

**VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETAS**  
**DARBO TEISĖS KATEDRA**

Neakivaizdinio skyriaus IV kurso (4 metų studijų)

Darbo teisės atšakos  
studento Vaido Miliaus

MAGISTRO DARBAS

**Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės:  
teorinės ir praktinės problemos**

Vadovė: asist. Ieva Povilaitienė

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius, 2007

## TURINYS

Įvadas.....	3
1. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, reglamentavimo istorinė raida.....	6
1.1. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagal darbo įstatymų kodeksą.....	7
1. 2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka pagal Darbo sutarties įstatymą.....	10
2. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, kitų darbo sutarties nutraukimo pagrindų kontekste.....	14
3. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, sąlygos.....	18
3.1. Specialūs ribojimai nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva.....	26
3.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki jos termino pabaigos, kai nėra darbuotojo kaltės.....	29
4. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka.....	31
4.1. Įspėjimas apie atleidimą.....	31
4.2. Darbdavio pareiga siūlyti kitą darbą.....	35
4.3. Darbuotojų išrinktų į darbuotojų atstovaujamuosius organus atleidimas.....	37
4.4. Pirmenybės teisė likti darbe.....	39
4.5. Laisvas laikas naujo darbo paieškoms.....	42
4.6. Išaitinė išmoka.....	44
5. Garantijos, taikomos atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.....	47
5.1. garantijos nėščios moterims ir darbuotojams auginantiems vaikus.....	47
5.2. Sergantys ir atostogaujantys darbuotojai.....	49
5.3. Grupinis darbuotojų atleidimas ir konsultacijos su darbuotojų atstovais.....	52
Išvados.....	55
Literatūros sąrašas.....	57
Santrauka.....	59
Summary.....	60

## IVADAS

Darbo teisės sistemoje yra susiformavusi nuostata, kad darbo sutartis yra viena pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo formų, o jos socialinė ir ekonominė reikšmė yra labai didelė. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 93 straipsnis nustato, kad „darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu“<sup>1</sup>. Taigi esminės darbo sutarties nuostatos įtvirtina abiejų šalių teises ir pareigas, dėl kurių nesusitarus nesusiformuos ir darbo santykiai. Darbo santykiams atsirandantiems darbo sutarties pagrindu, būdinga yra tai, kad darbuotoju gali būti tik fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą bei dirbantis pagal tam tikrą darbo funkciją.

Darbo sutarties apibrėžime yra nurodomos pagrindinės darbuotojo ir darbdavio teisės ir pareigos, kurios turi būti sulygtos laisva sutarties šalių valia. Jeigu darbuotojo netenkina darbdavio suteiktos sąlygos ar atsiranda kitokių nesklandumų dėl darbo sutarties vykdymo, jis laisva valia gali darbo santykius nutraukti. Šiuo atveju darbdaviui nėra taip lengva nutraukti darbo santykių su darbuotoju savo, t.y. darbdavio iniciatyva. Darbdaviui tenka našta atsižvelgti į tai, kad pati darbo sutartis turi labai svarbią socialinę ir ekonominę reikšmę žmogui ir privalo laikytis teisės normų bei užtikrinti, kad darbo sutartis būtų nutraukiama tik įstatymų nustatytais pagrindais ir laikantis nustatytos nutraukimo tvarkos. Tokia teisę savo iniciatyva nesant darbuotojo kaltės nutraukti darbo sutartį darbdaviui suteikia Darbo kodekso 129 str., kuriame reglamentuojamos pagrindinės darbdavio teisės ir pareigos bei imperatyvios nuostatos, kurioms egzistuojant darbo santykių nutraukti, vadovaujantis nurodytu kodekso straipsniu, negalima.

**Aktualumas:** pačios darbo temos „Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės: teorinės ir praktinės problemos“ pavadinimas jau atspindi temos aktualumą. Nes neveltui su darbo teise yra susijusi ir Socialinės apsaugos teisė, kurios visa apimantis aspektas yra apsauginė funkcija. Tai reiškia, kad darbo sutarties nutraukimas su darbuotoju ar grupinis darbuotojų atleidimas iš darbo, gali turėti labai didelių ekonominių ir socialinių padarinių. Nors pastaruoju metu

---

<sup>1</sup> Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569

Lietuvoje reiškiasi tendencija, kad mažėja nedarbo lygis, tačiau, bet kuriuo atveju darbo netekimas bet kuriam asmeniui, sukelia ne tik socialinius ar ekonominius sunkumus, bet ir didelį psichologinį stresą, o kartais būna pagrindinė priežastis, dėl kurios žmogus degraduoja ar netgi baigia gyvenimą savižudybe.

Darbo sutarties nutraukimas yra labai svarbus teisinis įvykis tiek ekonominiu, socialiniu, visuomeniniu aspektu, tiek ir teisiniu požiūriu. Taigi reikėtų atkreipti dėmesį į šio teisinio akto svarbą ir aktualumą, šiandieninėje visuomenėje, nes kaip jau buvo minėta anksčiau, bet kokia klaida ar netinkamas dokumentų sutvarkymas yra pagrindas teisminiam ginčui kilti. Viso to pasekoje gali atsirasti neigiami teisiniai padariniai darbdaviui ar darbuotojui.

Todėl šio **darbo tikslas yra** - iš esmės išnagrinėti darbo sutarties nutraukimo pagrindus darbdavio iniciatyva, teorinius aspektus, bei praktikoje daromas klaidas, dėl kurių vėliau kyla teisminiai ginčai.

**Darbo objektas:** Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pagrindinės teorinės ir praktinės problemos susijusios su šiuo darbo teisės institutu. Teorinių Darbo kodekso normų susijusių su 129 str. analizavimas ir lyginimas su teismų praktika, kurioje atsispindi praktinis šių normų įgyvendinimas ir dažniausiai daromų klaidų pateikimas bei nagrinėjimas.

**Darbo struktūra.** Darbas sudarytas iš trijų dalių, t.y.:

1. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės reglamentavimo istorinė raida (palyginimas buvusių teisės norminių aktų reglamentavusių darbo sutarties nutraukimą bei su dabar galiojančiu Darbo kodeksu)

2. Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintos normos dėl darbo sutarties nutraukimo (aptariamai pagrindiniai teoriniai darbo teisės institutai ir aplinkybės kuriomis remiantis nutraukiama darbo sutartis dėl darbdavio iniciatyvos, ir kokios garantijos ar priežastys turi, ar gali atsirasti, kad darbo santykiai būtų nutraukti teisėtai arba kyla teisminiai ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo).

3. Praktinių problemų susijusių su darbo sutarties nutraukimu, remiantis Lietuvos Respublikos teismų praktikos analizė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo ir žemesnių instancijų teismų bylų analizė, kuriame remiantis bus galima suformuoti dažniausiai praktikoje pasitaikančias problemas susijusias su darbo sutarties nutraukimu).

**Tyrimo metodai.** Darbe bus naudojami įvairūs tyrimo metodai: loginės analizės metodas, kuris naudotas tiriant norminę ir specialiąją literatūrą. Remiantis šiuo metodu bus tiriama darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės samprata, elementai, jų teisinio reglamentavimo ir teoriniai aspektai. Sintezės metodas bus naudojamas atskirų elementų susijusių su darbo sutarties nutraukimu apibendrinimui ir išvadų formulavimui. Lyginamasis metodas – lyginamos

darbo teisės teoretikų ir praktikoje kylančių teisminių ginčų dėl aptariamų darbo teisės normų doktrinos ir pozicijos, taip pat šio instituto teisinis reglamentavimas iki įsigaliojant darbo kodeksui pagal galiojusius įstatymus ir Darbo kodekso galiojimo laikotarpiu nuo 2003 m. sausio 1 d.

**Temos naujumas ir originalumas:** Darbo kodeksas priimtas tik 2003 m. sausio 1 d., todėl praktikoje dar nėra suformuluotos vieningos praktikos taikant naujas teisės normas. Daugelis teisminių ginčų susijusių su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės buvo baigti jau įsigaliojus darbo kodeksui, o pagal kodekse išdėstytas teisės normas teisminių ginčų dar nėra labai daug.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtino apžvalgą<sup>2</sup> dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės Darbo kodekso 129 str. Šioje apžvalgoje remiantis teismų atsiųsta medžiaga buvo suformuluotos pagrindinės naujojo Darbo kodekso nuostatos taikant minėtą darbo teisės institutą. Tai atspindi temos originalumą, kadangi teismų praktika nėra labai gausi, be to, ir darbo teisės teorijoje dar nėra iki galo sutarta dėl visų įstatymo nuostatų. Nors ir išleisti Darbo kodekso komentarai, bet darbo teisės teorijoje neatsisakoma ketinimų dar labiau tobulinti šį įstatymą ir teikti jo pakeitimus.

**Literatūra ir teisės šaltiniai:** išleistas Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras<sup>3</sup> ir beveik tuo pačiu metu pasirodęs Darbo kodeksas padėjo lengviau suprasti reikalavimus, visas galimas pasekmes ir galimus teisinius aspektus taikant Darbo kodeksą praktikoje. Labai platus ir konkrečiai nukreipta į darbo sutarties nutraukimo nagrinėjimą yra Henriko Davidavičiaus knyga „Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką“<sup>4</sup>.

Viktoro Tiažkijaus knyga „Darbo teisė I - teorija ir praktika“<sup>5</sup> yra bene geriausias vadovas praktikai, kuri pateikia kaip teisingai praktikoje įgyvendinti teoriją.

Prie šaltinių būtų galima priskirti ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką. Vienas iš svarbesnių šaltinių būtų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtinta apžvalga<sup>6</sup> dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 str.).

---

<sup>2</sup> Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato 2003 m. gruodžio 29 apžvalga patvirtinta nutarimu Nr. 44

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras 1-2 dalys. Justitia, 2003 Vilnius

<sup>4</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas, Aušra, 2006.

<sup>5</sup> TIAZKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005

<sup>6</sup> Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato 2003 m. gruodžio 29 apžvalga patvirtinta nutarimu Nr. 44.

## **1. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, reglamentavimo istorinė raida**

1991 m. atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę, buvo pradėtas ir naujų nepriklausomos valstybės įstatymų kūrimas. Atsiradus naujai valstybei visų pirma buvo sunku apsispręsti, kokią ekonominę ir socialinę raidą formuojant savo įstatymine bazę pasirinks pati valstybė.

Surinkti teisės teoretikai svarstė įvairius būdus ir galimybes kaip sukurti darbo įstatymo vystymosi kryptį koncepciją. Viena iš tuo metu vyravusių nuomonių buvo, kad reikia kurti vieningą darbo kodeksą, kuris pakeistų Respublikoje dar galiojusį 1972 m. priimtą Darbo įstatymų kodeksą<sup>7</sup>. Kiti manė, jog dar ne laikas priimti vieningo kodifikuoto akto, o reikia kurti atskirus įstatymus reguliuojančius vieną ar kitą darbo santykių sritį, pagrindiniai kriterijai buvo šie

- a) nėra darbo santykių reguliavimo naujoje ekonominėje aplinkoje patirties;
- b) visiškai neaišku, kuria linkme pasuks tolesnė šalies visuomeninė ir ekonominė raida.<sup>8</sup>

Atsižvelgiant į tai ir buvo nuspręsta priimti eilę įstatymų, reglamentuojančių darbo teisinius santykius: Lietuvos Respublikos Bedarbių rėmimo įstatymą,<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos darbo apmokėjimo įstatymą bei kitus, tame tarpe ir 1991 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymą.<sup>10</sup> Šiuose įstatymuose buvo stengiamasi valstybės lygiu nustatyti ne tik minimalius darbo garantijų standartus, bet imtis konkrečiau darbo teisių reglamentavimo vaidmens.

Tačiau Darbo įstatymų kodeksas nebuvo pripažintu netekusiu galios. Šis įstatymas ir toliau buvo taikomas tiek, kiek neprieštaravo Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir kitiems vėliau priimtiems teisės aktams reglamentuojantiems darbo teisinius santykius.

---

<sup>7</sup>Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

<sup>8</sup>MACULEVIČIUS Jurijus., TIAŽKIJUS Viktoras. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: Pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius. p. 18.

<sup>9</sup>Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25

<sup>10</sup>Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

## 1.1 Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagal darbo įstatymų kodeksą

Lietuvoje galiojo Darbo įstatymų kodeksas, tačiau praktikoje jis nebuvo naudojamas, kuomet buvo priimti Darbo sutarties įstatymas, Darbo apmokėjimo įstatymas, Atostogų įstatymas ir kiti teisės aktai reguliuojantys darbo teisinius santykius. „Kiekvieną priimtą naują darbo įstatymą buvo pavedama suderinti su 1972 m. Darbo įstatymų kodeksu. Maždaug per dvejus metus po nepriklausomybės atkūrimo tuometiniame darbo įstatymų kodekse buvo padaryta dešimt pakeitimų, tačiau jie, galima sakyti, buvo labiau redakciniai ir nebuvo skirti suderinti kodekso normas ir naujų priimtų įstatymų normas.“<sup>11</sup> Gana įdomi situacija susidarė tuomet, kai naujai priimti įstatymai nenaikindavo Darbo įstatymų kodekso normų, reguliuojant tuo pačius darbo teisinius santykius. Dėl šios priežasties darbo teisinėje sistemoje atsirado daug spragų, kildavo darbo įstatymų aiškinimo ir taikymo problemų.

Ta pati situacija ištiko ir pasibaigus darbo sutarčiai, t.y. remiantis Darbo sutarties įstatymo teorija buvo nustatyti, šie esminiai darbo sutarties pasibaigimo pagrindai:

- a) šalių susitarimu;
- b) darbuotojo iniciatyva;
- c) administracijos iniciatyva;
- d) dėl trečiųjų organų veiklos.<sup>12</sup>

Darbdaviu pagal Darbo įstatymų kodeksą buvo laikoma darbovietės administracija, kuri nutraukti darbo santykius su darbuotoju savo iniciatyva galėjo tik išakmiai įstatyme nurodytais pagrindais, t.y. 43 str. ir papildomais numatytais 287 str. Svarbiausieji pagrindai buvo išdėstyti 43 str. kurie išdėstyti taip:

„Darbo sutartį, sudarytą neapibrėžtam terminui, taip pat terminuotą darbo sutartį, įmonės, įstaigos, organizacijos administracija prieš terminą gali nutraukti tik šiais atvejais:

1) kai įmonė, įstaiga, organizacija likviduojama, taip pat kai sumažinamas joje darbuotojų skaičius arba etatai;

1<sup>(1)</sup> (galiojimas sustabdytas);

2) kai paaiškėja, kad darbininkas ar tarnautojas neatitinka einamų pareigų arba dirbamo darbo dėl nepakankamos kvalifikacijos ar sveikatos būklės, kliudančių toliau dirbti tą darbą;

<sup>11</sup> TIAZKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005. p. 14.

<sup>12</sup> DAMBRAUSKAS, A., NEKRAŠAS, V., NEKROŠIUS, I., *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 98.

