ar sužalojimas darbe buvo laikomas svarbia priežastimi ar pagrindu nutraukti darbo sutartį. Šia prasme naujasis Darbo kodeksas žymiai pažangesnis, nes kaip nurodoma Darbo kodekso komentaro III dalyje "kol nesibaigė komentuojamame straipsnyje nustatyti darbo vietos išsaugojimo terminai, negali būti jokios kalbos ne tik apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, bet ir draudžiama imtis kokių nors procedūrų (įspėti apie darbo sutarties nutraukimą). Antra, užtrukęs laikinas nedarbingumas negali būti traktuojamas kaip įstatymo nustatyta svarbi priežastis, leidžianti nutraukti darbo sutartį. Pagal DK 131 straipsnio 2 dalį, jei darbuotojas, pasibaigus laikino nedarbingumo laikotarpiams, per kuriuos jam išsaugoma darbo vieta, neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukta DK nustatytais pagrindais. Taigi ilgalaikis neatvykimas į darbą

dėl laikino nedarbingumo yra tik svarbi aplinkybė, leidžianti darbdaviui spręsti apie darbo sutarties nutraukimą dėl svarbios priežasties (DK 129 straipsnis). Tačiau kilus ginčui, teismas turi įvertinti, ar ta aplinkybė yra pakankamai svarbi, kad konkrečios darbo sutarties nutraukimas būtų pagrįstas"[47,p.146].

Pažymint, kad DK 133 str. 1 dalyje įtvirtintų garantijų pagrindas yra darbingumo netekimas dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos, būtina kiekvienu konkrečiu atveju nustatyti minėtus faktus. Neabejotina ir tai, kad reikia tinkamai išsiaiškinti ir šių faktų sampratą.

Pagal Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 20 dalį nelaimingas atsitikimas darbe – tai įvykis darbe, įskaitant eismo įvykį darbo laiku, nustatyta tvarka iširtas ir pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe, kurio padarinys - darbuotojo trauma (lengva, sunki, mirtina)"[3]. Įvykis darbe, kai darbuotojas mirė dėl ligos, nesusijusios su darbu, nepriskiriamas prie nelaimingo atsitikimo darbe. Minėto įstatymo 2 straipsnio 28 dalyje, nustatoma, kad profesinė liga yra ūminis ar lėtinis darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių, nustatyta tvarka pripažintas profesine liga"[3]. Be to ilgametis darbas veikiant kenksmingiems darbo aplinkos veiksniams (vibracinėms, triukšmo sukeltomis ausų ligomis) irgi lemia susirgimą profesinėmis ligomis. Pažymėtina, kad darbuotojo sužalojimo darbe arba susirgimo profesine liga faktai nustatomi vadovaujantis DK 282 straipsnio, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo [3], Lietuvos Respublikos Vyriausybės Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų tyrimo bei apskaitos nuostatų [30] numatyta tvarka.

Darbo kodekso 133 straipsnio 1 dalyje nustatyti tokie patys terminai, per kuriuos išsaugoma darbo vieta sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams, kaip ir iki tol galiojusiam Darbo sutarties įstatyme, t.y. darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. Medicininę išvadą apie žmogaus neįgalumą turi teisę duoti Valstybinė medicininės socialinės ekspertizės Komisija(VMSEK), vadovaudamasi 2000 m. balandžio 28 d. sveikatos apsaugo ministro ir socialinės apsaugo ir darbo ministrės įsakymu Nr.226/49 patvirtinta ilgalaikio ir pastovaus darbingumo netekimo (neįgalumo) nustatymo tvarka [32]. Pasibaigus nurodytiems terminams, darbo sutartis gali būti nutraukiama laikantis DK nustatytų reikalavimų. Taigi neįgalumo darbuotojams nustatymo faktas pats savaime taip pat negali būti traktuojamas kaip pakankamai svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį.

Įstatymų leidėjas DK 133 str. 2 dalyje taip pat nustato garantijas asmenims, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl 133 straipsnio 1 dalyje numatytų priežasčių.

Darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos, pagal DK 133 straipsnio 2 dalį, paliekamos, "jeigu jie dėl laikino nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ar kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką [4]. Taigi, jei darbuotojas dėl laikino nedarbingumo neatvyksta į darbą ilgiau nei per DK 133 str. 2 dalyje numatytus laikotarpius, tai darbdavys neprivalo tokiam darbuotojui palikti darbo vietos ir pareigų. Tokiu atveju teisiniu darbo sutarties nutraukimo pagrindu bus DK 129 str. 1 dalyje įtvirtinta darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Tačiau kai kurie norminiai aktai nustato, kad tam tikrais atvejais laikinojo nedarbingumo pažymėjimai gali būti tęsiami ilgiau, pvz., pagal Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų davimo taisyklių 26 punktą, sergant tuberkulioze pažymėjimas dėl šios ligos gali būti išduodamas net šimtui aštuoniasdešimt dviem dienom iš eilės [47,p.147-148]. Pagal DK 133 straipsnio 2 dalies prasmę darbdavys tokiems darbuotojams turėtų palikti darbo vietą ar pareigas per visą jų laikino nedarbingumo laikotarpį, jeigu jis neviršija valstybinio socialinio draudimo ar kituose norminiuose aktuose nustatytų terminų. Būtina pažymėti ir tai, kad pagal DK 133 str. 3 dalį į šio straipsnio antroje dalyje nustatytus laikino nedarbingumo laikotarpius neįskaitomas laikas, per kurį darbuotojas gavo valstybinio socialinio draudimo pašalpą šeimos nariui slaugyti ar pašalpą epideminių situacijų atvejais.

Garantijos darbuotojų atstovams

DK 134 straipsnyje įtvirtinta garantija darbuotojų atstovams - draudimas atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį be išankstinio atitinkamo organo sutikimo. Ankščiau galiojusiame Darbo sutarties įstatyme taip pat buvo numatytos panašios garantijos, kurios buvo taikomos siauresniam darbuotojų ratui. Pagal DSĮ 33 straipsnį darbdavys negalėjo savo iniciatyva atleisti iš darbo pagal DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 2 punktą (kai mažinamas darbuotojų skaičius) ir pagal 30 straipsnį (darbdavio valia) darbuotojo - įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamo organo nario, negavęs to organo išankstinio sutikimo. Šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse nagrinėjama garantija taikoma platesniam darbuotojų ratui, t.y. darbuotojams išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus, kurie per atstovavimo laikotarpį negali būti atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį, t.y. darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, be išankstinio šio organo sutikimo. Taigi pagal DK 134 straipsnį garantija taikoma:

1. darbuotojams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus (DK 19

straipsnis), tuo laikotarpiu, kuriam jie išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (DK 134 straipsnio 1 dalis);

2. kitiems darbuotojams, kuriems DK 134 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos taikymas numatytas kolektyvinėje sutartyje ar kituose įstatymuose (DK 134 straipsnio 4 dalis);

Darbuotojų atstovais pagal DK 19 straipsnį gali būti:

- profesinė sąjunga, veikianti darbovietėje arba ekonominės veiklos šakos profesinės sąjungos, kuriai darbovietės darbuotojų kolektyvo susirinkimas perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją;
- darbovietės darbo taryba, renkama visuotiniame darbuotojų susirinkime slaptu balsavimu.

Pažymėtina, kad neatsižvelgiant į tai kokias pareigas atlieka darbuotojas profesinės sąjungos ar darbo tarybos renkamame organe, DK 134 str. 1 d. numatyta garantija jam galioja per visą laikotarpį renkamame organe.

Atkreiptinas dėmesys Lietuva yra ratifikavusi 1971 m. TDO konvenciją Nr. 135 “Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje” [21], kurios 1 straipsnyje įtvirtinta nuostata, teigianti, kad darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo visokių veiksmų, kurie jiems gali padaryti žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose, arba veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, kokiu jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas.

Jeigu kolektyvinėje sutartyje numatyta, kad DK 134 straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija taikoma ir kitiems darbuotojams (ne tik darbuotojų atstovaujamųjų organų nariams), ar numatyti atvejai, kada darbuotojai negali būti atleidžiami negavus kitų organų sutikimo, šios garantijos turi būti taikomos taip, kaip tai numatyta kolektyvinėje sutartyje. Pažymėtina, kad DK 134 straipsnio 4 dalies nuostata, jog įstatymuose numatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų organų sutikimo, nukreipia į kitus įstatymus, pavyzdžiui: garantijos darbuotojams numatytos ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnio 9 dalyje pagal kurią darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai taikomos DK 134 straipsnyje nustatytos garantijos. Vadinasi tokio darbuotojo atleidimas iš darbo DK 129 straipsnio pagrindu galimas tik gavus jį išrinkusio darbuotojų kolektyvo susirinkimo sutikimą (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnio 4 dalis) [51, p. 455].

Galimos situacijos, kai darbuotojas yra išrinktas į kelis (du ar daugiau) darbuotojų atstovaujамųjų organų ir (arba) kuriam atitinkamos garantijos nustatytos kolektyvinėje sutartyje arba įstatymuose (DK 134 straipsnio 4 dalis). LAT 2003m. gruodžio 29d. nutarime yra nurodęs, kad tokiu atveju "Darbuotojas negali būti atleistas iš darbo be kiekvieno iš tų organų išankstinio sutikimo." [59].

Įstatymo leidėjas DK 134 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą nuostatą, kad dėl darbdavio pareiškimo duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo (DK 134 straipsnio 1 ir 4 dalys) patenkinimo, darbuotojų atstovaujамasis organas privalo nuspręsti ir atsakymą darbdaviui duoti per keturiolika kalendorinių dienų nuo pareiškimo gavimo (DK 134 straipsnio 2 dalis). Jeigu įstatymuose ir kolektyvinėje sutartyje nėra nustatytas terminas, per kurį kiti organai (DK 134 straipsnio 4 dalis) turi nuspręsti dėl darbdavio pareiškimo duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo ir duoda darbdaviui atsakymą, tai minėti kiti organai privalo duoti atsakymą per keturiolika kalendorinių dienų nuo pareiškimo gavimo (DK 9 straipsnio 1 dalis, 134 straipsnio 2 dalis). Jei per minėtą terminą, atsakymas darbdaviui neduodamas, tai darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį (DK 9 straipsnio 1 dalis, 134 straipsnio 2 dalis), išskyrus įstatymų ar kolektyvinės sutarties numatytus atvejus. Pažymėtina, kad DK 134 straipsnio 2 dalyje nustatytam terminui skaičiuoti taikomos DK 26 straipsnio taisyklės.