3) kai darbininkas ar tarnautojas be svarbių priežasčių sistemingai nevykdo pareigų, jam pavestų pagal darbo sutartį ar vidaus darbo tvarkos taisykles, jei darbininkui ar tarnautojui pirmiau buvo skirtos drausminės arba visuomeninės nuobaudos;

4) kai darbininkas ar tarnautojas padaro pravaikštą be svarbių priežasčių (įskaitant nebuvimą darbe daugiau kaip tris valandas per darbo dieną);

5) kai neatvykstama į darbą daugiau kaip keturis mėnesius iš eilės dėl laikino nedarbingumo, neskaitant nėštumo ir gimdymo atostogų, jeigu TSR Sąjungos įstatymais nenustatyta, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta (pareigos) paliekama ilgesnį laiką. Darbininkams ir tarnautojams, netekusiems darbingumo ryšium su darbinio suluošinimu ar profesine liga, darbo vieta (pareigos) paliekama, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas invalidumas;

6) kai į darbą gražinamas darbininkas ar tarnautojas, pirmiau dirbęs tą darbą;

7) kai pasirodo darbe neblaivus, narkotinio ar toksinio apsvaigimo būklėje;

8) kai darbovietėje padaromas valstybinio ar visuomeninio turto grobimas (įskaitant ir smulkųjį), nustatytas įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu arba organo, į kurio kompetenciją įeina administracinės nuobaudos skyrimas arba visuomeninio poveikio priemonių taikymas, nutarimu.<sup>13</sup>

Papildomi pagrindai buvo išvardinti 278 str.: „1) kai darbuotojas, kuriam taikoma drausminė atsakomybė pavaldumo tvarka, vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbinės pareigas;

2) kai darbuotojas, tiesiogiai aptarnaujantis pinigines ar prekinės vertybes, kaltai atlieka veiksmus, duodančius administracijai pagrindo juo ateityje nebepasitikėti;

3) kai auklėjimo funkcijas vykdančio darbuotojo amoralus poelgis nesuderinamas su tolesniu šios rūšies darbu;

4) kai teismo nutarimu darbuotojas siunčiamas į gydymo ir darbo profilaktoriumą.<sup>14</sup>

Pastaruosius pagrindus galima laikyti kaip socialistinę liekaną ir nepriklausomoje valstybėje jie buvo nebeaktualūs dėl naujos ekonominės ir socialinės santvarkos ir vystomos politikos. Svarbiausieji pagrindai apėmė ir administracijos iniciatyvą ir darbuotojo kaltus veiksmus, todėl galima daryti išvadą, kad tuo metu nebuvo siekiama atskirai reguliuoti darbo santykių nutraukimą dėl kaltų darbuotojų veiksmų ir darbdavio šiuo atveju administracijos iniciatyvos. Be to įstatymo 43 str. 1,2 ir 6 punktuose nurodytais pagrindais buvo galima atleisti darbuotoją tik tuo atveju, jeigu jis nesutikdavo būti perkeltas į kitą darbą. Šie trys punktai iš esmės buvo priklausomi nuo darbdavio valios, tačiau greičiausiai dar egzistuojant socialistinėms nuostatoms, kurios buvo įteisinusios vos ne

<sup>13</sup> Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

<sup>14</sup> Ten pat.



priverstinį darbą, darbdaviui nebuvo suteikta jokios laisvės nutraukti darbo sutartį dėl savo iniciatyvos.

Darbo santykių nutraukti nebuvo galima darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu ir darbuotojo atostogų metu išskyrus atvejus kada įmonė, įstaiga, organizacija būdavo visiškai likviduojama.

Tokie pagrindai buvo vadinami administracijos iniciatyva, tačiau pilnos darbdavio valios šiuo atveju nebuvo, nes jau minėta nuostata, kad administracija buvo pilnai priklausoma nuo darbuotojo valios, nes pastarasis turėjo išreikšti savo sutikimą dėl perkėlimo į kitą darbą, be to buvo dar viena sąlyga. „Viena iš tokių sąlygų yra tai, kad paprastai administracija savo iniciatyva gali atleisti darbuotoją iš darbo tik tada, jei yra išankstinė profsajungos sankcija.“<sup>15</sup> Taigi valstybė pilnai kontroliavo darbdavio iniciatyvą atleisti darbuotoją, tačiau, kaip buvo minėta anksčiau, nepriklausomoje Lietuvoje šis įstatymas galiojo tik tiek, kiek neprieštaravo kitiems įstatymams, nors praktikoje dažniausiai buvo naudojamas Darbo sutarties įstatymas, o bylų kuriose būtų remtasi Darbo įstatymų kodeksu surasti nepavyko.

---

<sup>15</sup> DAMBRAUSKAS.A, NEKRAŠAS.V, NEKROŠIUS.I, *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.p. 133.

## **1. 2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka pagal Darbo sutarties įstatymą.**

Skirtingai nei daugelyje Europos valstybių, kur paprastai numatomi tam tikri apibendrinamieji darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko kazuistinį darbo sutarties pasibaigimo pagrindų reglamentavimą, pateikdamas Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatyme labai platų ir baigtinį darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašą. Akivaizdu, jog tai - socialistinės darbo santykių reguliavimo tradicijos tęsa, kai visi svarbiausi darbo klausimai buvo sprendžiami centralizuotai, valstybės mastu, o darbo santykių subjektams buvo skiriamas tik menkas vaidmuo reguliuojant antraeilius darbo teisių ir pareigų klausimus teisės bruožas. Tokiam baigtiniam pagrindų sąrašui įtakos turėjo ir galiojęs Darbo įstatymų kodeksas, kuris praktikoje buvo naudojamas tiek kiek neprieštaravo kitiems teisės aktams, bet neteko galios kartu su Darbo sutarties įstatymu.

Darbo sutarties institutas tiek Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatyme, tiek ir dabartiniame Darbo kodekse yra vienas iš svarbiausių darbo teisės institutų, todėl normos, reguliuojančios darbo sutarties pasibaigimą buvo ir bus vienos iš svarbiausių šio instituto normų. Nutrūkus darbo teisiniams santykiams ne įstatymo nustatyta tvarka atsiranda teisinis pagrindas darbo sutarties šaliai, kurios teisės pažeistos, ginti jas teismine tvarka.

Remiantis principu būdingu darbo teisei, būtent nesant priešasčių atleidimui, tiesiogiai nurodytų įstatyme, t.y. neleistinumo principu, Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo 29 str. numatė šiuos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindus:

1. „Kai įmonė likviduojama, apribojama ar nutraukiama bankrutuojančios įmonės ūkinė veikla.
2. Kai mažinamas darbuotojų skaičius dėl gamybos arba darbo organizavimo pakeitimų.
3. Kai paaiškėja, jog darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo dėl pablogėjusios sveikatos arba dėl to, kad neturi reikiamos kvalifikacijos.
4. Kai darbuotojas dėl laikino nedarbingumo neatvyksta į darbą daugiau kaip šimtą dvidešimt kalendorinių dienų iš eilės arba daugiau šimtą keturiasdešimt kalendorinių dienų per paskutiniuosius dvylika mėnesių, jeigu įstatymuose nenustatyta, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta paliekama ilgesnį laiką. Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl suluošinimo dirbant arba profesinės ligos, darbo vieta veikla paliekama tol, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas invalidumas.
5. kai iš krašto apsaugos tarnybos atleistas darbuotojas daugiau kaip du mėnesius negrįžo į darbą.

6. Kai darbuotojas nerūpestingai vykdė pareigas arba kitaip pažeidė darbo drausmę, jeigu prieš tai jam nors vieną kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos.

7. Kai darbuotojas įvykdo turto grobimą (vagystę) darbovietėje arba kai darbuotojas tyčine neteisėta veikla padaro darbdaviui nuostolių.

8. Kai įsiteisėja teismo nuosprendis, kuriuo darbuotojas nuteisiamas už tyčinį nusikaltimą.

9. Kai darbuotojas darbo metu yra neblavus, apsvaigęs nuo narkotikų ar toksinių medžiagų.

10. Kai darbuotojas neatvyksta į darbą be svarbių priežasčių per visą darbo dieną (pamainą).

11. Kai darbuotojas atskleidžia įmonės komercines bei technologines paslaptis arba praneša jas konkrečiai įmonei;

12. Kai darbuotojai, turintys įgalinimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas<sup>16</sup>.

Tokia darbo sutarties nutraukimo tvarka buvo numatyta paskutinėje ir galutinėje Darbo sutarties įstatymo redakcijoje. Be to, šiame įstatyme, kaip ir Darbo įstatymų kodekse, buvo į vieną vietą sudėtos ir tos aplinkybės, kurios nuo darbdavio valios ir nepriklausė. Tik nuo 1 iki 5 p. išvardytos priežastys buvo numatytos kaip pagrindai, kurie nesiejami su darbuotojo kalte.

Kas liečia Darbo sutarties nutraukimą, kai įmonė likviduojama, apribojama, nutraukiama bankrutuojančios įmonės veikla, reikia paminėti, kad ankstesnėje šio punkto redakcijoje, įmonės likvidavimas buvo siejamas tik su darbdavio valia, tuo tarpu, įmonė galėjo būti likviduojama ir teismo sprendimu, ar panaikinus leidimą užsienio investicijai, ir panašiais atvejais. Be to, paskutinėje formuluotėje buvo įtrauktos ir bankrutuojančios įmonės, ko ankstesnėse punkto redakcijose nebuvo.

Aukščiausiojo Teismo Senatas 1995 m. gruodžio 20 d. nutarimu aprobavo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 1995 m. spalio 23 d. nutartį dėl darbo sutarties nutraukimo tvarkos ir kvalifikavimo, kai organizacija likviduojama ne darbdavio valia<sup>17</sup>. Kolegija išnagrino kasacinę tvarka civilinę bylą pagal atsakovo Lietuvos Respublikos aplinkos apsaugos ministerijos kasacinį skundą, dėl Klaipėdos miesto apylinkės teismo 1994 m. spalio 25 d. sprendimo ir Klaipėdos apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 1995 m. kovo 30 d. nutarties civilinėje byloje pagal ieškovo A.P. ieškinį atsakovui Lietuvos Respublikos Aplinkos apsaugos ministerijai. dėl atleidimo iš darbo teisėtumo. Ieškovas A.P. atleistas iš darbo Aplinkos apsaugos departamente dėl šio departamento likvidavimo pagal Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. gegužės 31 d. įstatymą Nr. I-486 "Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstatymo įgyvendinimo". Ieškovas prašė jo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir nurodė, kad Aplinkos apsaugos departamentas buvo ne likviduotas, o

<sup>16</sup> Valstybės žinios, 2002, I -2048.

<sup>17</sup> Teismų praktika/Lietuvos Aukščiausiojo teismo biuletenis – Nr. 2,1995 .p. 99-101.

reorganizuotas į Aplinkos apsaugos ministeriją. Žemesniųjų instancijų teismai pripažino ieškovo atleidimą iš darbo neteisėtu. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų kolegija nusprendė, kad kasacinis skundas iš dalies tenkintinas, nes žemesniųjų instancijų teismai neteisingai taikė materialiosios teisės normas. Ieškovas buvo atleistas iš darbo ne darbdavio iniciatyva ir valia. Darbdavys, Aplinkos apsaugos departamentas, panaikintas įstatymu, kuriame nurodyta, kad departamentas likviduojamas, nors faktiškai, visos šio departamento teisės perėjo ministerijai.

Kai paaiškėja, jog darbuotojas negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo dėl pablogėjusios sveikatos arba dėl to, kad jis neturi reikiamos kvalifikacijos, darbdavys savo iniciatyva gali nutraukti darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo 29 str.1 d. 3 p.

Kaip galima suprasti, čia buvo nurodytos dvi visiškai skirtingos galimo darbuotojo atleidimo iš darbo priežastys: negalėjimas dirbti dėl pablogėjusios sveikatos arba kai neturi reikiamos kvalifikacijos. Netinkamu atlikti pavestą darbą buvo pripažįstamas darbuotojas, kuris, esant normalioms darbo sąlygoms, nuolat neįvykdo darbo normų arba netinkamai atlieka kitas darbo pareigas. Atleisti šiuo pagrindu darbuotoją buvo galima tik tuo atveju, jeigu tai, jog jis tinkamai neatlieka jam pavesto darbo, nėra susiję su kaltais jo veiksmais. Atleidimo pagrindas - faktiškas darbuotojo nesugebėjimas atlikti jam pavesto darbo, o ne formalūs rodikliai.

Darbdavys savo iniciatyva galėjo atleisti darbuotoją iš darbo tik įstatyme įsakmiai numatytu darbo sutarties pasibaigimo pagrindu. Be to, darbdavys privalėjo laikytis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos, kuri yra išlikusi panaši ir šiuo metu. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, pažeidžiant nustatytą tvarką, galėjo būti pripažintas neteisėtu. Darbdavys savo iniciatyva galėjo, jei nebūdavo darbuotojo kaltės, nutraukti darbo sutartį įstatymų nustatyta tvarka, tik prieš du mėnesius įspėjęs darbuotoją raštu. Prieš keturis mėnesius apie numatomą atleidimą turėjo būti pranešta šiems darbuotojams:

- 1) kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją buvo likę ne daugiau kaip penkeri metai;
- 2) nepilnamečiams iki 18 metų,
- 3) invalidams;
- 4) moterims, tuo metu auginusioms vaikų iki 14 metų, ir vyrui, vienam auginusiam vaikus iki tokio pat amžiaus<sup>18</sup>.

Pagal Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymą kai darbo sutartis buvo nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, darbuotojui būdavo išmokama jo vidutinio mėnesinio

---

<sup>18</sup> ŠUMINAS. A. *Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Universiteto mokslo darbai*//Teisė. 1999. Nr.33. p. 10-11.

darbo užmokesčio dydžio išeitinė pašalpa. Išeitinė pašalpa buvo didinama darbuotojui, turinčiam nepertraukiamojo darbo stažą toje įmonėje:

- 1) didesnę kaip penkis metus - pusantro karto;
- 2) didesnę kaip dešimt metų - du kartus;
- 3) didesnę kaip dvidešimt metų – tris kartus.

Šis išeitinės pašalpos padidinimas nepratęsavo termino, nuo kurio būdavo pradėdama mokėti bedarbio pašalpa.<sup>19</sup>

Tais atvejais kai buvo delsiama atsiskaityti dėl darbdavio kaltės, darbuotojui buvo sumokamas vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką.

Darbo sutarties įstatymas buvo sudėtingas praktiniu požiūriu. Vienas iš pavyzdžių būtų Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo 1 d. 5 p. numatytas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindas, kuris suteikdavo teisę darbdaviui atleisti iš krašto apsaugos tarnybos daugiau kaip du mėnesius po atleidimo į darbą negrįžusį darbuotoją. Taikydamas minėtąjį įstatymo pagrindą, darbdavys susidurdavo su begale klausimų tokių kaip, kada baigsis darbuotojo karo tarnybos laikas, kaip nustatyti dėl kokių priežasčių darbuotojas negrįžo į darbą, kaip įteikti išpėjimą ir pan. Galim daryti prielaidą, kad įstatyme buvo numatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, neatsižvelgiant į jo taikymo galimybes.