Be to, LAT senatas apžvalgoje [60] yra pasakęs, jog "darbuotojų atstovaujamojo organo ar kitų organų sutikimas, be kurio darbuotojas negali būti atleistas iš darbo (DK 134 straipsnio 1 ir 4 dalys), turi būti išankstinis, t.y. gautas iki darbuotojo atleidimo iš darbo." [60]. Neabejotina, kad darbuotojo atleidimas iš darbo be reikalingo išankstinio atitinkamo organo sutikimo, dėl darbdavio kaltės pažeidus DK 134 straipsnyje numatytas garantijas, teismų praktikoje būtų įvertintas kaip atleidimas iš darbo pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką.

Pažymėtina, kad tiek darbdavio pareiškimas duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, tiek atitinkamo organo atsakymas darbdaviui dėl sutikimo ar nesutikimo atleisti darbuotoją iš darbo rašytine forma. Darbdavio pareiškimas atitinkamam organui, kad šis duotų sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, turi būti motyvuotas, nurodant konkrečias priežastis ir aplinkybes, dėl kurių darbdavys planuoja atleisti darbuotojais darbo pagal DK 129 straipsnį, atleidimo iš darbo data, atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka. Prie pareiškimo turi būti pridėti įrodymai, kuriais darbdavys grindžia savo prašymą. Tais atvejais, kai organas, į kurį darbdavys kreipėsi su prašymu duoti sutikimą atsisako jį duoti tai darbdavys, teisme ginčydamas atsisakymą, negali planuojamo atleidimo iš darbo pagrįsti kitomis priežastimis ir aplinkybėmis nei nurodytos jo pareiškime atitinkamam

organui. Jeigu organas, į kurį darbdavys kreipėsi, duoda sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, tai darbdavys, atleisdamas šį darbuotojais darbo pagal DK 129 straipsnį, yra saistomas savo pareiškime duoti sutikimą, nurodytomis priežastimis ir aplinkybėmis. Darbuotojo atleidimas dėl kitų priežasčių ir aplinkybių negu kad nurodyta pareiškime gali būti vertinamas kaip atleidimas be išankstinio atitinkamo organo sutikimos.

Kaip jau buvo minėta darbuotojų atstovaujami organai, gavę darbdavio pareiškimą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, gali jį patenkinti arba atsisakyti duoti tokį sutikimą. Tuo atveju, kai atsisakoma duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, darbuotojų atstovaujamo organų rašytiniame atsakyme turi būti nurodyti motyvai dėl kurių neduodamas sutikimas. Tokia pareiga išplaukia iš darbdavio teisės ginčyti darbuotojams atstovaujančio organo atsisakymą. Darbo kodekso 134 str. 3d. nustato, kad darbuotojų atstovaujamiems organams atsisakius duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, darbdavys turi teisę tokį atsisakymą (nesutikimą) ginčyti teismine tvarka. Pažymėtina, kad tokio pobūdžio darbo ginčai teismų praktikoje yra problematiški, kadangi teismas gali panaikinti darbuotojų atstovaujamo organų nesutikimą atleisti darbuotoją iš darbo tik tada, jeigu darbdavys įrodys, kad toks sprendimas (sutikimo nedavimas) iš esmės pažeidžia darbdavio interesus.

Kai darbdavys, esant ginčui teisme, įrodo, jog atitinkamo organo sprendimas atsisakyti duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, teismas šiuo pagrindu gali panaikinti ne tik darbuotojus atstovaujančių organų. Tiek darbuotojus atstovaujantieji organai, tiek ir kiti organai, kurie sprendžia darbdavio pareiškimus duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, privalo savo teisėmis naudotis protingai ir sąžiningai, taip pat negali be pakankamo pagrindo riboti darbdavio teisių, varžyti galimybę vykdyti pagrindines darbdavio, kaip ūkio subjekto, funkcijas, pažeisti darbdavio teisių ir teisėtų interesų. Kaip nurodo LAT senatas "Teismas, nagrinėdamas darbdavio reikalavimą panaikinti atitinkamo organo sprendimą tuo pagrindu, kad sprendimas atsisakyti duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, turi CPK nustatyta tvarka patikrinti ir įvertinti:

- a) darbdavio nurodyto intereso (interesų) buvimo faktą, intereso teisėtumą ir svarbą;
- b) ginčijamo sprendimo pagrįstumą;
- c) darbdavio nurodytą jo intereso (interesų) esminio pažeidimo faktą ir šio fakto priežastinį ryšį su ginčijamu sprendimu"[59].

Taigi teismas, įvertinęs visas faktines aplinkybes, ir nustatęs, kad yra pažeidžiami darbdavio interesai, gali panaikinti darbuotojams atstovaujančio organo sprendimą neduoti sutikimo darbuotoją atleisti iš darbo. Tik įsiteisėjus teismo sprendimui, kuriuo panaikintas atitinkamo organo atsisakymas duoti sutikimą atleisti darbuotoją, darbdavys

turi teisę atleisti tokį darbuotoją iš darbo per laikotarpį, kol galioja jam įteiktas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą. Pažymėtina, kad daugelyje užsienio valstybių norint nutraukti darbo sutartį su darbuotojais, kurie yra darbuotojų atstovaujamo organo nariai, darbdaviui numatyta pareiga gauti tokių organų, administracinių ar teisminių institucijų sutikimą [39,p.89].

Pirmenybės teisė būti paliktam darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius.

Darbo kodekso 135 straipsnyje nustatyta dar viena garantija atskirų kategorijų darbuotojams- pirmenybės teisė būti paliktam darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius dėl ekonominių ar technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų.

Anksčiau galiojusio DSĮ 37 straipsnyje irgi buvo panaši nuostata, išskyrus tai, kad DK papildomos garantijas numato darbuotojams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamosios organus bei pirmenybės teisės nustatymą darbuotojams turintiems nemažesnę kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie įgijo teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna.

Pažymėtina, kad panašios nuostatos yra ir užsienio šalių darbo įstatymuose bei tartautinių organizacijų teisės aktuose. Štai pavyzdžiui, 1982 m. birželio 2 d. TDO Rekomendacijoje Nr. 166 [19] numatyta, kad atleidžiant darbuotojus iš darbo dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašių priežasčių, darbdavys turėtų pasirinkti darbuotojus, jeigu įmanoma, pagal tam tikrus, iš anksto nustatytus kriterijus, kurie turėtų atitikti tiek darbdavio, tiek ir darbuotojų interesus.

Taigi Darbo kodekso 135 straipsnyje numatyta garantija- pirmenybės teisė būti paliktam darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, taikoma tik tokiems darbuotojams, kurie atleidžiami pagal DK 129 straipsnį ir tik tada, kai su jais darbo sutartis nutraukiama dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų. Toks vertinimas pateikiamas ir Darbo kodekso komentare [47, p. 152]. Tačiau šio magistrinio darbo autorius, suprasdamas, kad analizuojamos teisės normos tikslas- numatyti teisės į darbą apsaugos priemones tam tikrų kategorijų darbuotojams, kuriems tokia speciali apsauga yra reikalinga darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju, palaiko nuomonę kad analizuojamoje darbo teisės normoje numatytos tam tikrų kategorijų darbuotojų teisės į darbą apsaugos priemonės turi būti taikomos nepriklausomai nuo to, dėl kokių priežasčių darbovietėje mažinamas darbuotojų skaičius. Panašios nuostatos laikosi ir LAT senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime [59] nurodydamas, kad darbuotojų skaičius gali būti mažinamas ne tik dėl DK 135 straipsnio 1 dalyje nurodytų priežasčių, bet ir dėl DK 129 dalyje numatytų "panašių svarbių priežasčių". Ten pat pažymima, kad jei DK 135

straipsnį aiškinti taip, kad jis taikomas tik tais atvejais, kai darbuotojų skaičius mažinamas dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, o esant darbuotojų skaičiaus mažinimui dėl panašių svarbių priežasčių (DK 129 straipsnio 2 dalis) - netaikomas, tai DK 135 straipsnio tikslas ir uždavinys nebūtų realizuotas. Todėl priimtinesnė pozicija, kad DK 135 straipsnis turi būti taikomas ne tik tada, kai darbuotojų skaičius mažinamas dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, bet ir dėl panašių svarbių priežasčių, numatytų DK 129 straipsnio 2 dalyje. Pažymėtina, kad tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo nepakankamos kvalifikacijos ar kitokių DK 129 straipsnio 2 dalyje numatytų su darbuotojo asmeniu susijusių svarbių priežasčių, DK 135 straipsnyje įtvirtintos garantijos netaikomos. Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje numatytas sąrašas darbuotojų, galinčių pasinaudoti šiame straipsnyje įtvirtinta garantija- pirmenybės teise būti paliktiems darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Tai darbuotojai, kurie 1) toje darbovietėje buvo sužaloti ar susirgo profesine liga; 2) vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, pripažintus pirmos ar antros grupės invalidais; 3) turi ne mažiau kaip dešimt 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) yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus. Taigi pagal DK 135 straipsnio 1 dalies 1 punktą pirmenybės teisę būti paliktam dirbti turi tik tie darbovietėje sužaloti darbuotojai, kurie darbuotojų skaičiaus mažinimo metu vis dar yra netekę tam tikros profesinio darbingumo dalies. Jeigu po praeityje įvykusio darbuotojo sužalojimo darbe fakto, jo darbingumas visiškai atsistatė, tai DK 135 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyta garantija darbuotojui netaikoma. Be to, minėtos kategorijos darbuotojams, kol jie yra nedarbingi dėl sužalojimo ar profesinės ligos darbo vietos (pareigų) išsaugojimo garantijas numato DK 133 straipsnio 1 dalis. Tokiems darbuotojams DK 135 straipsnyje numatyta garantija netaikoma, kadangi šio straipsnio nuostatos taikomos tik pasibaigus DK 133 straipsnio 1 dalyje numatytos garantijos galiojimo laikui. Pagal DK 135 str. 1 d. antrą punktą garantija numatoma - darbuotojams, kurie vieni prižiūri 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 amžiaus, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių

specialiųjų poreikių lygis. Tokiais darbuotojais pagal LAT senato išaiškinimą [33] pripažįstami darbuotojai, kurie faktiškai vieni augina vaiką (vaikus) ar įvaikį (įvaikius) iki šešiolikos metų amžiaus pavyzdžiui, yra našlys (našlė), vieniša motina (įmotė), kitas vaiko tėvas (įtėvis) atlieka laisvės atėmimo bausmę ar jam neterminuotai arba terminuotai apribota tėvų valdžia, santuoka yra nutraukta ar gyvena skyrium ir teismo sprendimu vaiko (įvaikio) gyvenamoji vieta yra nustatyta su juo. Nurodytas sąrašas nėra baigtinis, kadangi praktikoje gali būti ir kitų atvejų, kuriems esant darbuotojas gali būti laikomas faktiškai vienas auginantis vaiką. DK 135 straipsnio 1 dalies 2 punktas taikomas ir įstatyminiam globėjui (rūpintojui). Ši norma taikoma neatsižvelgiant į tai, ar darbuotojas vienas išlaiko auginamą vaiką, ar kitas iš vaiko tėvų taip pat vykdo pareigą materialiai išlaikyti nepilnametį vaiką. Aptariamas DK 135 str. 1d. 2 punktas taikomas ir darbuotojams, kurie faktiškai vieni prižiūri kitą savo šeimos narį (narius), kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis bei šeimos narius, sulaukusius senatvės pensijos amžiaus, kuriems teisės aktai nustato didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygį. Tokiam priežiūros faktui patvirtinti reikalinga pateikti atitinkamus dokumentus, patvirtinančius darbuotojo ir jo šeimos nario, turinčio nurodytą statusą (pvz., neįgalumą), tą pačią gyvenamąją vietą. Šios normos prasme, darbuotojo šeimos nariais suprantami jo tėvai (įtėviai), sutuoktinis, vaikai (įvaikiai), broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai bei kiti kartu gyvenantys giminaičiai.

Įstatymų leidėjas numato pirmenybės teisę būti paliktiems darbe darbuotojams, turintiems ne mažesnę kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius. Pagal DK 30 straipsnio nuostatas nepertraukiamasis darbo stažas - tai laikas, dirbtas vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje arba keliose įmonėse, įstaigose, organizacijose, jeigu iš vienos darbovietės į kitą buvo perkelta darbdavių susitarimu arba kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba jeigu darbo pertrauka neviršija nustatytų terminų. Šio darbo stažo skaičiavimo tvarką iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Vyriausybė, o kitose darbovietėse - kolektyvinės sutartys"[4]. Taigi nagrinėjamoje darbo teisės normoje įtvirtinta garantija būti pirmenybės teise paliktam dirbti darbuotojams, turintiems ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, kurioje mažinamas darbuotojų skaičius. Tačiau darbuotojams, kurie pagal Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymą gauna visą senatvės pensiją arba yra įgiję teisę ją gauti, numatoma išimtis ir ši garantija netaikoma. Dar viena kategorija darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, yra darbuotojai, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji

metai. Suprantama, kad tokios garantijos įtvirtinimu, įstatymų leidėjas siekia, kad ilgai dirbę asmenys neprarastų tam tikrų socialinių garantijų, pvz., sveikatos draudimo, didesnės pensijos ateityje ir pan.). DK 134 straipsnio 1 dalies 4 punkte numatyta garantija darbuotojams, kuriems pirmenybės teisė būti paliktam darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius kolektyvinėje sutartyje. Tai reiškia, kad kolektyvinės sutarties šalys gali įtvirtinti laisva valia tokią garantiją bet kuriai darbuotojų grupei, pavyzdžiui, darbuotojams, turintiems daugiavaikes šeimas, įtrauktiems į darbo ginčų komisijas ir kt.

Pagal aptariamą darbo teisės normą garantija turėti pirmenybės teisę būti paliktiems darbe, numatoma ir darbuotojams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus. Kaip jau buvo minėta magistro darbe, anksčiau galiojęs DSI tokios garantijos darbuotojų atstovaujamųjų organų nariams nenumatė.

Pažymėtina, kad Lietuvos įstatymų leidėjas, didelį dėmesį skirdamas tarptautinės teisės aktams bei derindamas su jais Darbo kodekse įtvirtintas teisės normas, nenumatė DK 135 straipsnyje dar vienos kategorijos darbuotojų, kuriuos aptaria 1982 m. birželio 2 dienos TDO Rekomendacija Nr. 166 „dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [19]. Šis tarptautinis teisės aktas rekomenduoja nustatyti darbuotojams, atleistiems iš darbo dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašių priežasčių, pirmenybės teisę būti išnaujo priimtiems į darbą, iš kurio jie buvo atleisti, kai buvo mažinamas darbuotojų skaičius, jeigu darbdavys po tam tikro laikotarpio vėl priima į darbą darbuotojus, kurių kvalifikacija panaši į anksčiau atleistų darbuotojų. Tokios darbuotojų teisės įgyvendinimas turėtų būti apribotas tam tikru, iš anksto numatytu, terminu. Taigi magistro darbo autoriaus nuomone, siūlytina, kad Lietuvoje įstatymų leidėjas apsvarstytų panašios garantijos nustatymą Darbo kodekse minėtai darbuotojų kategorijai.

Pereinant prie DK 135 straipsnio 2 dalies analizės, pažymėtina, kad šis straipsnis numato pirmenybės taikymą tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje pačioje darbovietėje kvalifikacija. DK 135 straipsnio 1 dalies 1 ir 6 punktuose numatytų darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti yra absoliuti ir nesiejama su jų turima kvalifikacija, todėl jie turi pirmenybės teisę likti dirbti visų kitų tos darbovietės darbuotojų atžvilgiu tame tarpe darbuotojų, nurodytų DK 135 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4, 5 punktuose net ir tada, kai jų kvalifikacija žemesnė. LAT senatas išaiškino, kad „kai, mažinant darbuotojų skaičių, būti paliktais dirbti tarpusavyje konkuruoja du ar daugiau tos pačios specialybės darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę pagal DK 135 straipsnio 1 dalies 1 ir (ar) 6 punktus, pirmenybė taikoma tam iš jų, kurio kvalifikacija yra aukštesnė, o jeigu jų kvalifikacija yra vienoda - darbdavys šiuo aspektu turi teisę pasirinkti, su kuriuo darbuotoju tęsti darbo

santykius, o kurį darbuotoją atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį. Sąvoka „specialybė“ DK 135 straipsnio 2 dalies prasme apima ir sąvoką „pareigos“, t.y. pagal DK 135 straipsnio 2 dalį pirmenybė taikoma ne tik tos pačios specialybės, bet ir tas pačias pareigas einantiems darbuotojams. Darbuotojo kvalifikacija, reikšminga DK 135 straipsnio 2 dalies taikymui, suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Kvalifikacija nėra tapati išsilavinimui, kadangi išsilavinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją [59]. Tame pačiame nutarime nurodoma, kad DK 135 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 ir 5 punktuose numatytų darbuotojų pirmenybės teisė nėra absoliuti, o yra sąlyginė, todėl jos taikymas priklauso nuo pirmenybės teisę turinčių darbuotojų kvalifikacijos, lyginant su visų kitų tos pačios specialybės darbuotojų (išskyrus darbuotojus, turinčius pirmenybės teisę pagal DK 135 straipsnio 1 dalies 1 ir 6 punktus bei darbuotojus, kuriems taikomos ir galioja įstatyme numatytos garantijos į darbo vietas (pareigų) išsaugojimą), dirbančių toje darbovietėje, kvalifikacija.

Taigi tais atvejais, kai mažinant darbuotojų skaičių, dėl palikimo dirbti tarpusavyje konkuruoja du ar daugiau darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę pagal DK 135 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 ir (ar) 5 punktus, pirmenybė taikoma tiems iš jų, kurių kvalifikacija yra aukštesnė. Jeigu jų kvalifikacija yra vienoda, tai dirbti turėtų būti paliekamas labiau socialiai pažeidžiamas darbuotojas (pavyzdžiui, darbuotojas, turintis pirmenybės teisę pagal daugiau aptariamosios teisės normos punktų negu jo konkurentai, ir pan.). Tačiau jeigu tokių darbuotojų kvalifikacija ir socialinis pažeidžiamumas yra vienodi, darbdavys turi teisę pasirinkti, su kuriuo iš jų tęsti darbo santykius, o kurį atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį.

Atskirai paminėtos ir darbo ginčų komisijos nariams suteikiamas garantijos. Pagal DK 303 straipsnio nuostatas darbuotojų išrinkti darbo ginčų komisijos nariai darbdavio iniciatyva negali būti atleidžiami iš darbo, jei nėra jų kaltės pagal šio Kodekso 129 straipsnį, išskyrus atvejį, kai įmonė yra likviduojama [4]. Šiuo atveju papildomos garantijos siejamos su naryste darbo ginčų komisijoje, t.y. su darbuotojais, kurie darbuotojų susirinkime buvo išrinkti darbo ginčų komisijos nariais, negalima nutraukti darbo sutarties darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, išskyrus įmonės likvidavimą. Be to, darbo ginčų komisijų nariams per visą darbo ginčų komisijos kadenciją, įstatymas numato galimybę gauti vidutinį darbo užmokestį už laiką, sugaištą nagrinėjant darbo ginčus. Tai reiškia, kad įstatymas garantuoja, kad už laiką, kurį darbo ginčų komisijos narys praleis darbo ginčų komisijos posėdžiuose, jam bus mokamas vidutinis darbo užmokestis.

Baigiant šioje magistro darbo dalyje numatytą klausimų analizę, dera pažymėti, kad Darbo kodeksas numato pakankamai daug apribojimų darbdaviui nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Tuo pačiu apribojimai darbdaviui tampa darbuotojų garantijomis, kurios neabejotinai reikalingos siekiant apsaugoti darbuotoją nuo socialinio pažeidžiamumo.