Taigi, nustatant išsamų ir platų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašą, nebuvo išvengta ir klaidų, todėl manytina, kad vėliau atsižvelgus į Vakarų valstybių pavyzdžius ir Lietuvos Respublikos įstatymuose t.y. dabartiniame Lietuvos Respublikos Darbo kodekse įtvirtino lankstesnį darbo sutarties pasibaigimo pagrindų reglamentavimą, kuris sudaro geras sąlygas šiam darbo teisės institutui toliau plėtotis, leisdamas tinkamai sureguliuoti nuolat kintančius darbo teisinius santykius.

---

<sup>19</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 2 –25.

## **2. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, kitų darbo sutarties nutraukimo pagrindų kontekste**

Darbo sutarties pasibaigimas reiškia teisinių darbo santykių pabaigą. Egzistuoja kelios sąvokos, susijusios su šiuo reiškiniu: darbo sutarties nutraukimas, darbo sutarties pasibaigimas, atleidimas iš darbo. Darbo sutarties pasibaigimo sąvoka apima visus atvejus, kai baigiasi darbo sutarties šalių teisės ir pareigos. Darbo sutarties nutraukimas - tai toks darbo sutarties pasibaigimo atvejis, kai sutartis pabaigiama vienos arba abiejų šalių valia. Atleidimas iš darbo yra darbo sutarties pasibaigimo rezultatas.

Darbo sutarties socialinė reikšmė - didelė. Ji yra pagrindinė asmens teisės į darbą įteisinimo forma. Jos pasibaigimas yra bene detaliausiai išnagrinėtas ir Lietuvos Respublikos Darbo kodekso sutvarkytas darbo teisės klausimas.

Darbo sutartis gali būti pabaigta (nutraukta) tik Lietuvos Respublikos Darbo kodekse nurodytais pagrindais.

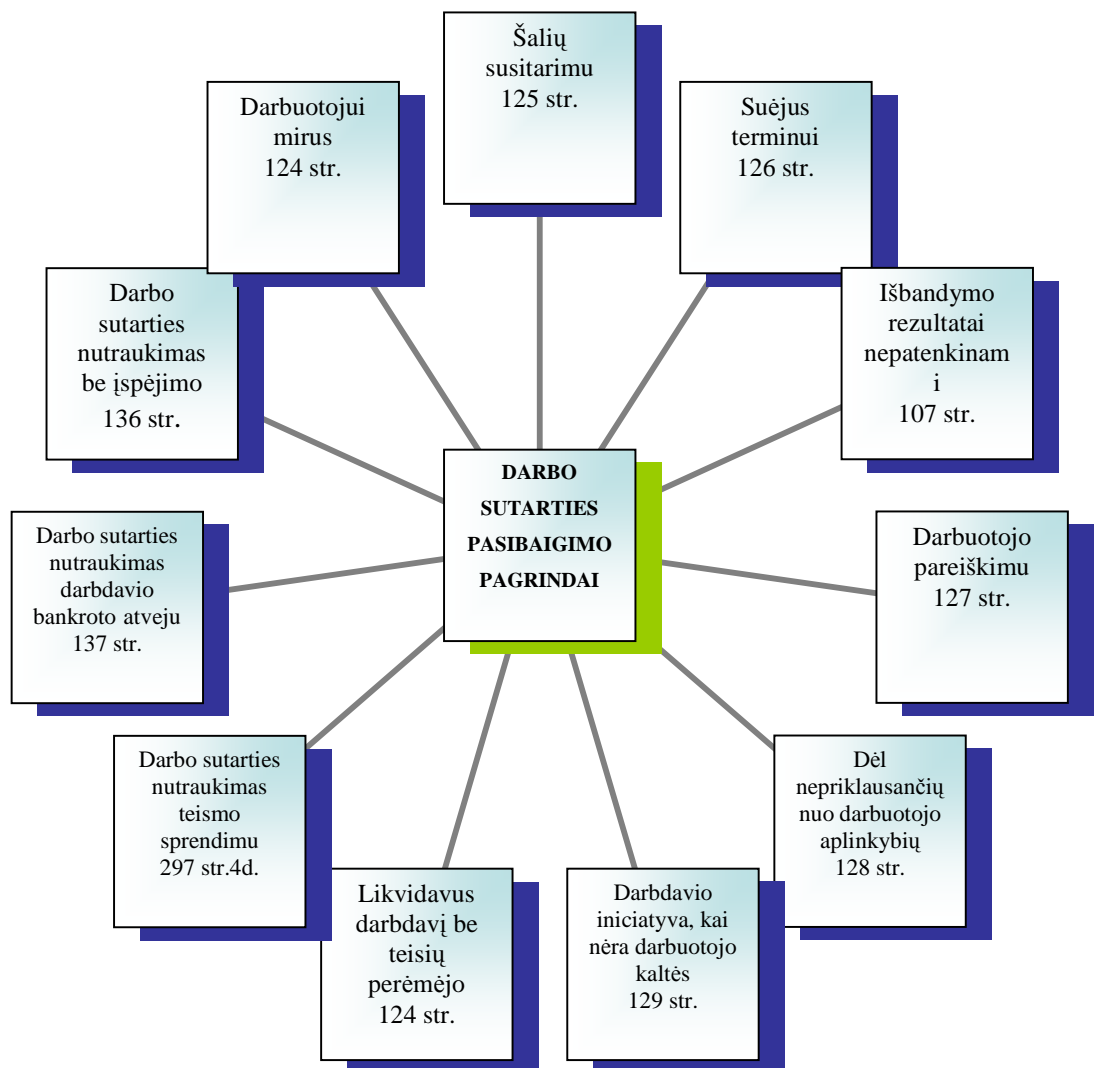
Darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima suskirstyti į:

- a) bendruosius (taikomus visiems darbuotojams),
- b) specialiuosius (taikomus tam tikrų kategorijų darbuotojams).

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai gali būti grupuojami pagal šalių valią. Darbo sutartis pasibaigia šalių susitarimu, darbuotojo iniciatyva, darbdavio iniciatyva ir valia, įgaliotosios institucijos reikalavimu (asmenų, nepriklausančių nė vienai šaliai iniciatyva). Tai bendriniai sutarties pasibaigimo fundamentai. Konkretūs pagrindai yra išvardinti Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 4 sk.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai – tai tokios teisinę reikšmę turinčios aplinkybės, kurioms esant įstatymai numato galimybę atleisti darbuotoją iš darbo. Darbo sutarties pasibaigimo sąvoka yra plati ir apimanti visus darbo sutarties nutraukimo pagrindus.

Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, galiojantis nuo 2003 m. sausio 1 d., daugiausiai naujovių padarė darbo sutarties institute. Mat iki šiol darbo įstatymuose buvo gana griežtai reglamentuojamas darbo santykių nutraukimas – juose būdavo išvardinti teisinių pagrindų darbo sutarčiai nutraukti sąrašai. Toks valstybinio reguliavimo nutraukiant darbo santykius būdas dabartinėmis sąlygomis neatitiko mūsų šalies ekonomikos, veikiančios pagal laisvosios rinkos dėsnius, interesų. Ši aplinkybė ir paskatino įstatymų leidėją Darbo kodekse liberalizuoti darbo santykių nutraukimą. Šiuo metu darbo kodekse yra numatyti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, kurie pateikiami 1 paveiksle.



**1 pav.** Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai

Tokie bendri sutarties pasibaigimo pagrindai yra numatyti darbo kodekse, tačiau darbo tema yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės yra reguliuojamas šiek tiek kitaip nei darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva. Darbdavio, priešingai nei darbuotojo, valia nėra pakankamas pagrindas nutraukti sutartį. Darbdavio valia yra tik vienas iš darbo santykių pasibaigimo pagrindų. Darbdavys gali nutraukti darbo santykius su darbuotoju tik įstatymo numatytais atvejais.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. nustato darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindus.

Darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas, kuriam esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Į juridinių faktų sudėtį, atleidžiant darbuotoją pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str., visuomet įeina darbdavio iniciatyva. Atleidžiant darbuotoją iš darbo pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 straipsnį, turi būti šie veiksniai :

- a) darbdavio iniciatyva;
- b) darbuotojo kaltės dėl atleidimo nebuvimas;
- c) svarbi priežastis nutraukti darbo santykius;
- d) įspėjimas apie būsimą atleidimą;
- e) privalomas kito darbo siūlymas prieš atleidžiant iš darbo.

Tik įvertinus visas šias aplinkybes ir įvykdžius su jomis susijusius reikalavimus, darbo sutartis gali būti nutraukta Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. pagrindu.

Viena iš svarbiausių darbo sutarties instituto naujovių yra tai, kad Darbo kodekse atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. įtvirtinta nuostata leidžia darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų, nes šiais atvejais darbo sutartis pasibaigia dėl darbdavio valinių veiksmų. Tačiau praktikoje, panaikinus baigtinį pagrindų sąrašą, darbdaviams iškilo daug problemų, kadangi darbdavio administracijoje ne visada dirba kvalifikuoti personalo tarnybų darbuotojai, kurie dažnai parenka neteisingą pagrindą, dėl ko vėliau kyla teisiniai ginčai.

Be kita ko, įsigaliojus Lietuvos Respublikos Darbo kodeksui Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. gruodžio 29 d. patvirtino apžvalgą, kurios tikslas buvo „išsiaiškinti, ar teismai tinkamai aiškina ir taiko Lietuvos Respublikos Darbo kodekso ir kitų norminių teisės aktų normas bei kolektyvinių sutarčių nuostatas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 straipsnis), nustatyti teismų daromas klaidas ir pateikti teismams atitinkamų teisės normų aiškinimo ir taikymo rekomendacijas“<sup>20</sup>.

Šia apžvalga Lietuvos Aukščiausiasis Teismas siekė išsiaiškinti ar teisingai praktikoje yra taikomos Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. nuostatos ir ar teismai teisingai aiškina ir taiko šio straipsnio nuostatas. „Teismų buvo prašyta atsiųsti iki 2003 m. rugsėjo 15 d. išnagrinėtas civilines bylas, kuriose darbuotojai, atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės

---

<sup>20</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga patvirtinta 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44.



(Darbo kodekso 129 straipsnis), ginčijo atleidimo iš darbo teisėtumą, o jeigu šios kategorijos bylose priimti teismo procesiniai sprendimai nėra įsiteisėję, - teismų buvo prašyta atsiųsti neįsiteisėjusių procesinių sprendimų nuorašus. Iš viso gauta 18 bylų, kuriose priimti procesiniai sprendimai buvo įsiteisėję, ir 4 bylose priimti neįsiteisėję procesiniai sprendimai. Apeliaciniais skundais buvo apskūsti 7 bylose priimti pirmosios instancijos teismo sprendimai (58 proc. sprendimų). Juos peržiūrėjus apeliacine tvarka,“<sup>21</sup>

Kaip matyti iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo apžvalgos ir atsiųstų bylų skaičiaus, teismų praktika šiuo klausimu nėra labai gausi. Tačiau manytina, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo tikslas nebuvo išsiaiškinti kiek apskritai bylų šiuo klausimu buvo nagrinėta, bet buvo siekta išaiškinti Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. nuostatų taikymą teisminiuose ginčiuose ir formuoti vieningą teisminę praktiką. Remdamasis Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 18 ir 20 str. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas formuoja vienodą teismų praktiką.

Bet darbo teisės teoretikų ir praktikų J.Maculeviačiaus ir V.Tiažkijaus nuomone „Lietuvos Aukščiausiasis Teismas įgyvendindamas savo teises teismų praktikos suvienodinimo sferoje, kartais peržengia savo kompetencijos ribas plečiamai aiškindamas įstatymus ir netgi kurdamas naujas teisės normas.“<sup>22</sup> Tačiau ši nuomonė yra išskirtinai autorių ir su ja galima sutikti arba ne. Daugiau tikėtina, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nesiekia šiuo atveju sukurti jokios normos, bet rik tinkamai išaiškinti Darbo kodekso 129 str. taikymo praktikoje aspektus ir tai, kad teismų priimami sprendimai būtų teisingi ir nepažeidžiantys pagrindinių darbuotojų ir darbdavių teisių.

Nutraukdamas darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 str., darbdavys turi laikytis darbo teisės šaltiniais esančių teisės aktų reikalavimų ir darbo sutarties šalių susitarimu sulgytų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Be to, atlikdami šiuos veiksmus darbdaviai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai. Darbdaviai netūrėtų piktnaudžiauti savo teise nutraukti darbo santykius savo iniciatyva, bet veikti sąžiningai, laikantis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.

---

<sup>21</sup> Ten pat.

<sup>22</sup> MACULEVIČIUS, Jurijus. TIAŽKIJUS, Viktoras., *Darbo santykių teisinis reguliavimas: Pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius. p. 26.

### 3. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, sąlygos

Atsižvelgus į tai, kad darbuotojas yra ekonomiškai silpnesnė darbo teisinių santykių šalis, Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. nustato, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju, kai dėl to nėra jo kaltės, tik esant svarbiomis priežastimis. Tokios svarbios priežastys sąlyginai galėtų būti suskirstytos į tris grupes:

- 1) svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo asmenybe: jo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe, kai dėl to nėra jo kaltės;
- 2) darbo sutartis gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių;
- 3) darbuotojas gali būti atleistas iš darbo, jeigu jis nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija, darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais<sup>23</sup>.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekse pateiktų svarbių priežasčių sąrašas dėl suprantamų motyvų nėra baigtinis, todėl darbdavys gali įvardyti ir kitas priežastis, kurias laikys pagrindu nutraukti pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. darbo sutartį su darbuotoju, kai nėra jo kaltės. Kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo pagrįstumo bei teisėtumo, darbdavys privalės įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis pagrindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, vertins, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad duotuoju atveju galėtų būti pagrindas nutraukti su darbuotoju darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str.

„Teisėje preziumuojamas įstatymo žinojimas, t.y. įstatymus, juose nustatomas teises, pareigas ir garantijas privalo žinoti darbuotojai. Darbuotojas, kuris žino apie darbdavio netinkamai taikomą įstatymą, tačiau nepraneša apie tai ir vėliau pasinaudoja tuo kaip pagrindu gauti iš darbdavio tam tikrų kompensacijų, negali būti laikomas sąžiningu ir bendradarbiaujančiu“.<sup>24</sup>

**Darbuotojo kvalifikacija.** Aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe, bei kitos su darbuotojo asmeniu susijusios aplinkybės gali būti svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį tik tada, kai dėl tokių aplinkybių buvimo darbuotojas yra netinkamas pavestam darbui atlikti. Dėl darbuotojo tinkamumo ar netinkamumo pavestam darbui sprendžia

<sup>23</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Kaunas: Smaltija 2003. p. 93.