IV. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS, TVARKA

Įstatymų leidėjas siekdamas išvengti neigiamų darbo sutarties nutraukimo pasekmių, Darbo kodekse įtvirtino gana griežtus reikalavimus darbdaviui, kai darbo sutartis darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Todėl be jau anksčiau magistro darbe nagrinėtų juridinių faktų nustatymo (pvz., svarbios priežasties buvimo, ypatingo atvejo buvimo ir kt.) darbdavys privalo laikytis DK 130 str. nustatytos įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą tvarkos.

DK 130 str. 1 d. numato, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Tai yra bendrasis terminas, taikomas nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Siekiant apsaugoti tam tikras, labiau socialiai pažeidžiamas darbuotojų kategorijas, įstatymų leidėjas DK 131 numato ilgesnius įspėjimo terminus. Tai darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metų, neįgalieji darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metų. Tokius darbuotojus darbdavys turi įspėti ne mažiau kaip prieš keturis mėnesius iki darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, išskyrus atvejus, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis (DK 129 str. 5d.) ir darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką sumokamas išeitinis darbo užmokestis.

Neabejotina, kad tokiais reikalavimais siekiama apsaugoti darbuotojų teises, nes įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą pagrindinis tikslas – duoti darbuotojui pakankamai laiko susirasti kitą darbą, jame įsidarbinti ir priprasti prie naujos aplinkos.

Pažymėtina, kad anksčiau galiojusiuose DSĮ (34 str.) taip pat buvo nustatytas dviejų mėnesių bendrasis įspėjimo terminas ir keturių mėnesių įspėjimo terminas – atskirų kategorijų darbuotojams.

Tokios nuostatos įtvirtintos ir 1982 m. TDO konvencijoje Nr. 158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva”, kurios 11 straipsnyje nurodoma, kad darbuotojas, kurį numatoma atleisti iš darbo, turi būti apie tai įspėtas [18].

Ir nors, kaip pažymi V. Tiažkijus [51, p. 439], įstatyme numatytus dviejų ir keturių mėnesių įspėjimo terminus reikėtų laikyti minimaliais reikalavimais, nes įspėti apie darbo sutarties nutraukimą nedraudžiama ir anksčiau, tačiau atsižvelgiant į darbuotojo ir darbdavio teisinę bei psichologinę padėtį įspėjimo laikotarpiu, manytina, kad šis laikotarpis neturėtų būti nepagrįstai ilginamas, nes įspėtas darbuotojas jaučia psichologinę įtampą, o darbdavys nėra užtikrintas darbuotojo darbo našumu. Visgi, atsižvelgiant į DK 130 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą teisės normos prasmę, galima daryti

išvadą, kad jeigu darbdavys įspėja darbuotoją prieš ilgesnį terminą negu nustatyta įstatyme, paprastai tai nelaikoma darbo sutarties nutraukimo pažeidimu.

Pažymėtina, kad ir kolektyvinėje (DK 4 str.) ar darbo sutartyje (DK 95 str.), gali būti numatyti ilgesni įspėjimo terminai dėl darbo sutarties nutraukimo negu kad įtvirtinti DK 130 str. 1 d., nes darbo sutartyse ar kolektyvinėse sutartyse galima įtvirtinti papildomas, įstatymuose nenumatytas nuostatas. Jeigu įspėjimo terminai pagal kolektyvinės sutarties nuostatas ir darbo sutarties sąlygas yra skirtingi, tai atsižvelgiant į DK 9 straipsnio 1 dalį ir 11 straipsnio 2 dalį, turi būti taikomos tos nuostatos ar sąlygos, kurios numato ilgesnius įspėjimo terminus.

Panašūs reikalavimai laikytis tam tikrų įspėjimo terminų nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju numatyti ir užsienio valstybių darbo įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse. Štai pavyzdžiui Rusijos Federacijos darbo kodekso 180 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad mažinant darbuotojų skaičių arba likviduojant įmonę, darbuotojas įspėjamas prieš du mėnesius iki atleidimo iš darbo [53, p. 512], Latvijoje darbo įstatymas numato 1 mėnesio įspėjimo terminą nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės [30], dar kitose valstybėse įspėjimo trukmė siejama su darbuotojo turimu darbo stažu toje darbovietėje. Palyginimui pateiksiu pavyzdžius, iš kurių bus matomi įspėjimo terminai apie būsimą atleidimą iš darbo kai kuriose užsienio valstybėse [39,p.158-159].

Anglija – įspėjimo terminas- 1-12 savaičių, priklausomai nuo darbo stažo;

Belgija – įspėjimo terminas- 28-56 dienos, priklausomai nuo darbo stažo – darbininkams; 3-15 mėnesių, priklausomai nuo darbo stažo ir metinių pajamų – tarnautojams;

Suomija – įspėjimo terminas 2-6 mėnesiai, priklausomai nuo darbo stažo;

Prancūzija – 1-2 mėnesiai, priklausomai nuo darbo stažo;

Italija – 6-12 dienų darbininkams, priklausomai nuo darbo stažo (pagal kolektyvines sutartis); 15 dienų – 4 mėnesiai tarnautojams, priklausomai nuo darbo stažo (pagal įstatymą);

Norvegija – 1-6 mėnesiai, priklausomai nuo darbo stažo;

Šveicarija – 1-3 mėnesiai, priklausomai nuo darbo stažo.

Iš pateiktų duomenų matyti, kad užsienio valstybėse įspėjimo terminas dažniausiai priklauso nuo darbo stažo, darbuotojo amžiaus, dirbamo darbo ar pareigų.

Magistranto nuomone, Lietuvos įstatymų leidėjui verta atsižvelgti į Vakarų valstybių patirtį ir, siekiant labiau apsaugoti ilgai darbovietėje dirbančių darbuotojų interesus, diferencijuoti įspėjimo laikotarpio trukmę atsižvelgiant į darbuotojo darbo stažą. Siūlytina ilgą laiką dirbantiems toje įmonėje darbuotojams nustatyti ilgesnius

įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminus.

DK 130 str. 1 d. įvirtina rašytinę įspėjimo formą. Tai reiškia, kad darbdavys įspėjimą darbuotojui įteikia pasirašytinai ir tokiu būdu turi įrodymą, kad darbuotojas tinkamai ir laiku buvo informuotas apie būsimą darbo sutarties nutraukimą. Trumpai tariant, darbuotojo parašas ir pasirašymo data ant įspėjimo vienareikšmiškai prilyginamas įspėjimo įteikimo momentui. Darbuotojo, kuris raštu nebuvo įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą, atleidimas iš darbo vertinamas įstatymų nustatytos tvarkos pažeidimu, sukeliančiu DK 297 straipsnio 3 ar 4 dalies numatytas teises pasekmes.

Tačiau, kaip išaiškino LAT senatas [59], pačiame įstatyme nereglamentuojamas įspėjimo darbuotojui būdas, todėl įspėjimas darbuotojui gali būti įteiktas kaip rašytinis dokumentas paduodant jį darbuotojui asmeniškai, išsiunčiant paštu, perduodant telegrafu, faksimiliniu ryšiu ar kitokiais telekomunikaciniais įrenginiais, kuriais užtikrinama teksto apsauga ir siuntėjo parašo identifikavimas. Darbuotojo atsisakymas priimti įspėjimą yra prilyginamas jo gavimui.

Įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą, remiantis DK 130 str. 2 dalimi, turi būti nurodyta: atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas, atleidimo iš darbo data ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka.

Pažymėtina, kad įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą turi būti nurodoma ne abstrakčios DK 129 str. 2 d. formuluotės, bet konkrečios priežastys ir aplinkybės, kuriomis argumentuojamos darbdavio apsisprendimas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju. Todėl jei darbuotojas bus atleistas iš darbo dėl kitų svarbių priežasčių, negu kad nurodyta įspėjime, toks atvejis bus laikomas darbo sutarties nutraukimu be įspėjimo ir užtrauks darbdaviui nepageidaujamas teises pasekmes. Be kita ko, DK 130 straipsnio 2 dalis numato imperatyvią nuostatą – atleidimo iš darbo datos nurodymą įspėjime. Darbo sutarties nutraukimo data įspėjime nurodoma kaip konkreti kalendorinė diena (kuri gali būti ne ankstesnė kaip du mėnesiai, o nutraukiant darbo sutartį su atskirų kategorijų, nurodytų DK 129 str. 4 d. darbuotojais – 4 mėnesiai arba dar ilgesnė, jeigu tai numatyta kolektyvinėje sutartyje ar sulygta darbo sutartyje. Įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas skaičiuojamas remiantis DK 26 straipsnyje nustatytais taisyklėmis, t.y. įspėjimo termino eiga prasideda sekančią dieną po tos kalendorinės dienos, kai darbuotojas gavo rašytinį įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, laikino nedarbingumo ir atostogų laikas yra įskaitomas į įspėjimo terminą, nes DK 130 straipsnis nenumato, kad minimi laikotarpiai neįskaitomi į įspėjimo terminą.

Atkreiptinas dėmesys ir į LAT senato išaiškinimą [59], kad jei darbuotojas

atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo laikotarpiui, jo atleidimo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas. Tačiau jei darbuotojas, įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą, pats prašo atleisti jį iš darbo pagal DK 129 str. kai nėra pasibaigęs įspėjimo terminas ir pats nurodo konkrečią atleidimo iš darbo datą, tai toks darbuotojas gali būti iš darbo atleistas jo nurodytu laiku, nekeičiant atleidimo pagrindo.

Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas įpareigoja darbdavį įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir nurodyti atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką, kuri reglamentuota DK 141 straipsnyje. Manytina, kad vienas iš šio reikalavimo tikslų - suteikimas darbuotojui teisės pasirinkti ar atsiskaitymas, jo požiūriu, bus teisingas, kadangi, kilus neaiškumams, darbuotojas turės galimybę išsiaiškinti su darbdaviu tiesiogiai.

Taigi nutraukus darbo sutartį pagal DK 129 str., kaip ir kitais darbo sutarties nutraukimo atvejais, atleidžiant darbuotoją iš darbo, darbdavys pagal DK 141 str. privalo visiškai atsiskaityti su darbuotoju (DK 141 str.). Atsiskaitymas su darbuotoju apima du dalykus: 1) dokumentų, susijusių su atleidimu iš darbo, užpildymą bei išdavimą darbuotojui ir 2) visų darbuotojui priklausančių pinigų sumų išmokėjimą.