<sup>24</sup> Ten pat. p. 97.

darbdavys, tačiau, kilus ginčui, darbdavys privalo teisme įrodyti, jog darbuotojas dėl anksčiau minėtų aplinkybių buvo objektyviai netinkamas atlikti darbo sutartimi sulgytas darbo funkcijas.

Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimu Nr. 44 yra išaiškinta, jog darbuotojo kvalifikacija, reikšminga Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. 2 d. taikymui nutraukiant darbo sutartį, suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis<sup>25</sup>. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tą darbą. Aukščiausiojo Teismo nuomone, kvalifikacija nėra tapati išsimokslinimui, kadangi išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Svarbia priežastimi nutraukti neterminuotą darbo sutartį dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija, gali būti pripažinta darbuotojo nepakankama kvalifikacija, neturėjimas reikiamos kvalifikacijos ir panašiai.

Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina tiek jo turimos teorinės žinios, tiek ir praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi tinkamai atlikti darbo sutartimi sulgytą darbą. Ji nėra tapati išsimokslinimui, nes išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Atitinkamo diplomo (pažymėjimo, sertifikato ar kito dokumento) turėjimas yra viena iš prielaidų, kad darbuotojas privalėtų turėti reikiamą kvalifikaciją darbui atlikti. Faktas, jog darbuotojas neturi tam tikro pažymėjimo ir pan., pats savaime nėra pagrindas atleisti darbuotoją pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str., išskyrus norminiuose teisės aktuose nurodytas išimtis. Kitais atvejais aplinkybė, jog darbuotojas neturi atitinkamo išsimokslinimo (diplomo, pažymėjimo ir pan.), gali būti tik vienas iš įrodymų, kad dėl kvalifikacijos stokos toks darbuotojas nuolat nesugeba tinkamai atlikti pavesto darbo, su juo darbo sutartis gali būti nutraukta Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. nustatyta tvarka.

Tačiau atskiri įstatymai ir teisės aktai įsakmiai nurodo, kad norint atlikti tam tikras pareigas, pavyzdžiui, teisėjo, gydytojo, notaro ir kt., būtinas dokumentas, paliudijantis apie atitinkamo mokslo cenzo turėjimą. Jeigu toks dokumentas prarandamas, o be jo darbuotojas nėra atestuojamas, ši aplinkybė sudaro pagrindą atleisti darbuotoją iš einamų pareigų dėl kvalifikacijos stokos.

Tokios pozicijos laikosi teismų praktika. Taip ieškovas A.L. į darbą pas atsakovą buvo priimtas gydytojo pareigoms. Kadangi ieškovo, kaip gydytojo licencijos galiojimo terminas baigėsi, atsakovas įspėjo ieškovą pasirūpinti licencijos pratęsimu, o ieškovui to nepadarius, jis buvo atleistas iš gydytojo pareigų kaip praradęs teisę dirbti šį darbą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, kasacine tvarka

---

<sup>25</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga patvirtinta 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44.

išnagrinęjęs ieškovo grąžinimo į darbą bylą, pripažino, jog su ieškovu darbo sutartis nutraukta pagrįstai ir teisėtai<sup>26</sup>.

Jeigu darbuotojas, išpėtas apie darbo sutarties nutraukimą dėl aplinkybių, susijusių su jo kvalifikacija, iki darbo sutarties nutraukimo įgyja reikiamą kvalifikaciją ir tuo išpėjime apie darbo sutarties nutraukimą nurodyta atleidimo iš darbo priežastis išnyksta, darbdavys praranda teisę nutraukti darbo sutartį dėl išpėjime nurodytos priežasties.

Kartais įmonėse ir kitose organizacinėse struktūrose pravedimų atestacijų metu atskiri darbuotojai yra neatestuojami užimamoms pareigoms. „Nepatenkinami atestavimo rezultatai patys savaime nėra svarbi priežastis nutraukti su tokiu darbuotoju darbo sutartį, tačiau jie gali būti kaip vienas iš įrodymų, jog darbuotojas stokoja kvalifikacijos, o tokios aplinkybės konstatavimas suteikia darbdaviui teisę su tokiu darbuotoju nutraukti darbo sutartį Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. pagrindu.“<sup>27</sup>

Bet svarbia priežastim nutraukti darbo sutartį dėl kvalifikacijos stokos gali būti nepatenkinami rezultatai atestavimo, kuris yra vykdomas teisės aktų nustatyta tvarka. Taip ieškovas M.K., dirbdamas statybos techninės priežiūros specialistu, turėjo kreiptis į atestacijos komisiją gauti naujo pavyzdžio atestatą. Kadangi nebuvo kreiptasi dėl atestato ir dėl šios priežasties jis negautas, ieškovas buvo atleistas iš einamųjų pareigų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šio ieškovo grąžinimo į darbą byloje nurodė, kad ieškovas nesikreipė į atestacijos komisiją pasibaigus jo kvalifikacijos pažymėjimo galiojimo laikui. Kai teisės aktai numato reikalavimą pateikti nustatyto pavyzdžio atestatą, darbuotojo neatestavimas yra pagrindas atleisti jį iš darbo, kaip neturintį reikiamos kvalifikacijos.<sup>28</sup>

Lietuvos Respublikos Valstybinės kalbos įstatymas numato, kad mūsų šalyje esančios visos institucijos raštvedybą privalo vesti valstybine kalba<sup>29</sup>, o kai kurie darbuotojai, dirbantys gyventojų aptarnavimo sferoje, turi mokėti valstybinę kalbą pagal 2003 m. Vyriausybės nutarimą nustatytas kvalifikacines kategorijas<sup>30</sup>. Jeigu toks darbuotojas nemoka valstybinės kalbos tokiu lygiu, koks būtinas pagal atliekamą darbą (pareigas), su juo darbo sutartis gali būti nutraukta pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. dėl nepakankamos kvalifikacijos.

Literatūroje pavyko surasti nuostatų dėl darbuotojų profesinės kvalifikacijos Europos sąjungoje. „Asmuo turintis kvalifikaciją, leidžiančią verstis tam tikra profesine veikla savo šalyje gali ja verstis ir kitose Europos sąjungos šalyse. Direktyvos nuostata kompensuojamąsias priemones,

<sup>26</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2002-05- civ. Byloje Nr. 3K-3-695

<sup>27</sup> BATĖNAS, Petras. kaip atleisti nekaltą// Juristas, 2004, 9. p. 25.

<sup>28</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2000-02-23 civ. Byloje Nr. 3K-3-98

<sup>29</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 15-344.

<sup>30</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5618.

kurios taikomos tais atvejais kai nėra galimybės iš karto suteikti teisę asmeniui dirbti pagal turimą profesiją priimančioje šalyje dėl esminio mokymo ar studijų programų skirtumų. Tačiau šiuo atveju tai yra valstybės problema, o ne darbdavio ir į tai turi būti atsižvelgiama priimant darbuotoją.<sup>31</sup> Remiantis šia nuomone, galima daryti prielaidą, kad pats darbdavys turi apsispręsti ar priimamas darbuotojas atitiks keliamiems darbo reikalavimams, nes kitu atveju gali tekti kitos valstybės ar netgi Lietuvos Respublikos pilietį, įgijusį kvalifikaciją kitoje Europos Sąjungos valstybėje, atleisti iš darbo dėl netinkamos jo kvalifikacijos.

Pasitaiko, kad pasibaigus darbuotojo laikinam nedarbingumui, jis dėl prarasto dalinio darbingumo negali susidoroti su jam patikėtu darbu. Darbdavys turi teisę atleisti iš darbo pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. darbuotoją, kai paaiškėja, jog jis negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo (pareigų) dėl pastovaus pobūdžio sveikatos pablogėjimo.

Darbuotojo sveikatos būklę konstatuoja ir jam siūlytiną darbą rekomenduoja medicininės ar neįgalumą (invalidumą) nustatančios komisijos: gydytojų konsultacinė komisija, Neįgalumą ir nedarbingumą nustatanti tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir kt. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 3 d. komentaro autoriai nurodo, kad medicininė išvada dar nėra pagrindas nutraukti darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. 1 d., nes atleidimo iš darbo pagrindas yra faktiškas negalėjimas atlikti darbo sutartyje sulygtų darbinių pareigų<sup>32</sup>.

Esant medicinos įstaigos pažymiai, darbdavys turi perkelti darbuotoją jo prašymu į kitą darbą, rekomenduotą medicininėje išvadoje, jeigu toks darbas yra darbovietėje. Kai medicininėje išvadoje nurodoma, jog darbuotojas yra pripažintas visiškai nedarbingu, būtų teisingiau, kad su juo darbo sutartis privalėtų būti nutraukta pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 136 str. 1 d. punktą. Šiuo pagrindu taip pat atleidžiami iš darbo darbuotojai, kai jie dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo (eiti pareigų), nes tai pavojinga jų sveikatai arba jų darbas gali būti pavojingas kitiems asmenims, jei nėra galimybės jų perkelti į kitą darbą (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 273 str.).

Darbuotojas gali turėti reikiamą klasifikaciją, tačiau dėl profesinių gebėjimų gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą. Ypač tokie atvejai galimi, kai pasikeitus gamybos technologijai, darbuotojas dėl savo asmeninių savybių neįstengia įsisavinti naujų gamybos procesų ir dėl to negali tinkamai atlikti pavesto darbo. Be to, darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją ir netgi tinkamai vykdyt jam pavestą darbo funkciją, tačiau tokiai darbo funkcijai vykdyti jam reikalingas daug ilgesnis laiko tarpas nei visiems kitiems darbuotojams.

---

<sup>31</sup> „Reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimas Lietuvos respublikoje. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba; Vilnius 2004. p. 12.

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, T.2, *Individualūs darbo santykiai*, Justitia Vilnius. 2004. p. 131.

**Darbuotojo elgesys darbe.** „Aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, kurios gali sudaryti pagrindą darbdaviui nutraukti darbo sutartį, paprastai aiškinamos kaip subjektyvios tam tikro darbuotojo charakterio, asmeninės ar kitos savybės, kurios, nesant jo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 234 str.), objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe“.<sup>33</sup>

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimu Nr. 44 aprobuotoje Apibendrinimo apžvalgoje nurodoma, kad pagrindas nutraukti su darbuotoju darbo sutartį pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. gali būti aplinkybės, susijusios su subjektyviomis darbuotojo tam tikro charakterio, asmeninėmis ir kitomis savybėmis, kuriomis objektyviai pasireiškia netinkamas darbuotojo elgesys darbe<sup>34</sup>. Tai gali būti, pavyzdžiui, nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas ir pan. Tačiau, bet kuriuo atveju, tokios su darbuotojo elgesiu susijusios aplinkybės, kaip svarbi priežastis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. prasme, neturėtų būti nulemtos darbuotojo kaltės, kaip drausminės sąlygos, buvimu, nes esant darbuotojo kaltei, jam gali būti taikoma drausminė atsakomybė, o Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. sąlygoja darbuotojo kaltės nebuvimą.

Jeigu darbuotojas netinkamai atlieka darbo sutartyje sulygtas darbinės pareigas, darbdavys turi nustatyti to priežastis, nes nuo jų priklauso darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindai. Tokių priežasčių nustatymas kartais sudaro tam tikrų sunkumų, nes darbuotojas savo darbinių pareigų gali netinkamai atlikti savo darbą dėl to, kad pablogėjo jo sveikata, ar tam darbui atlikti jis neturi būtinos kvalifikacijos. Darbdavys, pavyzdžiui, gali neužtikrinti darbuotojui normalių darbo sąlygų, ir tai gali turėti įtakos tinkamam darbinių pareigų atlikimui, kas šiuo atveju nėra susijęs su darbuotojo kvalifikacija, o todėl jam negali sukelti teisinių pasekmių. Pagaliau tas darbas gali būti atliekamas netinkamai ir dėl darbuotojo aplaidumo, nerūpestingumo, abejingumo, ir pan., o tokiu atveju šios aplinkybės vertinamos kaip jo kalti veiksmai, už kuriuos jam gali būti taikoma drausminė atsakomybė ir net atleidimas iš darbo pagal Darbo kodekso 136 str. 3 dalį.

Praktikoje iškyla problemų dėl šių dviejų darbo kodekso normų pritaikymo. Darbdavys privalo įrodyti ar yra darbuotojo kaltė, ar ne. Darbo kodekso 129 str. preziumuojama, kad darbuotojas iš darbo atleidžiamas nesant jo kaltės. Tačiau ar jo netinkamas elgesys ar kitos jo asmeninės savybės yra pagrindas su juo nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva darbo kodekse aiškiai nėra pasakoma, darbdaviui paliekama teisė pačiam nuspręsti ir esant reikalui įrodyti atleidimo iš darbo teisėtumą.

---

<sup>33</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga patvirtinta 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44.

<sup>34</sup> Teismų praktika Nr. 20, 2003 m., 192-193 psl.

Tuo tarpu paprasčiau su darbo kodekso 136 str.3 d., kurios 1 ir 2 p. yra nurodoma, kokioms aplinkybėms esant darbdavys gali nutraukti darbo santykius su darbuotoju. Šiuo atveju darbdavys nutraukia darbo santykius savo iniciatyva, bet -dėl darbuotojo kaltės, be kita ko, yra nurodytos pagrindinės priežastys, kuriom esant galimi šie darbdavio veiksmai. Visų pirma turi būti padarytas darbuotojo drausminis pažeidimas, kuris gali būti sąlygotas darbuotojo nerūpestingumu ar kitomis charakterio savybėmis, nulemiančiomis to pažeidimo atsiradimą. Be to 136 str. 3 d. 2 p. yra pateikiama nuoroda į darbo kodekso 235 str., kuriame yra nebaigtinis sąrašas pažeidimų, už kuriuos darbdavys gali skirti drausminę nuobaudą, o už pastovų šios normos pažeidimą, taikyti griežčiausią nuobaudą – atleidimą iš darbo.

Darytina išvada, kad praktikoje darbdaviui paprasčiau pritaikyti 136 str. 3 d. normas, nei atleisti darbuotoją iš darbo savo iniciatyva pagal 129 str.

**Ekonominės priežastys.** Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir panašių svarbių priežasčių. Šioje teisės normoje nurodomos pagrindinės svarbių priežasčių, leidžiančių nutraukti darbo sutartį, rūšys, bet ne konkrečios svarbios priežastys. Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių priežasčių turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe. Tai galėtų būti ir tokios aplinkybės, kai darbdavio verslo veikloje konstatuojami finansavimo sutrikimai, nuolatinis apyvartos mažėjimas, pastovūs objektyvių priežasčių sąlygojami nuostoliai, naujo konkurento atsiradimas rinkoje.

Tokios pozicijos laikosi teismų praktika. Taip nagrinėdamas ieškovės I. J. grąžinimo į darbą bylą, Lietuvos Aukščiausias Teismas yra išaiškinęs, kad gamybos ir teikiamų paslaugų apimčių ar finansavimo pokyčiai yra objektyvi, t.y. nuo darbdavio nepriklausanti gamybos ar darbo organizavimų pakeitimų priežastis. Dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų darbdavys yra objektyviai verčiamas atlikti pakeitimus kiekybinėje ir kokybinėje darbuotojų struktūroje. Byloje esantys duomenys patvirtina, kad atsakovo – UAB veikla buvo nuostolinga – sumažėjo prekybos apimtys, dėl ko bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas nusprendė sumažinti darbuotojų skaičių, perkeliant prekybos verslą į vieną parduotuvę. Vadovaujantis šiuo sprendimu pas atsakovą buvo sumažintas darbuotojų skaičius ir tai buvo pagrindas atleisti ieškovę iš darbo.<sup>35</sup>

**Technologinės priežastys.** Technologinės priežastys suprantamos kaip tam tikri technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi sulygtų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje

---

<sup>35</sup>Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2003 – 03 -31 civ. Byloje Nr. 3K-3-433

nebeatliekamos (pavyzdžiui, rankinio darbo pakeitimas automatizuota linija ir pan.) arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų (pavyzdžiui, esamos automatinės linijos kompiuterizavimas ir panašiai).

Jeigu, modernizavus gamybą ar kitą veiklos sritį, reikalingi darbuotojai naujoms technologijoms prižiūrėti (valdyti), o esami darbuotojai neturi reikiamos kvalifikacijos ir tokio darbo atlikti nesugeba, darbo sutartys su šiais darbuotojais gali būti nutrauktos ir dėl aplinkybių, susijusių su jų kvalifikacija. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas nenumato darbdavio pareigos perkvalifikuoti ar apmokyti darbuotojus dirbti naujais mechanizmais<sup>36</sup>.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šiuo atveju sutapatina dvi svarbias priežastis, sugretindamas darbuotojo kvalifikaciją ir technologines priežastis. Tačiau teismas imperatyviai nurodo, kad nėra įsipareigojęs perkvalifikuoti darbuotojus, tai reiškia, kad tokiu atveju pats darbuotojas turi rūpintis savo kvalifikacijos kėlimu, nes kitu atveju gali būti suformuluota svarbi priežastis darbuotoją atleisti iš darbo dėl nepakankamos kvalifikacijos ar kitų gebėjimų atlikti jam pavestą darbą.

**Struktūriniai pertvarkymai.** Darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs, tai yra privalo egzistuoti ne tik atitinkamo valdymo organo sprendimas, bet ir toks sprendimas turi būti realiai vykdomas.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 138 str. nurodyta reorganizacija (įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas) nėra struktūriniai pertvarkymai Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. prasme, o todėl ji negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, jeigu jos išdavoje nėra naikinama konkretaus darbuotojo užimama pareigybė. Tokios pozicijos laikosi teismų praktika. Taip Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ieškovės E.S. grąžinimo į darbą byloje nurodė, kad nors ieškovė kasaciniame skunde ir nurodo, jog restruktūrizacija pas atsakovą faktiškai nebuvo daroma, tačiau bylą nagrinėję teismai pagrįstai sprendė, jog pas atsakovą buvo vykdoma restruktūrizacija, chirurgijos ir traumatologijos skyriai ligoninėje Radviliškio rajono savivaldybės tarybos 2004 m. liepos 15 d. sprendimu buvo sujungti ir dėl to bendrosios praktikos slaugytojos funkcijoms atlikti pakako mažiau darbuotojų. Ieškovei pasiūlyti kito darbo nebuvo galimybės, nes

---

<sup>36</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga patvirtinta 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44.



nebuvo laisvų darbo vietų, be to jos kvalifikacija buvo žemesnė, nei kitų ligoninėje dirbančių bendrosios praktikos slaugytojų, todėl buvo realus pagrindas ieškovę atleisti iš darbo.<sup>37</sup>

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. apžvalgoje yra pasisakęs, kad teismai praktikoje ne visada savo išvadose tiksliai nurodo svarbias priežastis ir jas teisingai suformuluoja. „Iš apibendrinimui pateiktų bylų ir neįsiteisėjusių procesinių sprendimų matyti, kad dažniausiai darbo sutarčių nutraukimas buvo grindžiamas būtent darbdavio struktūriniais pertvarkymais. Teismai, nagrinėdami ginčus iš esmės, tikrino darbdavio (atsakovo) nurodytų darbovietės struktūrinių pertvarkymų, dėl kurių darbo sutartis buvo nutraukta, realumą, tačiau ne visais atvejais sprendimo motyvuojamojoje dalyje išdėstė savo išvadas dėl atitinkamų darbdavio struktūrinių pertvarkymų, kaip svarbios priežasties nutraukti darbo sutartį, įvertinimo“<sup>38</sup>.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat išaiškina, tokį atvejį, kada yra daromi įmonės vidaus struktūriniai pertvarkymai, tokiu atveju jeigu yra svarbios priežastys atleisti darbuotoją atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva, tai darbdaviui to padaryti niekas netrukdo. Pasisakoma ir dėl vieno juridinio asmens teisių ir pareigų perėjimo kitam juridiniam asmeniui, arba situacija, kada darbdavys yra fizinis asmuo. Tokiu atveju yra imperatyviai nustatoma, kad pavadinimo ar fizinio asmens duomenų pasikeitimas nėra teisėta priežastis atleisti darbuotoją, motyvuojant kad jis buvo atleistas dėl svarbių priežasčių.

**Panašios svarbios priežastys** turi būti suprantamos kaip kitos priežastys greta ekonominių, technologinių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų, kurios, atsižvelgiant į konkrečios darbovietės veiklos specifiką bei konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes, galėtų būti pripažintos pagrindu nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

Šis sąrašas nėra baigtinis, nes Lietuvos Respublikos Darbo kodekse, kaip jau minėta anksčiau, atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo ir įtvirtinta nuostata leidžianti darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų. Tai iš esmės ir sudaro pagrindinę problemą, nes kilus darbo ginčui teisme, darbdavys turi įrodinėti ar ta priežastis buvo tikrai svarbi ir teisėta. Atsižvelgiant į teorinį šios problemos aspektą, darbdaviai neteisingai suformuluoja svarbias priežastis dėl ko kyla teisminiai ginčai.

---

<sup>37</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2005-12-12 civ. Byloje Nr. 3K-3-665

<sup>38</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga patvirtinta 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44.

### 3.1. Specialūs ribojimai nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva.

Darbdavys darbo sutartį su darbuotoju gali nutraukti tik dėl svarbių priežasčių, kurios gali būti siejamos su jau minėtomis svarbiomis aplinkybėmis, darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ar kita. Priežastis turi būti svarbi ir apie jos svarbumą sprendžia darbdavys, nes darbuotojui gali atrodyti, kad priežastis nėra svarbi ir dėl to jis gali inicijuoti darbo ginčą. Aplinkybės ar priežastys buvo svarbios atleidžiant darbuotoją, ar ne turės įrodinėti darbdavys ir jei jis nesugebės įrodyti, ar tu bus linkęs piktnaudžiauti, teismas darbuotoją tokiu atveju galės gražinti į darbą ir dar priteisti kompensaciją už tą laiką kai darbuotojas neteisėtai buvo nušalintas.

Teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti:

- 1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profsąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;
- 2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje;
- 3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinimą 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 šeimyninė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėmis partijomis ir visuomeninėms organizacijoms;
- 5) amžius;
- 6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias piliečio pareigas bei prievoles<sup>39</sup>.

Dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje liečia ne tik tos profesinės sąjungos narius, bet ir visus įmonės ar įstaigos darbuotojus. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dalyvauti profesinės sąjungos rengiamose akcijose. Tačiau įstatyme sakoma, kad renginiai ir akcijos paprastai turi būti organizuojami ne darbo metu. Darbo metu tai gali būti daroma tik gavus darbdavio sutikimą.

Su asmenimis, neturinčiais Lietuvos Respublikos pilietybės, darbo sutartis gali būti nutraukta, bet ne dėl to, kad jie neturi pilietybės, o dėl to, kad sudarant su jais darbo sutartis buvo pažeista nustatyta užsienio piliečio įdarbinimo tvarka. Reikalavimas, kad asmuo, einantis tam tikras pareigas arba dirbantis darbus, kai reikia bendrauti su visuomene, mokėtų valstybinę kalbą, negali būti traktuojamas kaip diskriminacija dėl kalbos. Tai yra kvalifikacinis reikalavimas. Todėl jeigu darbuotojas nemoka valstybinės kalbos tokiu lygiu, koks reikalaujamas pagal einamas pareigas ar

---

<sup>39</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, T.2, *Individualūs darbo santykiai*, Justitia Vilnius. 2004. p.128-129,

atliekamą darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukta pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. dėl nepakankamos kvalifikacijos.

Kitos priežastys tai yra lytis, seksualinė orientacija ar rasė negali būti pripažinti kaip teisėta priežastis atleisti darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva. Europos teisės aktai draudžia diskriminaciją darbe ir mokymo įstaigose, susijusią su religija ir įsitikinimais, negalia, amžiumi bei lytine orientacija. Vienas iš pagrindinių teisės aktų šioje srityje yra tarybos direktyva 2000/78/EB, priimta 2000 m. lapkričio 27 d., nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Taip pat tai yra aptariama ir būsimoje Europos Sąjungos Konstitucijoje, tai patvirtina Valstybių narių vyriausybinių atstovų konferencijoje svarstyta sutartis „Dėl Konstitucijos Europai.“<sup>40</sup> Diskriminacija remiantis Europos Sąjungos teisės aktais yra nevienoda, ji skirstoma į tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją. Tiesioginė diskriminacija tuomet, kai asmuo vertinamas ne taip palankiai kaip kitas asmuo lygiavertėje situacijoje, dėl jo rasinės ar etninės kilmės ar negalios ir panašiai. Netiesioginė diskriminacija tuomet kai iš pirmo žvilgsnio neutrali sąlyga, kriterijus ar veiksmas taikomi visoms grupėms, tačiau vienos grupės narius pastato į prastesnę padėtį. Netiesioginė diskriminacija leidžiama tik tokiu atveju, kai tokią praktiką pateisina įstatymų pagrįstas tikslas.

Darbdaviui atleidus darbuotoją dėl lyties, pastarasis turi teisę pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 297 str. kreiptis tiesiogiai į teismą. Dėl šio darbuotojo atleidimo pagrindo daug argumentų savo knygoje yra pateikęs T. Davulis. Autoriaus teigimu „įrodžius neteisėto atleidimo dėl lyties faktą, Lietuvos teisė suteikia diskriminaciją patyrusiam darbuotojui teisę pasirinkti vieną iš dviejų galimybių – grįžti į darbą ir gauti atlyginimą už priverstinės pravaikštos laiką, arba savo noru pasirinkti darbo sutarties nutraukimą ir gauti kompensaciją (išeitinę išmoką), motyvuojant, kad grįžus į darbą būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti.“<sup>41</sup> Suformuojama nuostata, kad šiuo metu Lietuvoje vyrauja didelė priešprieša dėl asmenų turinčių kitokia seksualinę orientaciją nei įprasta. Autoriaus teigimu, nors teismas ir teigiamai išspręstų kilusį ginčą, tačiau toks darbuotojas vis tik pasirinktu atleidimą iš darbo savo noru, nes ir sugražinus jį į darbą jam galimai būtų sudaryta nepalanki darbo atmosfera ir kitų bendradarbių priešiškas nusiteikimas. Tačiau tokio pobūdžio bylų nepavyko surasti, dėl ko darytina išvada, kad kol kas nėra suformuota jokios teismų praktikos šiuo klausimu.

Iki šiol vienas iš labiausiai ginčytinų klausimų buvo pensinio amžiaus darbuotojų atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, nes Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. 3 d 5 p. buvo nurodyta, kad teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti darbuotojo amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Tačiau Seimas 2005 m., gegužės

<sup>40</sup> <http://ue.eu.int/igcpdf/lt/04/cg00/cg00087-re01.lt04.pdf>.

<sup>41</sup> DAVULIS, Tomas. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva, Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2004. p. 272.

mėn. įstatymu priėmė Darbo kodekso pataisas ir pašalino iš Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. 3 d. 5 p. buvusią išimtį dėl galimybės atleisti iš darbo pensinio amžiaus darbuotojus<sup>42</sup>.

Po šio Lietuvos Respublikos Darbo kodekso pakeitimo iš esmės išsprendė tokių darbuotojų problemos tuo atžvilgiu, jie gavo garantiją, kad pensija ne bus ta riba, kada jis bus atleistas iš darbo. Šiuo atveju remiantis socialinės apsaugos pagrindine apsaugine funkcija, galima teigti, kad asmuo pasirenka ar vien tik gauti senatvės pensiją, ar ir toliau dirbti. Tiek vienu, tiek kitu atveju jam yra užtikrinamos visos socialinės garantijos. Nors yra ir kita problema šiuo atveju, ji pasireiškia tuo, kad jaunimui yra užkertamas kelias kilti karjeros laiptais, nes daugelis pensinio amžiaus darbuotojų turi sukaukę didelę patirtį. O tokia aplinkybė darbdaviui būna kaip pretekstas pasitikėti senesniu darbuotoju, nei vietoj jo priimti jauną, gana mažai gyvenimiškos ir darbo patirties turintį asmenį. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pasisako, kad Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. 3 d. sisteminis aiškinimas įrodo, kad ir taikant šį atleidimo iš darbo pagrindą, kai darbuotojas sukakęs pensinį amžių, turi teisę į senatvės pensiją arba ją gauna, būtina konstatuoti ir svarbios priežasties nutraukti darbo sutartį buvimą, – dėl tokio amžiaus darbuotojas negali ar yra netinkamas vykdyti pavestas darbo funkcijas. Tai patvirtinančias aplinkybes nurodyti, o kilus ginčui ir įrodyti turi darbdavys. Nesant tokios svarbios priežasties ir atleidžiant darbuotoją iš darbo tik dėl to, kad jam suėjo tam tikras amžius, nors tai nedaro įtakos tinkamam darbo funkcijų atlikimui, yra pagrindas tokį atleidimą vertinti kaip diskriminacinį.

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. 4 d numato, kad su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip 5 metai, su nepilnamečiais, neįgaliaisiais (invalidais), taip pat su darbuotojais, auginančiais vaikų iki 14 metų, darbo sutartis darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu asmens palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Darbuotojai, auginantys vaikų iki keturiolikos metų, yra vaiko tėvai (itėviai), vaiko globėjai. Taikant šią teisės normą neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas augina vaiką, taip pat nėra reikšmingi klausimai dėl vaiko išlaikymo.

---

<sup>42</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas, Aušra, 2006.p.194.