Dokumentai, kuriuos darbdavys visada privalo užpildyti, yra darbuotojo valstybinio socialinio draudimo pažymėjimas ir darbuotojo darbo sutartis. Darbuotojui pageidaujant, darbdavys privalo išduoti jam pažymą apie darbą, kurioje turi nurodyti darbuotojo darbo funkcijas (pareigas), jo pradžios ir pabaigos datas, o darbuotojo prašymu - ir darbo užmokesčio dydį bei darbo įvertinimą (charakteristiką).

Be to darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal DK 129 str., privalo išmokėti: 1) visą darbuotojui neišmokėtą jo darbo užmokestį, kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir t.t. ir 2) išeitinę išmoką.

Atleidžiant darbuotoją pagal DK 129 str., visada mokama vienodo dydžio išeitinė išmoka, kuri didinama atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą darbovietėje. Išeitinės išmokos išmokėjimo pagrindas ir jos dydžiai reglamentuojami DK 140 str., numatant kad pagal DK 129 str. atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, atsižvelgiant į nepertraukiamąjį darbuotojo darbo stažą toje darbovietėje: 1) iki dvylikos mėnesių - vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka; 2) nuo dvylikos iki trisdešimt šešių mėnesių - dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka ir t.t. Be to DK 141 str. 1 d. numatyta, kad darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Darbdavys, laiku neatsiskaitęs su atleidžiamu darbuotoju, turi pareigą pagal DK 207 str. jam išmokėti delspinigių.

Išeitinė pašalpa atleidžiant darbuotoją, kai nėra jo kaltės, paprastai išmokama daugumoje užsienio valstybių. Kai kur, pavyzdžiui, Anglijoje, Airijoje, Portugalijoje ir Ispanijoje išėitinė pašalpa atleidžiamam iš darbo darbuotojui išmokama tik tam tikrais darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atvejais – daugiausia, kai darbo sutartis nutraukiam dėl ekonominių priežasčių. Italijoje yra dar kitaip – išėitinė pašalpa darbuotojui išmokama visais jo atleidimo iš darbo atvejais, nesvarbu ar yra jo kaltė, ar ne [39, p. 159]. Darbo autoriaus nuomone, tokia norma nėra racionali, nes gali būti tokių atvejų darbuotojas buvo padaręs rimtą nusižengimą darbe ir tuo sukėlęs daug neigiamų padarinių darbdavio interesams, o darbdavys dar turėtų tokiam atleidžiamam darbuotojui sumokėti ir išėitinę pašalpą. Pažymėtina ir tai, kad daugelyje užsienio valstybių išėitinės pašalpos dydis priklauso nuo darbo stažo, o kartais ir nuo darbuotojo amžiaus. Palyginimui žemiau nurodysiu kai kurias užsienio valstybes ir jose nustatytus išėitinės pašalpos dydžius:

Prancūzija- 1/10 mėnesinio atlyginimo už kiekvienus išdirbtus metus toje įmonėje, papildomai mokant 1/15 mėnesinio atlyginimo už kiekvienus vėlesnius metus tiems, kurie išdirbo ilgiau nei 10 metų;

Vengrija- 1-6 mėnesiniai atlyginimai, priklausomai nuo darbo stažo;

Italija- 1 mėnesinis atlyginimas už kiekvienus metus, išdirbtus toje įmonėje;

Anglija- 1-20 savaičių darbo užmokesčio dydžio pašalpa, priklausomai nuo darbo stažo ir darbuotojo amžiaus;

Ispanija- 1 savaitės darbo užmokestis už kiekvienus išdirbtus metus toje įmonėje;

Portugalija- 1 mėnesinis atlyginimas už kiekvienus metus, išdirbtus toje įmonėje;

Austrija- 1-12 mėnesinių darbo užmokesčių, priklausomai nuo darbo stažo;

Ispanija- 45 dienų darbo užmokestis už kiekvienus metus, išdirbtus toje įmonėje, bet ne daugiau nei 18 mėnesinių darbo užmokesčių [39,p.60].

Negalima pamiršti ir dar vieno būtino darbo sutarties nutraukimo darbdavio, iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarkos reikalavimo - darbdavio pareigos perkelti darbuotoją į kitą darbą, jeigu yra kitas laisvas darbas, kurį darbuotojas gali dirbti, ir jeigu darbuotojas sutinka būti perkeltas į tokį darbą (DK 129 str. 1 d.). Pagal šios įstatyminės nuostatos prasmę darbdavys visų pirma turi pareigą ieškoti galimybių perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitą darbą. Pirmiausia turi būti siūlomas atleidžiamo darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę atitinkantis darbas. Jeigu

tokio laisvo darbo nėra arba darbuotojas nesutinka būti perkeltas į tokį darbą, darbuotojui turi būti siūlomas be koks darbas, kurį darbuotojas galėtų dirbti, atsižvelgiant į jo sveikatos būklę ir sugebėjimus tą darbą dirbti [59]. Taigi, kaip ir anksčiau galiojusiam DSĮ, pareiga siūlyti kitą darbą darbdavys turi per visą darbuotojo išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpį, įskaitant ir darbuotojo atleidimo iš darbo dieną. Tačiau, jeigu kito laisvo darbo, kurį darbuotojas būtų tinkamas dirbti darbovietėje nėra, tai darbdavys neturi pareigos siūlyti darbuotojui kitą darbą ir laikoma, kad darbdavys nepažeidė pareigos perkelti darbuotoją į kitą darbą, esant jo sutikimui. Tais atvejais, kai darbdavys pasiūlo kitą darbą, darbuotojas privalo atsakyti darbdaviui, ar jis sutinka būti perkeltas į siūlomą darbą ar ne. Neabejotina, kad darbuotojas turi atsakyti darbdaviui dėl pasiūlymo per protingą laiką, nelaukdamas iki išpėjimo termino pabaigos. Taigi darbdavio galimybė perkelti darbuotoją į kitą darbą yra sąlygojama šiomis aplinkybėmis: kito atitinkamo darbo buvimu ir darbuotojo sutikimu būti perkeltam į kitą darbą. Jei kurios nors iš nurodytų aplinkybių nėra, tai reiškia, kad negalima darbuotojo perkelti į kitą darbą, o kartu nėra DK 129 str. 1 d. numatytos darbdavio pareigos pažeidimo. Tačiau kilus ginčui tarp darbuotojo ir darbdavio, visas su perkėlimu į kitą darbą susijusias aplinkybes ir faktus, kad darbuotojas negalėjo būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą, turi įrodyti darbdavys.

Atkreiptinas dėmesys, kad atsižvelgiant į 1982 m. TDO Rekomendacijos Nr. 166 [19] nuostatas, kuriomis rekomenduojama suteikti teisę darbuotojams per išpėjimo laikotarpį dalį laiko naudoti naujo darbo paieškai. Darbo kodekse, skirtingai nei galiojusiam DSĮ įtvirtinta nuostata, kad nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbdavys taip pat privalo suteikti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per išpėjimo terminą. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka, už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

Pažymėtina, kad darbdavio pareigas atleidžiant darbuotojų grupes iš darbo reglamentuoja DK 130 straipsnio 4,5 ir 6 dalyje įtvirtintos nuostatos.

Atleidžiant darbuotojus dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų DK 130 str. 4 dalyje numatyta pareiga darbdaviui prieš įteikiant darbuotojams išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, surengti su darbuotojų atstovais konsultacijas. Tokie reikalavimai numatyti ir TDO Konvencijos Nr. 158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva” 13 straipsnyje [18] bei 1998 m. liepos 20 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje 98/95 EB “Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo” [10]. DK 130 str. 4d. minimos konsultacijos su

darbuotojų atstovais turi būti surengtos iki išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą įteikimo darbuotojams. Šių konsultacijų tikslas – kuo mažiau atleisti darbuotojų, aptarti pasiūlymus dėl kito darbo, darbuotojų perkėlimo ir pan. Tokios darbdavių ir darbuotojų konsultacijos turi būti protokoluojamos, o jų išvados pasirašomos darbdavio ir darbuotojus atstovaujančio organo atstovo. Pagal DK 19 straipsnį darbuotojų atstovais gali būti įmonėje veikiančios profesinės sąjungos, atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinės sąjungos arba darbo tarybos.

Darbuotojų atstovų įmonėje, išrinkimas nėra privalomas, todėl neaišku, su kuo turi konsultotis darbdavys DK 130 str. 4 d. atveju, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojai nėra perdavę savo atstovavimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai ir nėra sudarę darbo tarybos. Kyla klausimas ar esant tokiai situacijai darbdavys turi konsultotis su darbuotojų kolektyvu arba su jo išrinktais darbuotojais, nes DK tokių atvejų nereglementuoja. Šiuo klausimu LAT senatas [59] išaiškino kad darbdavys turi konsultotis tik su DK 19 str. nurodytais darbuotojų atstovais.

Pažymėtina, kad kai kuriose užsienio valstybėse atleidžiant darbuotoją iš darbo nėra reikalingas darbuotojus atstovaujančios organizacijos – profesinės sąjungos ar darbuotojų kolektyvo atstovo sutikimas. Tačiau yra valstybių kurių įstatymai numato, kad prieš atleidžiant darbuotoją iš darbo tam tikrais arba net visais atvejais yra reikalinga darbdavio konsultacija su darbuotojų atstovais. Pavyzdžiui, Vokietijoje, Austrijoje, Švedijoje ir Norvegijoje darbdavys turi pasikonsultuoti su darbuotojų atstovais visais darbuotojų atleidimo iš darbo atvejais. Portugalijoje tokia darbdavio pareiga numatyta tik tada, kai atleidžiamas darbuotojas yra padaręs drausminį nusižengimą. Anglijoje, Prancūzijoje, Belgijoje, Italijoje – kai mažinamas darbuotojų skaičius [40 p. 89].

DK 130 str. 5 d. įtvirtina darbdavio pareigą mažinant darbuotojų skaičių ar nutraukiant įmonės veiklą informuoti prieš du mėnesius raštu darbuotojų atstovus ir tam tikras valstybines institucijas apie numatomą darbuotojų atleidimą.

Jau minėtoje 1998 m. direktyvoje Nr. 98/59 EB [10] (toliau – Direktyvoje) kolektyvinis atleidimas apibūdinamas kaip darbuotojų atleidimas iš darbo dėl priežasčių, nesusijusių su pavieniais darbuotojais, kai darbdavys atleidžia tam tikrą skaičių darbuotojų. Lietuvos įstatymų leidėjas DK 130 str. 5 d. įpareigoja darbdavį prieš du mėnesius pranešti tam tikroms valstybinėms institucijoms - teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai, įmonės darbuotojų atstovams apie darbo sutarčių nutraukimą, kai per 30 kalendorinių dienų numatoma atleisti 10 ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba iki 99 darbuotojų, daugiau kaip 10 procentų darbuotojų, jeigu įmonėje dirba nuo 100 iki 299 darbuotojų, 30 ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba 300 ir daugiau darbuotojų.

Taigi kiekybiniu aspektu Lietuvos darbo kodekse, kolektyvinio atleidimo sąvoka atitinka Direktyvą, tačiau kaip pažymi T. Davulis, DK 130 str. 4 ir 5 d. "kai darbuotojus numatomu atleisti iš darbo dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų" ir "kai darbdavys įstatymų nustatyta tvarka mažina darbuotojų skaičių arba nutraukia įmonės veiklą", su kurių buvimu siejamas DK 130 str. 4 ir 5 d. numatytų darbdavio pareigų įgyvendinimas, pagal savo taikymo sritį yra siauresnės nei numatyta Direktyvoje ir gali apimti tik DK 129 str. 2 d. numatytus darbo sutarčių nutraukimus dėl ekonominių, technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir kitų panašių priežasčių, bet gali neapimti kitų darbdavio inicijuotų ir su atskiro darbuotojo asmeniu nesusijusių darbo sutarčių nutraukimų, pvz., darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu (DK 125 str.), darbuotojo iniciatyva dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128 str.) ir kt. Sutinkant su tokiu požiūriu, reikėtų pritarti T. Davulio siūlymui pakeisti DK 130 str. 4 ir 5 d. numatytų darbuotojų atleidimų formuluotes ir įvardinti kaip darbdavio vykdomus atleidimus dėl "su paskiru darbuotoju nesusijusių priežasčių" [37, p. 47-48].

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal DK 130 str. 6 d. grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas ir sezoninių darbų darbo sutartis, nepažeidžiant sutartyse nurodyto termino. Grupės darbuotojų atleidimo tvarką ir ypatumus nustato Vyriausybė, tačiau ši tvarka, atsižvelgiant į magistro darbo apimtį, plačiau nebus aptariama.

DK 130 str. 7 d. numato, kad išpėjimas netenka galios, jei nuo jo termino pabaigos praeina daugiau kaip vienas mėnuo. Tokiu atveju darbdavys nebegali nutraukti darbo sutarties su darbuotoju ir, norėdamas nutraukti su juo darbo santykius, turi vėl iš naujo įspėti darbuotoją įstatymo, kolektyvinės ar darbo sutarties nustatytu terminu ir laikytis kitų su darbo sutarties nutraukimu pagal DK 129 str. susijusių tvarkos reikalavimų. Manytina, kad tokia nuostata siekiama apsaugoti darbdavio interesus, kad dėl personalo darbuotojų klaidų nebūtų prarasta galimybė darbdaviui nutraukti su darbuotoju darbo sutartį.

Nagrinėjamo straipsnio 8 dalyje numatyta, kad tais atvejais, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus išpėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti išpėjimo terminas. Siekiant magistro darbe išvengti pasikartojimų, pažymėtina, kad ši įstatyminė nuostata jau buvo šiame darbe anksčiau aptarta.

Taigi apibendrinant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarkos, analizę, galima teigti, kad, ne tik Lietuvos darbo įstatymai, bet ir tarptautiniai teisės aktai nustato darbdaviui gana griežtus reikalavimus atleidžiant darbuotoją

iš darbo. Darbdavys įpareigojamas įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą prieš pakankamai ilgą terminą, ieškoti galimybių perkelti darbuotoją į kitą darbą, tinkamą dirbti darbuotojui, skirti darbuotojui tam tikrą laiką naujo darbo paieškoms, rengti konsultacijas su darbuotojų atstovais ir kt.

Neabejotina, kad tokių įpareigojimų nustatymas darbdaviui, yra susijęs su darbuotojų, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, teisių ir interesų apsauga.

V. GINČŲ DĖL DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS NAGRINĖJIMO YPATUMAI

Tiek Lietuvos, tiek ir daugelio užsienio valstybių darbo įstatymai bei tarptautiniai teisės aktai įtvirtina nuostatas, leidžiančias darbuotojui, su kuriuo nutraukta darbo sutartis, ginti savo teises ir interesus ginčijant atleidimą iš darbo. Teisės ginčai visada yra susiję su tam tikrų teisės normų ir kitų taisyklių, nustatytų teisės aktuose, individualiose darbo sutartyse ar kolektyvinėse sutartyse, taikymu ir interpretavimu [48,p. 58]. Lietuvoje darbo ginčo sąvoką apibrėžia Darbo kodekso 285 straipsnis, kuriame numatyta, kad darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis. Taigi šiame straipsnyje pateikiama individualaus darbo ginčo, kurio šalys yra darbuotojas ir darbdavys, samprata. Pažymėtina ir tai, kad individualūs ir kolektyviniai darbo ginčai skiriasi tuo, kad individualiuose darbo ginčiuose dalyvauja pavienis darbuotojas ir darbdavys, o kolektyviniuose darbo ginčiuose gali dalyvauti pavienis darbdavys, tačiau visada turi būti grupė darbuotojų [48,p.57].

Atsižvelgiant į ieškinio dalyką, individualūs darbo ginčai teisme gali atsirasti dviem būdais: 1) įprastiniu būdu, įgyvendinamu per ikiteisminę grandį – darbo ginčų komisiją ir 2) tiesioginiu būdu. Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 1 punktą nustato, kad darbo ginčai, „kilę dėl darbo sutarties šio Kodekso 297 straipsnio 1 ir 3 dalyse nustatytais atvejais“, nagrinėjami teismuose tiesiogiai, nesikreipiant į darbo ginčų komisijas.

Taigi pagal DK 297 str. 1 dalies nuostatas darbuotojas, nesutikdamas su atleidimu iš darbo turi teisę kreiptis į teismą ir ginčyti darbo sutarties nutraukimą. Tokia darbuotojo teisė kreiptis į teismą ir ginčyti darbo sutarties nutraukimą buvo numatyta ir galiojusiame DSĮ 42 straipsnyje. Teisę ginčyti darbo sutarties nutraukimą numato ir daugelio užsienio šalių darbo įstatymai bei tarptautiniai teisės aktai. Pavyzdžiui, Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) 24 straipsnyje [12] TDO konvencijos Nr. 158 aštuntame straipnyje [18] įtvirtintos nuostatos, numatančios teisę darbuotojui skųsti darbdavio sprendimą nešališkai institucijai, pvz., teismui, jeigu jis mano, kad atleidžiant iš darbo buvo pažeistos jo teisės ir interesai. Lietuvoje įstatymų leidėjas Darbo kodekso 297 straipsnio 1 dalyje taip pat įtvirtina nuostatą, kad darbuotojas, nesutikdamas su darbo sąlygų pakeitimu, 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 darbo sąlygos buvo pakeistos, darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus, taip pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir jam išieškotas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumas už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą [4]. Taigi darbuotojas, gavęs darbdavio įsakymą, potvarkį ar kitą dokumentą su įrašais apie darbo sutarties nutraukimą ir nesutikdamas su atleidimu iš darbo, per mėnesį nuo tokio dokumento gavimo dienos, turi teisę kreiptis į teismą. Tais atvejais, kai darbuotojas, su kuriuo nutraukta darbo sutartis darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, dokumentą, patvirtinantį atleidimą iš darbo, gavo ne atleidimo iš darbo dieną, o anksčiau, tai vieno mėnesio terminas prasideda sekančią dieną po darbo sutarties nutraukimo.

Pažymėtina, kad 1982 m. birželio 27 d. TDO Konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 8 straipsnio 3 dalis irgi numato darbuotojo teisę kreiptis į kompetentingą instituciją, ginčijant atleidimą iš darbo, tik per protingą terminą nuo darbo santykių pasibaigimo [18]. Kaip išaiškino LAT senatas 2003 m. nutarime Nr. 44 [33], darbuotojo atsisakymas ar kitoks vengimas priimti darbo sutarties nutraukimą patvirtinantį dokumentą yra prilyginamas jo gavimui.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojų, atleistų iš darbo pagal DK 129 str., ieškinius teismas nagrinėja vadovaudamasis bendromis CPK taisyklėmis, atsižvelgiant į CPK XX skyriaus „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ bei DK numatytas išimtis. Pagal CPK 413 straipsnį teismui nustatomas 30-ies dienų terminas pasirengti nagrinėti bylai teisme nuo ieškinio priėmimo dienos, o CPK 414 straipsnio nuostata padidina teismo vaidmenį ir suteikia teisminei teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, net jeigu ginčo šalys jais nesiremia, bet teismas mano, kad tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti darbo bylą. Be to teismas, nagrinėdamas bylą pagal darbuotojo ieškinį ir nustatęs, kad atleistas darbuotojas pareiškė ieškinį ne tam asmeniui, kuris turi pagal ieškinį atsakyti, gali savo iniciatyva įtraukti į bylos dalyvavimą antrąjį atsakovą [5].

Pažymėtina, kad nagrinėjant darbo ginčų bylas, įrodinėjimo pareiga (svarbios darbo sutarties nutraukimo priežasties buvimas) tenka darbdaviui. Darbdavio pareiga įrodyti darbo sutarties nutraukimo priežasties pagrįstumą ir teisėtumą nustatyta ir TDO konvencijos 9 straipsnio 2 dalyje bei daugelio užsienio šalių įstatymuose. LAT senatas taip pat nurodė, kad bylas dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui, kadangi būtent darbdavys turi įrodyti darbuotojo atleidimo iš darbo priežasties pagrįstumą ir teisėtumą [59].