### **3.2. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki jos termino pabaigos, kai nėra darbuotojo kaltės**

Terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki jos termino pabaigos darbdavio iniciatyva gali būti daromas tik esant ypatingam atvejui ir laikantis atleidimo iš darbo pagal Darbo kodekso 129 str. tvarkos. Šis principas, darbo teisės specialistų nuomone, pažeidžia darbo sutarties šalių lygybės principą, kadangi darbuotojas šiuo atveju terminuotą sutartį gali nutraukti bet kuriuo metu, įspėjęs darbdavį prieš 14 dienų pagal Darbo kodekso 127 str. Tuo tarpu darbdavys tokios teisės neturi, o jam yra nustatoma galimybė nutraukti terminuotą darbo sutartį tik esant ypatingam atvejui ir jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. apžvalgoje yra išaiškinęs pagrindines aplinkybės kurioms esant darbdavys gali savo iniciatyva nutraukti terminuotą darbo sutartį:

„a) nutraukiant terminuotą darbo sutartį (DK 129 straipsnio 5 dalis, sakinio dalis iki žodžio „arba“), - svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimas, faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir iki jos termino suėjimo likęs laikas yra ne trumpesnis nei darbuotojui taikytinas įspėjimo terminas, ir faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą;

b) nutraukiant terminuotą darbo sutartį (DK 129 straipsnio 5 dalis, sakinio dalis po žodžio „arba“), - faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas yra nesuėjęs, ir faktas, jog darbdavys sumoka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką.“<sup>43</sup>

Iš teismo išaiškinimo matyti, kad darbdaviui paliekama teisė nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Tuo atveju galimai yra išsprendžiama darbdavio problema dėl ypatingo atvejo ir svarbių priežasčių nurodymo ir išvengiama kitų procedūrų numatytų Darbo kodekso 129 str. vykdymo. Tačiau šiuo atveju darbdavys gali nukentėti finansiškai, bet gali išvengti galimų teisminių ginčų dėl sutarties nutraukimo. Koks turi būti šiuo atveju terminas iki sutarties pasibaigimo įstatyme nenurodoma, todėl darytina išvada, kad darbdavys gali pasirinkti vieną iš būdų arba įrodinėti, kad yra svarbi priežastis atleisti darbuotoją ir tai iš esmės pažeidžia jo interesus arba sumokėti vidutinį darbo užmokestį už likusią sutarties galiojimo laiką.

---

<sup>43</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga patvirtinta 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44.

Tačiau darbo kodekse nėra nieko pasakyta apie atvejį, kai yra sudaroma terminuota darbo sutartis ne konkrečiam terminui, tačiau iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. Esant tokioms aplinkybėms darbdavys susidurs su problema, nes nebus aiškaus termino kada sutartis turi pasibaigti. Gerai jeigu šios aplinkybės pabaiga bus susijusi su galimai numatomu terminu, t.y. darbuotojas priimtas dirbti vietoj darbuotojo išėjusio vaiko priežiūros atostogų, tačiau kaip pasielgti darbdaviui, kada aplinkybė yra susijusi su tam tikro darbo atlikimu, pavyzdžiui knygos parašymu ar kokio tyrimo mokslo institucijoje atlikimu. Manytina, kad tuo atveju, kada darbdavys susiduria su ypatinga aplinkybe, kada darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeidžia jo interesus, ir suformuluoja prielaidą dėl atleidimo, kuri realiai egzistuoja, darbo terminuotą sutartį bus galima nutraukti. Tačiau jeigu terminuotos darbo sutarties aplinkybė bus susijusi su tam tikro darbo atlikimu, darbdavys negalės išmokėti vidutinio darbo užmokesčio už likusį darbo sutarties galiojimo laiką, nes nebus aiškaus termino kada sutartis turi pasibaigti. Galima daryti prielaidą, kad susiklosčius tokiai situacijai, darbdavys turėtų pareikalauti atsiskaityti už atliktą darbą ir jeigu darbuotojas realiai darbo nėra atlikęs, ar piktybiškai jo neatlieka, darbdavys galėtų taikyti kitus Darbo kodekse numatytus pagrindus dėl atleidimo, t.y. numatytus kodekso 136 str.

## **4. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka.**

### **4.1. Įspėjimas apie atleidimą**

Darbuotojo įspėjimo apie numatomą jo atleidimo iš darbo tvarka yra nustatyta Darbo kodekso 130 str., kuri taikoma norint atleisti darbuotoją pagal Darbo kodekso 129 str. iš pagrindinio darbo, taip pat ir iš antraeilių pareigų kitoje darbovietėje. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu, tik raštu įspėjęs darbuotoją prieš 2 arba 4 mėn.

Yra du esminiai skirtumai įspėjant darbuotoją prieš atleidžiant iš darbo dėl darbdavio iniciatyvos kurių turi būti laikomasi. Bendras įspėjimo terminas yra du mėnesiai, tačiau įstatymas nustato imperatyvią normą kada darbuotojas turi būti įspėtas ne mažiau kaip prieš keturis mėnesius. Yra numatomos keturios grupės asmenų su kuriais darbo santykiai turi būti nutraukti tik ypatingais atvejais ir tinkamai juos įspėjus prieš jau minėtą keturių mėnesių terminą. Keturių mėnesių įspėjimo terminas taikomas darbuotojams:

- a) kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai;
- b) asmenims iki aštuoniolikos metų;
- c) invalidams;
- d) darbuotojams, auginantiesiems vaikus iki keturiolikos metų.

Darbo sutartis su paminėtomis darbuotojų grupėmis gali būti nutrauktos tik ypatingais atvejais ir, kai dėl to yra pažeidžiami darbdavio interesai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad „Darbdavys, nutraukdamas neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju, patenkančiu į Darbo kodekso 129 str. 4 d. 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“.<sup>44</sup> Kaip aiškina teismas šiuo atveju darbdaviui darbuotojas turi būti tikrai nereikalingas, dėl įvykusių įmonių pasikeitimų ir darbuotojas yra ilgalaikėje prastovėje, ar kitos svarbios priežastys kurios tikrai gali pažeisti darbdavio interesus.

Kitas svarbus aspektas, kad įspėjimas tiek vienu tiek kitu atveju turi būti rašytinis, tai reiškia, kad darbuotojas gali būti įspėtas tik raštu, nurodant atleidimo priežastis. Vien tik Darbo kodekso straipsnio nurodymas, nebus pripažįstamas kaip tinkamas pagrindas, nes yra reikalaujama platesnio paaiškinimo bei konkrečios priežasties nurodymo kodėl yra nutraukiama darbo sutartis. Toks reikalavimas yra grindžiamas tuo, kad jeigu įspėjime nurodomas vienas pagrindas tai tik tuo pagrindu

---

<sup>44</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga patvirtinta 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44.

darbuotoją galima ir atleisti. Jeigu kiltų ginčas dėl atleidimo teisėtumo, tai pažeidimą nagrinėjantis organas turi teisę patikrinti ar darbo sutartis buvo nutraukta dėl svarbių priežasčių ir paaiškėjus faktui, kad tokių priežasčių realiai nebuvo ar jos išnyko per išpėjimo laikotarpį, darbuotojas gali būti gražintas į buvusį darbą. Šiuo atveju darbdavys turi argumentuoti darbo sutarties nutraukimo pagrįstumą, įrodyti reikalingumą nutraukti konkrečius darbo santykius. Įstatymas kelia reikalavimą, kad kiekvienam konkrečiam darbuotojui būtų pranešta konkrečiai priežastis dėl darbo sutarties nutraukimo, siekiant apsaugoti darbuotojo kaip silpnesnės darbo santykių šalies teises ir interesus. Jeigu tuo pačiu pagrindu ir nurodant tik konkrečią įstatymo normą bus išpėta daugiau darbuotojų, įmonės struktūrinis padalinys ar visi įmonės darbuotojai, tai kilus individualiam darbo ginčui, darbdaviui bus sunku įrodyti, kad jis konkretų darbuotoją atleido, bendru visiems darbuotojams pritaikytu pagrindu. Todėl pačiam darbdaviui yra naudingiau kiekvienam konkrečiam darbuotojui nurodyti konkrečią priežastį, kad vėliau ją galėtų tinkamai pagrįsti ir įrodyti.

Įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą taip pat turi būti nurodyta atleidimo iš darbo data bei atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka.

„Ieškovas V.Ž kreipėsi į teismą ir nurodė, kad jis dirbo Vilnos akcinėje bendrovėje “Drobė” pastatų priežiūros - remonto bare stogdengiu. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo 29 str. 1 d. 2 p. Ieškovas V.Ž 2002 m. sausio 21 d. buvo atleistas iš darbo. Įspėjimas apie būsimą atleidimą jam buvo įteiktas 2001 m. rugsėjo 18 d., tačiau šiame įspėjime nenurodyta atleidimo iš darbo data. Ši data - 2002 m. sausio 18 d. - nurodyta tik 2001 m. gruodžio 12 d. įteiktame įspėjimo papildyme. Ieškovas augina dvi nepilnametes dukras, todėl būsimą atleidimo terminas pagal Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymo 34 str. 1 d. reikalavimus jam turėjo būti nurodytas prieš keturis mėnesius.“<sup>45</sup> Apygardos teismas išaiškino, kad šiuo atveju darbuotojui buvo žinoma apie darbo sutarties nutraukimą ir jis buvo išpėtas prieš reikiamą laiko tarpą, o tai, kad įspėjime nebuvo nurodyta tiksliai atleidimo iš darbo data traktuojama tik kaip formalus pažeidimas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šioje byloje pritarė Apygardos teismo teisėjų kolegijos nuomonei ir išdėstė savo motyvus.

Darbas žmogaus gyvenime yra viena iš pagrindinių egzistavimo sudėtinių dalių, todėl užtikrinimas, kad darbo sutarties pagrindu susiformavę darbo santykiai nenutrūks bet kada ir bet koku pagrindu, yra svarbi žmogaus saugaus gyvenimo garantija. Dėl šių priežasčių darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, galimas tik įstatymo numatytais pagrindais ir tvarka.

Darbuotojo išpėjimo terminas gali būti pratęstas ir tokių atvejų yra trys:

---

<sup>45</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2003-01-12 civ. Byloje Nr. 3K-3-138



a) įspėjimo terminas gali būti pratęsiamas darbuotojo ligos laikui;  
b) terminas gali būti pratęsiamas darbuotojo ar atostogų laikui;  
c) kai yra įstatymų nustatyta tvarka ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo laikotarpiui. Terminas yra skaičiuojamas nuo bylos iškėlimo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo. Jeigu tokiu atveju darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo baigtis įspėjimo terminas.

Pirmu ir antru atveju jokių klausimų nekyla, nes jeigu per įspėjimo laikotarpį darbuotojas susirgo tai jis, bet kuriuo atveju negali būti atleistas iš darbo, tas pats yra taikoma ir atostogų metu. Be to, ši taisyklė yra imperatyvi, kadangi darbo kodekse yra nustatyta norma, kad darbuotojas apskritai tokiais atvejais negali būti netgi įspėjamas, tuo tarpu kai darbuotojas turi neribotą teisę įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą ligos ar atostogų metu.

„Įspėjimas apie atleidimą netenka galios, jei nuo termino (t.y. po 2 ar 4 mėn.) pabaigos praeina daugiau kaip mėnuo, neįskaitant darbuotojo laikino nedarbingumo ir atostogų laiko. Jeigu per tą mėnesį darbdavys nesuskubo darbuotojo atleisti iš darbo, jis turi galimybę pakartotinai raštu įspėti darbuotoją apie numatomą atleidimą, o pasibaigus naujam įspėjimo terminui – atleisti jį iš darbo pagal Darbo kodekso 129 str. numatytą tvarką.“<sup>46</sup> Tokia įstatymo leidėjo nuostata buvo iki 2005 metų, kai buvo priimti Darbo kodekso pakeitimai, vienas iš tokių pakeitimų buvo 130 str. 7 d. Įspėjimo terminas pratęsiamas darbuotojo ligos ar atostogų laikui, ar laikotarpiui nuo bylos iškėlimo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo, kai įstatymų nustatyta tvarka ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo.“<sup>47</sup> Taigi darbdavys turėjo vieno mėnesio laiko tarpą, per kurį turėjo sutvarkyti visus formalumus susijusius su darbo sutarties nutraukimu. Jeigu per šį terminą, darbdavys nesusitvarkydavo, tai jam galėjo kilti problemos dėl naujo įspėjimo priešasties suformulavimo, tuo atveju, jeigu išnykdavo aplinkybės, dėl kurių darbuotojas turėjo būti atleistas, ar atsirasti kitos priešastys dėl kurių nebeūtų galima nutraukti darbo santykių darbdavio iniciatyva. Po šio straipsnio pakeitimo apskritai nebeaišku, kiek įspėjimas galioja, nes jeigu įspėjimas buvo pateiktas dviem mėnesiams ir jeigu darbuotojas per tą laiką nesusirgo, nebuvo išleistas atostogų ir nėra teisminių ginčų šiuo pagrindu, tai darbdavys jau neįpareigotas darbuotojo atleisti per vieną mėnesį po įspėjime nurodyto termino pasibaigimo. Taigi reikėtų, kad šiuo atveju darbdavys gali darbuotoją įspėti prieš du ar keturis mėnesius, tačiau realiai jo iš darbo neatleisti, nes įspėjimas realiai galios, jeigu nebus trijų anksčiau minėtų sąlygų. Šiuo atveju įstatymo nekonkretumas, gali sukelti problemų tiek darbuotojui

<sup>46</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Kaunas: Smaltija, 2003. p. 100.

<sup>47</sup> Valstybės Žinios, 2005, Nr. 67- 2400

tiesiogiai darbdaviui, nes nenurodymas, nuo kurio momento įspėjimas netenka galios, abiejų šalių gali būti traktuojamas skirtingai ir šiuo atveju viskas gali priklausyti nuo faktinių aplinkybių ir nuo šalių valios šiuo pagrindu pradėti teisinius ginčus.

Darbo teisės specialistų nuomone darbuotoją realiai reikėtų įspėti prieš tokį terminą kuris būtų realus ir, kad po jo darbo santykiai nutrūktų. Tai paaiškinama labai paprastai, kuo anksčiau bus įspėjamas darbuotojas apie darbo sutarties nutraukimą, tuo didesnę psichologinę diskomfortą jis patirs, dėl tos priežasties gali sumažėti ir jo darbingumas, bei atliekamo darbo kokybė, o pastarasis faktorius tikrai nėra naudingas darbdaviui.

## 4.2. Darbdavio pareiga siūlyti kitą darbą

Darbdavys atleisdamas darbuotoją iš darbo pagal Darbo kodekso 129 str., išskyrus atvejį, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis išmokant darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką, darbdavys turi ieškoti galimybių atleidžiamą iš darbo darbuotoją jo sutikimu perkelti į kitą darbą. Šią pareigą darbdavys privalo vykdyti per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį, įskaitant ir darbuotojo atleidimo iš darbo dieną.

Koks darbas turi būti siūlomas įstatyme nenurodoma, tačiau manytina, kad siūlomas darbas turėtų būti lygiavertis prieš tai buvusiam. Laisva darbo vieta ar pareigos visų pirma turi būti siūlomas atsižvelgiant į atleidžiamo darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir jo sveikatos būklę. Tai paaiškinama paprastu motyvu, jeigu darbovietėje tuo metu yra tik direktoriaus pavaduotojo ar vyriausiojo finansininko darbo vieta, tai kai atleidžiamas darbuotojas, kuris dirba kroviku, jam tokios darbo vietos darbdavys pasiūlyti neprivalės, nes tai neatitiks jo išsilavinimo ir profesijos. Tokios pozicijos laikosi ir Lietuvos Aukščiausiasis teismas:

„Įstatymas nereikalauja, kad atleidžiamą iš darbo darbuotoją darbdavys perkeltų į lygiavertį buvusiam darbą. Kitas darbas (laisva darbo vieta ar pareigos) visų pirma turi būti siūlomas atsižvelgiant į atleidžiamo darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiamais atvejais, į sveikatos būklę, o jeigu laisvų tokio darbo vietų nėra arba darbuotojas nesutinka būti į jas perkeltas, - turi būti siūlomas bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas, atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę, galėtų dirbti. Jeigu darbuotojo profesija, specialybė bei kvalifikacija, o atitinkamais atvejais - ir sveikatos būklė, yra tinkami laisvai darbo vietai (pareigoms) užimti, darbdavys privalo jam šį darbą (pareigas) pasiūlyti, išskyrus atvejus, kai darbdavys to negali padaryti dėl objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, kai laisva darbo vieta pasiūloma kitam atleidžiamam iš darbo darbuotojui ir pastarasis jo sutikimu į ją perkeliamas dirbti ir kt.).“<sup>48</sup>

Darbdavys, siūlydamas atleidžiamam iš darbo darbuotojui kitą darbą, privalo nurodyti esmines siūlomo darbo sąlygas: darbo funkcijas, darbo apmokėjimo sąlygas ir pan., kad darbuotojas galėtų apsispręsti dėl sutikimo būti perkeltam į konkretų kitą darbą. Darbuotojas su pasiūlytom sąlygom gali ir nesutikti, tokiu atveju darbdavys jeigu yra galimybė turi siūlyti kitą darbą, o jeigu kito darbo nėra, tai galima traktuoti, kaip darbuotojo atsisakymą nuo pasiūlyto darbo.

Teismas, nagrinėdamas darbuotojo, su kuriuo darbo sutartis nutraukta Darbo kodekso 129 str. pagrindu, grąžinimo į darbą bylas, išsiaiškina, ar darbdavys turėjo galimybę atleista darbuotoją jo

---

<sup>48</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga patvirtinta 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44.

sutikimu perkelti į kitą darbą. Tokiu atveju neapsiribojama vien darbdavio paaiškinimais, kad tinkamos kvalifikacijos darbo nebuvo. Jeigu darbuotojas nurodo, kad jam galėjo būti pasiūlytas kitas konkretus darbas, išreikalaujami duomenys apie tai, kokios laisvos darbo vietos įmonėje buvo nuo darbuotojo išpėjimo momento iki atleidimo iš darbo dienos. Teismas patikrina darbdavio aiškinimus, kad buvusios laisvos darbo vietos negalėjo būti pasiūlytos numatytam atleisti darbuotojui dėl jo kvalifikacijos ar sveikatos priežasčių, ir tuo klausimu padaro įrodymais pagrįstas išvadas.

Įstatymu imperatyviai yra nustatoma darbdavio pareiga siūlyti kitą darbą, todėl kilus teisminiam ginčui dėl šios pareigos pažeidimo darbdavys turės įrodyti, kad kito darbo tuo metu darbovietėje nebuvo. Jeigu toks faktas bus nublėptas tyčia, tokiu atveju darbdaviui iškyla teisinės pasekmės ir atleidimas pagal Darbo kodekso 129 str. teismo gali būti pripažintas neteisėtu.

### 4.3. Darbuotojų išrinktų į darbuotojų atstovaujamuosius organus atleidimas.

Darbuotojų, kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus statusas ir garantijos yra apibrėžtos kituose Darbo kodekso 19 ir 134 str. Šiuo atveju darbdavys turi gauti darbuotojų atstovaujamojo organo sutikimą. Ar patenkinti darbdavio pareiškimą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, atstovaujamas organas privalo nuspręsti per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo. Darbuotojams atstovaujantis organas sutikimą ar nesutikimą atleisti darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu. Jeigu per šį laikotarpį darbuotojams atstovaujantis organas darbdaviui atsakymo neduoda, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį.

Darbo kodekso 19 str. yra apibrėžta, kas gali būti darbuotojus atstovaujančiais atstovais, tai būtų: profesinės sąjungos vadovaujantys organai arba darbuotojų kolektyvo išrinkta darbo taryba. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs tiksliau kuriems darbuotojų atstovams taikomos Darbo kodekso 134 str. nuostatos. „Kurie būtent profesinės sąjungos organai yra atstovaujantieji-renkamieji, nustatoma pagal tos profesinės sąjungos įstatus (statutą) (CK 2.47 str. 1 d., Profesinių sąjungų įstatymo 8 str. 1 d.). Darbuotojų atstovaujantieji organai - tai organai, turintys DK 22 str. nustatytas teises. Taigi darbuotojui, išrinktam į tokios kompetencijos neturintį renkamąjį organą, DK 134 straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija netaikoma, išskyrus DK 134 str. 4 d. numatytą atvejį. Aptariamoji garantija taip pat netaikoma profesinių sąjungų pareigūnams (pavyzdžiui, profesinės sąjungos renkamam šios sąjungos finansininkui, kasininkui ir panašiai), kurie neturi darbuotojų atstovavimo teisės, išskyrus DK 134 str. 4 d. numatytą atvejį.“<sup>49</sup>

Ši darbo kodekso nuostata yra gana problematiška darbdavio atžvilgiu, kadangi kaip ir visuose kituose atvejuose dėl atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, darbuotojo atleidimo teisėtumo našta tenka darbdaviui. Šiuo atveju, kada norima atleisti darbuotojų atstovą reikalingas atstovaujančiojo organo sutikimas, todėl čia galimas to atstovo piktnaudžiavimas savo teise. Atstovaujamas organas gali pateikti daugelį motyvų, dėl kurių gali neduoti sutikimo, tokiu atveju darbdavys turi teisę ginčyti tą nesutikimą teisme, bet tuo atveju atsiranda kitas darbdavio interesams nepalankus faktorius, t.y. laikas kurio metu vyksta teisminiai ginčai. Gali būti situacija, kad darbuotojas yra išrinktas į keletą darbuotojų atstovaujamųjų organų ir kuriam atitinkamos garantijos nustatytos kolektyvinėje sutartyje arba įstatymuose negali būti atleistas iš darbo be kiekvieno iš tų organų, kurių sutikimas reikalingas, išankstinio sutikimo. Nors darbuotojams atstovaujančio organo sutikimas galioja, kol pasibaigia nustatyti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai ir šie terminai turėtų būti skaičiuojami nuo

---

<sup>49</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga patvirtinta 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44.

darbuotojams atstovaujančio organo sprendimo priėmimo dienos. Bet jei jis išrinktas į keletą darbuotojų atstovaujamųjų organų ir pareiškimai atleisti darbuotoją nebuvo išsiųsti vienu metu, arba darbdavys nežino, kad darbuotojas yra išrinktas į kitus organus. Darbdaviui šiuo atveju kyla begalė problemų, nors įstatymuose yra nustatoma, kad darbuotojų atstovas turi veikti sąžiningai ir tinkamai informuoti darbdavį kokiems atstovaujamesiems organams jis atstovauja. „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 jo teises ir teisėtus interesus.“<sup>50</sup>

Susidaro tokia situacija, kad net nenutraukus darbo santykių jau gali kilti teisminiai ginčai, kurie gali būti neteisingi kitų įmonės darbuotojų atžvilgiu, nes gali būti tokia situacija, kad tuo pačiu pagrindu yra atleidžiami keli darbuotojai, ir gal jų kvalifikacija ar kitos asmeninės savybės yra geresnės nei darbuotojų atstovų, tačiau jie tokios galimybės, kad juos atstovautų neturi. Susidaro nuomonė, kad pati valstybė sukuria darbdaviui daug problemų, nustatydamas tokias teisės normas ir vienus darbuotojus iškelia aukščiau kitų, ne dėl nuo darbuotojų ar jų atliekamo darbo priklausančių aplinkybių.

---

<sup>50</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas, Aušra, 2006.p.198.

#### 4.4. Pirmenybės teisė likti darbe

Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 135 str. numato darbuotojų grupes su kuriais darbo sutartis gali būti nutraukta 129 str. pagrindu, tačiau jiems užtikrinant pirmenybę likti darbe. Toks atvejis gali būti tik tuo atveju kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius ir tik tada kada darbuotojai yra atleidžiami darbo kodekso 129 str. pagrindu. Darbovietės ekonominės, technologinės priežastys arba struktūriniai pertvarkymai praktikoje yra naudojami dažniausiai, kuomet darbuotojai atleidžiami dėl darbdavio iniciatyvos. Galimai dėl šios priežasties ir įstatymų leidėjas, numatė kai įstatyme ribojimus dėl kai kurių darbuotojų grupių atleidimo. Yra numatytos šešios darbuotojų grupės, kurios turi teisę atleidžiant minėtu pagrindu pirmenybės teisę likti darbe. Dviem atvejais darbuotojų grupės yra panašios į tas, kai darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, kada asmens palikimas darbe iš esmės pažeidžia darbdavio interesus. Iš tokių grupių asmenys kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki 16 metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 % darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis<sup>51</sup>. Kita grupė, asmenys, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip 3 metai. Šios dvi grupės darbuotojų iš esmės yra labiausiai pažeidžiamos socialinės apsaugos teisės aspektu, nes minėtiems asmenims darbo netekimas pasireikštu ir socialiniu aspektu. Pirmuoju atveju, darbo netekimas asmeniui vienam prižiūrinčiam vaiką būtų socialinių garantijų netekimas, tačiau vaiką turi auginti vienas iš tėvų, tai reiškia, kad šeima turi būti nepilna, vaiko auginimas tenka tik vienam iš tėvų. Taip pat, šiuo atveju gaunamų pajamų iš kito tėvo ar motinos tai yra elementų mokėjimas nėra pagrindas netaikyti šio straipsnio numatomos pirmenybės.

Antru atveju, asmenims, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip 3 metai taip pat yra socialiai labiausiai pažeidžiami, nes darbo netekimas prieš pat pensijos gavimą, sąlygotų bendro darbo stažą sumažėjimą, ko pasekoje sumažėtų ateityje gaunama senatvės pensija. Be to, tokiems asmenims dėl amžiaus yra mažiau galimybių susirasti naują darbą arba pakeisti savo specializaciją, kas lengviau yra padaroma jaunų asmenų.

Prie socialiai pažeidžiamų asmenų galima priskirti ir asmenis kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 133 str. 2 d. numato garantijas sergantiems ir galimybę palikti darbo vietą arba pareigas, kai darbuotojas dėl laikino

---

<sup>51</sup>Valstybės žinios, 2005, Nr. 85-3138

nedarbingumo į darbą neatvyksta daugiau kaip 120 k. d. iš eilės arba daugiau kaip 140 k. d. per pastaruosius 12 mėn., jei įstatymuose nenustatyta, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta paliekama ilgesnį laiką. Šį punktą aiškinant pažodžiui, į minėtus terminus gali būti įskaičiuojamos tik paties darbuotojo ligos dienos. Todėl į nurodytus terminus neįskaitomas laikas, kai darbuotojas neatvyksta į darbą dėl nėštumo ir gimdymo, karantino, šeimos narių slaugymo ir panašiai. Įstatymuose, deja, nepasakyta, kokios ligos atveju darbo vieta (pareigos) paliekama ilgesnį laiką. Norint atleisti tokį darbuotoją taikomas Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str. 1 d. su įspėjimo laikotarpiu.

Pirmenybė likti darbe taikoma ir darbuotojams, kurie turi ne mažiau kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje. Nepertraukiamo darbo stažo skaičiavimo ir nustatymo tvarką reglamentuoja taip pat Darbo kodeksas. Iš šių darbuotojų grupės yra išskiriami darbuotojai, kurie yra įgiję teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunantys.

Paskutinė darbuotojų grupė, kuriems gali būti taikoma teisė likti darbe gali būti nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų. Įmonės kolektyvinė sutartis sudaroma visų rūšių įmonėse, įstaigose, organizacijose. Įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems tos įmonės darbuotojams. Įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštaruoja ir neblogina darbuotojų padėties. Į įmonės kolektyvinę sutartį gali būti įtraukiama ir darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygos. Šiuo atveju kolektyvinėje sutartyje gali būti patarta, kad pirmenybės teisė likti darbe bus taikoma, daugiavaikių šeimų atstovams ar kitiems darbuotojams, kaip jau minėta įstatymiškai tai nėra nustatyta, nes pati kolektyvinė sutartis yra prilyginama norminiam teisės aktui.

Visų išvardintų darbuotojų grupėms, išskyrus asmenis, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tuo atveju, kai jų kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją.

Pagrindinės problemos darbdaviui kyla tuo atveju, kai reikia apsispręsti dėl darbuotojo kvalifikacijos, nes darbuotojų kvalifikacija gali būti lygi, o ne kuriais atvejais nežymiai skirtis, tačiau darbdavys atleisdamas darbuotoją dėl minėtų priežasčių privalo palikti darbuotoją, kuriam įstatymu yra suteikiama pirmenybė. Valstybė stengiasi apsaugoti darbuotoją, tačiau kartais ta apsauga gali būti labai nepalanki darbdaviui, kurio tikslas yra kuo geresni darbo rezultatai, o tas pagrindas, kad turi būti paliktas darbuotojas, kuriam iki senatvės pensijos liko ne daugiau nei 3 metai. Tačiau jeigu kartu dirba



darbuotojas, kuriam iki pensijos liko 6 metai, o abiejų darbuotojų atliekamas darbas toks pats, bet žiūrint į ateitį darbdaviui būtų naudingiau pasilikti jaunesnį darbuotoją. Tokiu atveju gali būti padaroma netiesioginė diskriminacija, kada darbuotojas ne dėl nuo jo priklausančių aplinkybių, o dėl susiklosčiusios situacijos praranda darbą, nors socialiai vienodai pažeidžiami gali būti tiek darbuotojas, kuriam iki pensijos liko 3 metai, tiek darbuotojas kuriam liko 6 metai.