Tais atvejais, kai teismas nustato, kad darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbuotojas teismo sprendimu gražinamas į pirmesnę darbą ir jam priteisiama vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Šios Darbo kodekso 297 straipsnio 3 dalyje numatytos pasekmės visada taikomos kai pripažįstama, kad darbuotojas nepagrįstai atleistas iš darbo. Tačiau, jei darbuotojas buvo atleistas iš darbo tik pažeidžiant įstatymų nustatytą atleidimo tvarką, tai šios pasekmės taikomos tik tada, kai įstatymai nenumato kitokių darbo sutarties nutraukimo tvarkos pažeidimo pasekmių. (pvz. pagal DK 130 str. 8 d., jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas, o DK 297 str. numatytos neteisėto darbuotojo atleidimo iš darbo pasekmės netaikomos).

Kaip jau buvo minėta šiame magistro darbe, Darbo kodeksas reglamentuoja ir grupinį (kolektyvinį) darbuotojų atleidimą iš darbo bei numato 130 str. 4-6 dalyse reikalavimus darbdaviui apie numatomą kolektyvinį atleidimą iš darbo pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai, įmonės darbuotojų atstovams. Tačiau 2005 m. sausio 1 d. Nedarbo socialinio draudimo įstatyme [2] nėra reglamentuojamas grupinis (kolektyvinis) darbuotojų atleidimas iš darbo ir nėra numatytos atleidžiamų darbo grupių kolektyvių darbuotojų tvarkos pažeidimo pasekmės. Esant tokiems atleidimo iš darbo atvejams ir darbdaviui pažeidus DK 130 str. 5 dalies reikalavimus, yra taikomos bendrosios neteisėto atleidimo iš darbo pasekmės, numatytos DK 297 straipsnio 3 dalyje. Reikėtų pritarti ir LR Darbo kodekso komentaro autoriams, teigiantiems, kad vidutinį darbo užmokestį darbdavys turi sumokėti darbuotojui iki tos dienos, kol bus įvykdytas teismo sprendimas. Šia prasme teismo sprendimas ne tik konstatuoja darbuotojo ir darbdavio teisinių santykių atkūrimą, bet ir numato darbuotojo teisių apsaugos priemones, jei dėl kaikurių priežasčių vilkinamas teismo sprendimo vykdymas [47,p. 530].

Pagal DK 297 str. 4 d. nuostatas, teismui nustačius, jog 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, gali būti priimtas sprendimas pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisti jam DK 140 str. 1 d. nustatyto dydžio išėitinę 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.

Taigi DK 297 str. 4 d. numatyta darbuotojo ieškinio keitimo galimybė. Pagal bendrąsias civilinio proceso taisykles (CPK 141 str.) ieškovas gali pakeisti ieškinio dalyką tik iki nutarties skirti bylą nagrinėti teismo posėdyje, t.y. pasirengimo nagrinėti bylą procesinėje stadijoje, tačiau nagrinėjamos kategorijos darbo ginčų bylose ieškinio dalykas gali būti keičiamas net ne ieškovo, o teismo iniciatyva. Šiuo atveju kyla abejonės dėl teismo veiksmų teisėtumo ir, tik atsižvelgus į CPK 417 str. įtvirtintas nuostatas, kad darbo bylą nagrinėjimo atvejais teismui suteikiamas didesnis vaidmuo bei teismo teisė viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą apie tokią teisę išpėjus bylos šalis, leidžia pagrįstai atmesti abejonės dėl teismo veiksmų teisėtumo.

Bylose dėl grąžinimo į darbą teismas gali keisti ieškinio dalyką, kai nustatomos ekonominės, technologinės, organizacinės ar kitos svarbios priežastys, dėl kurių atsiradus darbuotojui nepalankios darbo sąlygos (pvz., įdiegiamos naujos technologijos, o darbuotojas neturi reikiamos kvalifikacijos dirbti su jomis ir pan.).

Pažymėtina, kad ne tik pagal Lietuvos, bet ir pagal daugelio užsienio valstybių įstatymus neteisėto atleidimo iš darbo atveju, atleisto darbuotojo grąžinimas į darbą yra vienu iš galimų teismo sprendimų, kurį darbdavys gali ir atsisakyti įgyvendinti, išmokėdamas kompensaciją. Štai pavyzdžiui J. Kiseliovas [54,p.91], išsamiai analizavęs užsienio valstybių darbo teisę, rodo, kad Danijoje, Suomijoje, Liuksemburge, pripažinus darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, galimas kompensacijos išmokėjimas darbuotojui. Ir tik nedaugelio valstybių įstatymuose (pvz., Austrijos), numatyta, kad pripažinus darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, darbuotojas visais atvejais turi būti grąžinamas į jo buvusį darbą, išmokant jam kompensaciją už priverstinės pravaikšto laikotarpį [18].

Išmokų ir kompensacijų priteisimas įtvirtintas TDO Konvencijoje Nr. 158 nurodant, kad jeigu institucijos, nagrinėjančios ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo, nustato, jog darbo sutarties nutraukimas yra neteisėtas, bet jeigu šios institucijos neturi teisių arba nemano esant įmanoma konstatuoti, kad darbo sutarties nutraukimas yra neteisėtas ir/arba pasiūlyti arba nurodyti darbdaviui grąžinti darbuotoją į darbą, jos turi būti įgalintos priteisti darbuotojui tinkamo dydžio kompensaciją ar kitokią išmoką.

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad Lietuvos darbo kodekso 302 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta garantija darbuotojams – nemokamai ginti teisme savo pažeistas teises ir interesus. Tai reiškia, kad darbuotojai yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio mokėjimo darbo bylose dėl reikalavimų, atsirandančių dėl darbo teisinių santykių. Be to, įstatymų leidėjas, siekdamas užtikrinti darbuotojų teisių apsaugos priemones, DK 299 straipsnyje numato, kad sprendimai ar nutartys grąžinti neteisėtai atleistą iš darbo darbuotoją, priteisti jam darbo

užmokestį - sprendimo dalis, neviršijanti vieno mėnesio vidutinį darbo užmokestį, yra priskiriami skubiai vykdytiniams sprendimams ir nutartims. Be to, ieškovui prašant arba teismo iniciatyva gali būti nurodytas skubiai vykdyti ir teismo sprendimas ar jo dalis dėl atleidimo iš darbo formuluotės.

Baigiant ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, analizę, dera pastebėti, kad Lietuvoje įstatymai darbuotojams, kurie mano, kad atleidžiant iš darbo buvo pažeistos jų teisės ar teisėti interesai, numato garantiją - ginčyti darbo sutarties nutraukimą teismine tvarka. Nustačius, kad darbuotojas atleistas iš darbo be teisėto pagrindo, teismas darbuotoją gražina į darbą ir (arba) taiko kitas pažeistų darbuotojo teisių gynimo priemones.

IŠVADOS

1. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, iš esmės reformuota darbo teisė, įtvirtinant vieningą darbo teisės kodifikuotą šaltinį, kuris naujai sureguliuo daugelį darbo santykių, derindamas juos su pagrindinėmis Europos Sąjungos ir Tarptautinės Darbo Organizacijos bei Europos socialine chartija (pataisyta) nuostatomis.
2. Viena iš reikšmingų darbo sutarties instituto reglamentavimo naujovių LR darbo kodekse yra ta, kad atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo ir numatytos bendro pobūdžio nuostatos (DK 129 straipnis), leidžiančios darbdaviui pačiam apsispręsti dėl būtinumo nutraukti su darbuotoju darbo sutartį dėl svarbios priežasties.
3. LR darbo kodekse nurodytos aplinkybės, galinčios būti svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį, neapima visų galimų darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, atvejų, todėl turėtų būti patikslintos atsižvelgiant į tarptautinių teisės aktų nuostatas. Magistro darbo autorius siūlo papildyti aplinkybių, galinčių būti svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, sąrašą dar viena aplinkybe, susijusia su darbuotojo sveikatos būkle.
4. Pripažįstant, kad socialinės darbo teisės funkcija, nulėmusi šios teisės šakos susiformavimą, esmė yra ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies-darbuotojų interesų gynimas, Lietuvos darbo įstatymai, šios funkcijos įgyvendinimui, numato apribojimus ir garantijas atskiroms darbuotojų kategorijoms. Pavyzdžiui, DK 129 str. 3 d. draudžiama varžyti darbuotojo teisę dirbti dėl amžiaus, lyties, tautybės ir kt.; DK 129 str. 4 d. nustatomos garantijos darbuotojams, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, neįgaliesiems ir kt. Įstatymas taip pat numato garantiją darbuotojams, manantiems, kad darbo sutartis su jais nutraukta pažeidžiant įstatymų nuostatas, kreiptis į teismą dėl darbo sutarties nutraukimo pripažinimo neteisėtu ir teisme ginti savo pažeistas teises ir interesus.
5. Nagrinėjant apribojimus ir garantijas, taikomas atskirų kategorijų darbuotojams, pastebėta, kad kai kurios nuostatos, tam tikra prasme, nepagrįstai varžo darbdavio interesus. Magistranto nuomone, būtų teisingiau, jei pavyzdžiui, įstatymų leidėjas atsižvelgtų į darbdavio interesus ir asmeniui, pašauktam atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą ir ją atlikusiam, numatytų pareigą per tam tikrą laikotarpį

informuoti darbdavį apie karinės prievolės atlikimą ir įstatyme numatytą konkretų terminą, per kurį darbuotojas gali sugrįžti į darbą.

6. Darbo autoriaus, atsižvelgdamas į užsienio valstybių darbo įstatymus, siūlo labiau apsaugoti ilgą laiką dirbančius tam tikroje įmonėje darbuotojus ir atleidžiant juos iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra jų kaltės, numatyti ilgesnius įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminus nei atleidžiant darbuotojus, dirbančius trumpesnę laikotarpį toje darbovietėje. Tai reiškia, kad įstatymų leidėjui vertėtų įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpį susieti su atleidžiamo darbuotojo darbo stažu.
7. Darbo sutarties nutraukimo pagrindo buvimas neįpareigoja darbdavio nutraukti darbo sutartį, todėl darytina išvada, kad darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, yra darbdavio teisė, kuria jis gali pasinaudoti arba ne. Taigi darbo sutarties pasibaigimas sietinas su darbdavio valia ar iniciatyva. Pažymėtina, kad darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį su darbuotoju yra apribota įstatymų nustatytais pagrindais ir tvarka.
8. Atlikus magistro darbe numatytą klausimų analizę, galima teigti, kad darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, poinstitučio reglamentavimas LR darbo kodekse iš esmės atitinka Europos Sąjungos ir tarptautinės teisės aktų nuostatas.

LITERATŪROS SARAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija.// Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais).// Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.
3. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) .// Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas.// Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
6. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas (su pakeitimais ir papildymais).// Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.
7. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas.// Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
8. 2000 m. birželio 15 d. Tarptautinės Darbo organizacijos Konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos Konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“./ Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.
9. 2000 m. birželio 15 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos Rekomendacija Nr. 191 „Dėl 1952 m. Rekomendacijos dėl motinystės apsaugos pakeitimo“ .[Žiūrėta 2006 03 10] Prieiga per Internetą <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R191>.
10. 1998 m. liepos 20 d. Europos Bendrijų Tarybos Direktyva Nr. 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų kolektyviniam atleidimui, derinimo. [Žiūrėta 2006 02 18] Prieiga per Internetą <http://www3.lrs.lt/cbin/eu/preps2?condition1=10245&condition2=>.
11. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais).// Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.
12. 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta).// Valstybės žinios, 2001 Nr. 49-1704.
13. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais).// Valstybės žinios, 1996 Nr. 15-344.
14. Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymas.// Valstybės žinios, 1995, Nr. 15-344.
15. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas.// Valstybės žinios, 1994, Nr. 29-511.

16. 1992 m. spalio 19 d. Europos Bendrijų Tarybos Direktyva Nr. 92/85 EEB „Dėl priemonių skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir nesenai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata darbo priežiūra“ [Žiūrėta 2006 03 10] Prieiga per Internetą http://www.ilo.ru/standards_ru.htm
17. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas.// Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
18. 1982 m. birželio 27 d. Tarptautinės Darbos Organizacijos Konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. [Žiūrėta 2006 02 28] Prieiga per Internetą http://www.ilo.ru/standards_ru.htm.
19. 1982 m. birželio 2 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos Rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. [Žiūrėta 2006 03 15] Prieiga per Internetą http://www.ilo.ru/standards_ru.htm.
20. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas// Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.
21. 1971 m. birželio 3 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos Konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“.// Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.
22. 1971 m. birželio 2 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos Rekomendacija Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų“ [Žiūrėta 2006 03 15] Prieiga per Internetą http://www.ilo.ru/standards_ru.htm.
23. 1963 m. Tarptautinės Darbo Organizacijos Rekomendacija Nr. 119 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ Prieiga per Internetą http://www.ilo.ru/standards_ru.htm.
24. 1952 m. birželio 4 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos Konvencija Nr. 103 „Dėl motinystės apsaugos.“ [Žiūrėta 2006 03 26] Prieiga per Internetą http://www.ilo.ru/standards_ru.htm.
25. 1952 m. birželio 4 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos Rekomendacija Nr. 95 „Dėl motinystės apsaugos“. [Žiūrėta 2006 03 10] Prieiga per Internetą http://www.ilo.ru/standards_ru.htm.
26. 1949 m. liepos 1 d. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvinių derybų principų taikymą“.// Valstybės žinios, 1996, Nr. 28 – 674.
27. Latvijos Darbo įstatymas. [žiūrėta 2006 02 28] Prieiga per Internetą <<http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc>>.

28. Suomijos Darbo sutarčių įstatymas. [Žiūrėta 2006 02 28] Prieiga per Internetą <http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan?E0010055.pdf>.
29. Vokietijos Apsaugos nuo atleidimo iš darbo įstatymas. [Žiūrėta 2006 03 10] Prieiga per Internetą <http://www.diagmav.org/arhilfen/gesetz/kuendig.htm>.
30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 19 d. nutarimas Nr. 748 „dėl nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2001, Nr. 53-1881.
31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl socialinio darbo“. // Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313.
32. 2000 m. balandžio 28 d. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymas Nr. 226/49 „Dėl ilgalaikio pastovaus darbingumo netekimo (invalidumo) nustatymo tvarkos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2000, Nr. 36-1011.

Specialioji literatūra:

33. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, J. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.
34. *Darbo teisės žinynas*. Advokatų kontora „Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai“. *Verslo žinios*, 2003.
35. DAVIDAVIČIUS, H. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Kaunas: Smaltija, 2003.
36. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva*. Vilnius. TIC, 2004.
37. DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės atitikties Europos Bendrijos teisės problema kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje. *Teisė*, 2003, Nr. 46.
38. DAVULIS T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, Nr. 33(1).
39. КИСЕЛЕВ, Ц. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва. 1999.
40. КИСЕЛЕВ, Ц. Я. Зарубежное трудовое право. Москва. 1998.
41. КОМАРОВ. С.А.; МАЛКО. А.В. Теория государства и права. Москва 2001
42. Lietuvos konstitucinė teisė. Vadovėlis Vilnius: UAB “Leidybos centras”, 2001.
43. MACULEVIČIUS J., TIAŽKIJUS V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius, 1997.
44. MAČERNYTĖ- PANOMARIOVIENĖ J. Principo „darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. *Teisės problemos*, Nr. 2003/2 (40).

45. MIKELĖNIENĖ D., MIKELĖNAS V. *Teismo procesas: teisės aiškinimo ir taikymo aspektai*. Vilnius: Justitia, 2003.
46. NEKROŠIUS I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
47. NEKROŠIUS I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004.
48. PETRYLAITĖ D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: TIC, 2005.
49. ŠUMINAS A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. *Teisė*. 1999, Nr. 33(2).
50. ŠVEDAITĖ R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*. 2003/4 (42).
51. TIAŽKIJUS V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
52. TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
53. ТИХОМИРОВ.Ю; et al. Комментарий к трудовому кодексу российской федераций. Москва. 2002
54. VAIŠVILA A. *Teisės teorija*. Vilnius 2000,
55. VANSEVIČIUS S. *Valstybės ir teisės teorija*. Vilnius, 2000.
56. VITKEVIČIUS P.; et al. *Civilinė teisė*. Kaunas: Vijusta, 1997.
57. WLOTZKE O.; et al. *Labour law in Germany*. Bonn. 1991.
58. ЗАГОРОДНИКОВ, А.В. et al. Сравнительный анализ Трудового кодекса и Кодекса законов о труде Российской Федераций. Сф Санкт-Петербург. Юридический центр пресс, 2003 .

Praktinė medžiaga:

59. 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymas teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2003, Nr. 20.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato apžvalga “Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2003, Nr. 20.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų.“ *Teismų*

praktika, 1996, Nr. 3-4.

62. 2006 m. sausio 4 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2006. Bylų kategorijos: 11.6.4;11.9.5(S).
63. 2005 m. gruodžio 21 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-631/2005. Bylų kategorija: 11.9.5;11.9.5.
64. 2005 m. gruodžio 12 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje nr. 3K-3-665/2005. Bylų kategorija: 11.9.5; 11.9.5.
65. 2005 m. birželio 27 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2005. Bylų kategorija: 11.9.5.
66. 2005 m. balandžio 11 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2005. Bylų kategorija: 11.9.5.
67. 2004 m. rugsėjo 8 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-409/2004. Bylų kategorija 2.43.2.
68. 2004 m. birželio 9 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3-K-3-356/2004. bylų kategorija 2.43.2.
69. 2004 m. gegužės 17 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3-K-3-311/2004. Bylų kategorija 2.4.3.2.
70. 2001 m. sausio 15 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-30/2001. bylų kategorija 2.4.3.3;2.6.

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

SANTRAUKA

Šiame magistro darbe nagrinėjamas darbo sutarties nutraukimo, kai nėra darbuotojo kaltės, reglamentavimas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą kuris įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d.

Magistro darbą sudaro įžanga, penki skyriai ir išvados, kuriuose analizuojama darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnio), samprata ir istorinė raida, darbo sutarties nutraukimo priežastys, apribojimai ir garantijos, taikomi nutraukiant darbo sutartį. Atskirai aptariami reikalavimai darbdaviui atleidžiant darbuotoją iš darbo bei ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, reglamentavimas darbo įstatymuose. Siekiant atlikti išsamų nagrinėjamų klausimų tyrimą, analizuojama teismų praktika, darbe pateikiami pavyzdžiai iš civilinių bylų.

Įgyvendinant magistro darbe keliamus tikslus, darbe plačiai nagrinėjami Tarptautinės Darbo Organizacijos teisės aktai, lyginamuoju aspektu apžvelgiami kai kurių užsienio valstybių darbo įstatymai, nurodomi nagrinėjamų teisės normų reglamentavimo panašumai ir skirtumai.

Pripažįstant, kad darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, kai kurios LR darbo kodekse numatytos nuostatos ne visiškai atitinka tarptautinių teisės aktų nuostatomis, šiame magistro darbe daroma išvada, kad daugumos teisės normų reglamentavimas Lietuvos įstatymuose yra suderintas su Europos Sąjungos ir TDO teisės aktais.

TERMINATION OF WORK CONTRACT ON EMPLOYER'S INITIATIVE WHEN THERE IS NO EMPLOYEE'S GUILT

Mažvydas Aliukonis

Vilnius University Faculty of Law

SUMMARY

Present master's thesis examines the termination of work contract on employer's initiative when there is no employee's guilt in accordance with the Labour Code of the Republic of Lithuania, which has come into force on January 1st, 2003.

The presented master's thesis comprises the opening, five parts and conclusions, which include the analysis of the termination of work contract on employer's initiative when there is no employee's guilt conceptions and historical development, the reasons of the termination of work contract, applied restrictions and guarantees in case of the termination of work contract. Separate part provides the analysis of requirements to the employer under the employee redundancy, as well as dissensions regarding the terminations of work contract on employer's initiative when there is no employee's guilt, regulation in labour laws. In order to perform a comprehensive analysis of the issues, courts' practice is being carried out; equally the examples of civil cases are provided in the presented paper.

Considering and implementing the raised issues in master's thesis, legal acts of international Labour Organization are widely used in the provided examination, additionally the view of comparative aspect of some labour laws in foreign countries; likewise is given an indication of similarities and distinctions of legislation regulation under the consideration.

In recognition of termination of work contract on employer's initiative when there is no employee's guilt some of provided provisions in the Labour Code do not fully conform to the international legal acts' provisions; I have reached a decision that regulation of most legal acts in the laws of the Republic of Lithuania is coordinated with legal acts of the European Union and ILO.