Labai neaiški nuostata su kolektyvine darbo sutartimi. Gali būti situacija, kad sudarant kolektyvinę sutartį darbdavys negalvojo apie kokias nors priežastis dėl kurių susiklosto darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva, nes Darbo kodeksas šių sutarčių sudarymo metu visiškai nevaržo šalių valios. Todėl darbuotojų atstovai sau gali nusimatyti geresnes sąlygas arba tos sąlygos gali būti labai palankios vienai darbuotojų kategorijai, o kitai visiškai nepalankios kitai, todėl darytina išvada, kad jeigu įstatymų leidėjas numatė tokius ribojimus tai jie konkrečiai turėtų būti numatyti ir kolektyvinėje darbo sutartyje.

#### 4.5. Laisvas laikas naujo darbo paieškoms

Per išpėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Kiek konkrečiai yra skiriama laiko naujo darbo paieškoms įstatyme nenurodoma, tačiau šis laikas negali būti trumpesnis negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per išpėjimo terminą. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka ir už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

Laisvo nuo darbo laiko suteikimą turėtų inicijuoti darbuotojas, tačiau jis, atsižvelgdamas į savo interesus, gali ir nesinaudoti teise į laisvą nuo darbo laiką naujo darbo paieškai. Kaip jau buvo minėta, kiek konkrečiai turi būti suteikta laiko įstatymas nenurodo, tik pažymi, kad šis laikas neturi viršyti dešimties procentų darbuotojo darbo laiko normos. Šio įstatymo instituto taikymas yra paliekamas darbo sutarties šalių susitarimui, t.y. kiek konkrečiai laiko skirti susitaria abi šalys. Darbdavys šiuo atveju turi tik vieną įsipareigojimą – skirtu laiku darbuotojui mokėti vidutinį darbo užmokestį. Tačiau darbdaviui gali iškilti problema tariantis dėl laisvo laiko skyrimo, nes įstatymo nuoroda, kad tai nebūtų daugiau nei dešimt procentų praktikoje yra labai sunkiai įgyvendinama, dėl tikslaus laiko nenurodymo. Kadangi tai turi inicijuoti darbuotojas, tai jis kaip silpnesnė darbo santykių šalis, gali prašyti sau palankesnio susitarimo, tuo tarpu jeigu darbdavys nesutinka su darbuotojo išreikštu pageidavimu, dėl laisvo laiko suteikimo tiek kiek pageidauja darbuotojas, gali sukelti ginčus. Darbdavys neturi teisės atsisakyti suteikti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškai motyvuodamas tuo, kad pavyzdžiui, darbuotojas neketina įsidarbinti pagal darbo sutartį ar jau yra susiradęs kitą darbą ir panašiai. Jeigu darbo sutarties šalims nepavyksta susitarti ar darbdavys atsisako suteikti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškai, toks nesutarimas darbuotojo iniciatyva nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, o jos nepalankų darbuotojo iniciatyva nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, o jos nepalankų sprendimą jis gali apskusti teismui. Taigi darbdavys yra beveik įpareigojamas suteikti laisvą laiką, nes kitu atveju jam iškils problemos dėl darbuotojo atleidimo išpėjime numatytu laiku, dėl teisminių ginčų.

Darbuotojas, nesusitaręs su darbdaviu, negali savo nebuvimo darbe pateisinti tuo, kad jis naudojami Darbo kodekso numatyta teise į laisvą nuo darbo laiką naujo darbo paieškai. Tačiau ir darbdavys neturi teisės tikrinti, kad darbuotojas tuo laisvu laiku daro. Šis institutas paliekamas darbuotojo sąžiningam veikimui ir nepiktnaudžiavimui savo teise, tačiau ar ir iš tikrųjų darbuotojas vadovaudamasis šiais principais veikia, niekas patikrinti negali. Todėl šiuo atveju darytina išvada, kad darbuotojas šia teise gali piktnaudžiauti niekieno nekontroliuojamas, o darbdaviui ne tik nepadaromas darbas, bet jis dar ir privalo tai pamokėti.

Jeigu darbuotojas atleistas iš darbo pažeidžiant Darbo kodekso 130 str. 3 d. reikalavimus, tai vien tik toks pažeidimas nesudaro pakankamo pagrindo taikyti Darbo kodekso 297 str. 3 ar 4 d. numatytas teises pasekmes. Pažeistos darbuotojo darbo teisės gali būti ginamos kitais būdais, pavyzdžiui, išieškant darbuotojui iš darbdavio darbo užmokestį už laiką, kurį darbdavys privalėjo suteikti naujo darbo paieškai, bet nesuteikė.

## 4.6. Išeitinė išmoka

Išeitinė išmoka – tai viena iš garantinių išmokų rūšių, kurios tikslas yra užtikrinti tam tikrą laiką minimalias gyvenimo lėšas darbuotojams, netekusiems darbo ne dėl nuo jų priklausančių priežasčių.<sup>52</sup> Išeitinė išmoka yra atlyginimas už tam tikrą skaičių dienų ar mėnesių, siekiant užtikrinti ieškančiam darbo atleistam darbuotojui tam tikrą gyvenimo šaltinį. Kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 129 str., darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė pašalpa. Išmokos dydis gali kisti priklausomai nuo darbuotojo turimo nepertraukiamojo darbo stažo toje įmonėje.

„Nepertraukiamas darbo stažas – tai laikas dirbtas vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, jeigu iš vienos darbovietės į kitą buvo perkelta darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba jeigu pertrauka nevirsija nustatytų terminų.“<sup>53</sup> Tokia nuostata buvo suformuota atsižvelgiant į tai, kad darbuotojai, kurie įmonėje yra išdirbę daugiau laiko gautų didesnę kompensaciją už išdirbtą laiką. Lietuvos Respublikos Vyriausybė nutarimu yra patvirtinusi tvarką dėl nepertraukiamo darbo stažo skaičiavimo „Dėl darbo stažo skaičiavimo tvarkos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose aprašo patvirtinimo“.<sup>54</sup> Šiuo nutarimu yra patvirtinta tvarka dėl stažo skaičiavimo, valstybės išlaikomose įmonėse, įstaigose ar organizacijose, tačiau ta pati tvarka taikoma ir privataus kapitalo įmonėse išskyrus atvejus kai tokiose įmonėse yra sudaryta kolektyvinė darbo sutartis.

Išmokant išeitinę išmoką, darbuotojo vidutinis darbo užmokestis paskaičiuojamas pagal trijų paskutinių kalendorinių mėnesių prieš atleidimą jo turėtą darbo užmokestį. Skaičiavimo tvarka, taip pat, yra nustatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašo patvirtinimo.“<sup>55</sup> Pagal šį aprašą nustatoma, kas įeina į vidutinį darbo užmokestį ir kas nėra įskaičiuojama, taip pat nustatoma, kaip turi būti atliekami paskaičiavimai bei šių paskaičiavimų terminų nustatymas. „Kai darbuotojas buvo išpėtas apie atleidimą iš darbo, laikotarpis, pagal kurį apskaičiuojama išeitinė išmoka, gali būti trys paskutiniai kalendoriniai mėnesiai, einantys prieš išpėjimo įteikimo mėnesį.“<sup>56</sup>

Maksimali išeitinė išmoka pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą yra šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio. Tačiau išmokų dydis gali būti tik didinamas, bet negali būti

<sup>52</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, T.2, *Individualūs darbo santykiai*, Justitia Vilnius. 2004. p.161.

<sup>53</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Kaip atleisti nekaltą, 5 darbuotojo pirmenybės teisė likti dirbti//* Juristas, 2004, 7-8. p. 29.

<sup>54</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 17-707.

<sup>55</sup> Valstybės žinios, 2006, Nr. 105-4011.

<sup>56</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas, Aušra, 2006.p.326.

mažinama. „Komentuojamoje normoje numatyta, kad kiti įstatymai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti kitokius išeitinės išmokos dydžius. Pirma, pabrėžiame, kad jokiais norminiais teisės aktais išeitinės išmokos dydis, nustatytas DK 140 str., negali būti sumažinamas (DK 4 str. 4d.) Antra išeitinės išmokos dydis kolektyvinėje sutartyje gali būti padidintas ne tik DK 140 str. 2 d. numatytais atvejais, bet ir tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama pagal DK 129 straipsnį, išskyrus įmones, įstaigas ir organizacijas, kurios yra finansuojamos iš valstybės, savivaldybių biudžetų ar valstybinių fondų lėšų.“<sup>57</sup>Tai reikštų, kad įmonės kolektyvinė sutartis ar kiti įstatymai arba darbdavio ir darbuotojo susitarimu ši išmokama gali būti padidinta. Remiantis šiuo Darbo kodekso normos išaiškinimu, galima daryti prielaidą, kad gali kilti darbo ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio kuris dirba valstybinėje įmonėje, nors įstatyme nėra pasakyta kiek išeitinė išmoka gali būti didinama, tačiau sudaroma nuomonė, kad ji negali būti didesnė nei šeši mėnesiai. O jeigu darbuotojas pareikalauja didesnės išmokos, tokiu atveju ginčą galima išspręsti tik šalių susitarimu arba teismo keliu, nes privataus kapitalo įmonės šiuo atveju nėra ribojamos ir darbuotojas gali reikalauti daug didesnės išmokos.

Darbo kodekso 141 str. 1 d. yra sakoma, kad „Darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka.“<sup>58</sup> Visiškas atsiskaitymas su darbuotoju reiškia viso jam priklausančio darbo užmokesčio, išeitinės pašalpos ir kitokių kompensacijų bei išmokų (pavyzdžiui, išmokų už nepanaudotas atostogas, komandiruočių išlaidų) sumokėjimą jam. Tuo atveju, kai darbdavys uždelsia laiku padaryti išmokas, dėl savo kaltės, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai. Šiuo atveju Darbo kodekso 141 str. 3 d. numato darbuotojui teisę reikalauti už uždelstą laiką išmokėti jam vidutinį darbo užmokestį už uždelsimo laiką.

Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad darbo įstatymai numato ir delspinigių mokėjimą dėl pavėluoto darbo užmokesčio ar kitų išmokų. Delspinigių skaičiavimo, susijusių su darbo santykiais, tvarka reguliuojama Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymu<sup>59</sup> Šio įstatymo 2 str. yra nustatoma kad:

„Kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos (išskyrus Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo numatytas išmokas), kartu su jomis darbuotojui sumokami delspinigiai. Delspinigių dydį sudaro 0,06 procento priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną praleistą kalendorinę dieną,

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, T.2, *Individualūs darbo santykiai*, Justitia Vilnius. 2004. p.162.

<sup>58</sup> Valstybės Žinios, 2002, Nr. 64-2569

<sup>59</sup> Valstybės Žinios, 2003, Nr. 17-707

pradedant skaičiuoti po 7 kalendorinių dienų, kai išmokos teisės aktuose ar kolektyvinėje (jeigu jos nėra, - darbo) sutartyje arba darbdavio nustatytu laiku turėjo būti sumokėtos, ir baigiant skaičiuoti įskaitant jų išmokėjimo dieną. Darbo užmokesčio lėšos, panaudotos delspinigiams išmokėti, išieškomos iš kaltų dėl pavėluotai išmokėto darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų juridinių ar fizinių asmenų įstatymų nustatyta tvarka.<sup>60</sup>

Taigi kyla klausimas, ar, kai darbdavys laiku neatsiskaito su atleidžiamu darbuotoju, darbuotojui turi būti išmokėta tik DK 141 str. 3 d. numatyta išmoka, ar turi būti sumokėti taip pat ir delspinigiai. LAT vienoje savo nutarčių byloje, kur ieškovas kreipėsi į teismą ir nurodė, kad buvo atleistas iš darbo pas atsakovą pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, tačiau visa jam atleidimo dieną priklausanti suma buvo išmokėta ne iš karto, o vėluojant 48 darbo dienas, todėl ieškovas, remdamasis Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalimi, už šį laikotarpį reikalavo sumokėti vidutinį darbo užmokestį, konstatavo, kad „Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 141 straipsnis reglamentuoja atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką, o šio straipsnio 3 dalimi nustatyta, kad, kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, jam sumokamas vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką. Minėta teisės norma nustato ne LR Civilinio kodekso reglamentuojamas netesybas, o kompensacinį mechanizmą, kurio pagalba yra kompensuojami darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Kadangi Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalyje numatyta išmoka nėra kvalifikuotina kaip netesybos, o jos dydis – konkretaus darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką – nustatytas įstatymu, todėl jis negali būti pripažintas neprotingai dideliu. Darbo kodeksas nenumato minėtos išmokos sumažinimo galimybės, todėl žemesnių instancijų teismai pagrįstai ieškinį patenkino.“<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Ten pat.

<sup>61</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2006-06-14 civ. Byloje Nr. 3K-3-400/2006

## **5. Garantijos, taikomos atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės**

### **5.1. Garantijos nėščios moterims ir darbuotojams auginantiems vaikus**

Darbo kodekso 2 str. įtvirtinti darbo santykių teisinio reglamentavimo principai. Iš jų, be laisvės pasirinkti darbą, valstybės pagalbos asmenims įgyvendinant teisę į darbą, teisingo mokėjimo už darbą ar priverstinio ir privalomojo darbo draudimo, įtvirtinami ir tokie principai kaip darbo teisės subjektų lygybė, neatsižvelgiant į jų lytį, seksualinę orientaciją, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, pilietybę ir socialinę padėtį, tikėjimą, santuokinę ir šeimyninę padėtį, amžių, įsitikinimus ar pažiūras, priklausomybę politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybes nesusijusias su darbuotojų dalykinėmis savybėmis; saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas; darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojo psichofizines savybes. Pastarieji principai yra svarbūs, kai kalbame apie darbuotojų grupes, kurioms įstatymai be bendrų suteikia ir papildomų garantijų. Prie tokių darbuotojų grupių priskiriami darbuotojai nepilnamečiai, neįgalūs asmenys, taip pat moterys.

Nors nuolat kalbame apie visų asmenų lygybę pagal įstatymą, vis dėlto moterys darbuotojos pasižymi išskirtinėmis psichofizinėmis savybėmis, todėl joms būtinos papildomos darbo garantijos. Darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai papildomas garantijas suteikia nėščioms moterims, neseniai pagimdžiusioms moterims, krūtimi maitinančioms moterims, kai kuriais atvejais vyrams arba moterims, auginančioms iki 3 metų ar didesnę vaiką.

Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį su nėščia moterimi ar tėvais, auginančiais mažametį vaiką, yra saistomas tam tikrų apribojimų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2003 m. apžvalgoje Nr. 44 yra pasisakęs, kad:

„Darbuotojas turi pareigą suteikti darbdaviui informaciją, reikiamą tinkamai vykdyti teisės normų reikalavimus (Darbo kodekso 35 str. 1 d.). Kai įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą (Darbo kodekso 130 str.) gavęs darbuotojas, elgdamasis nesąžiningai arba neprotingai, nepraneša darbdaviui aplinkybių, reikšmingų teisės aktuose numatytoms garantijoms jam (darbuotojui) taikyti, o darbdavys tų aplinkybių objektyviai nežino, tai šį darbuotoją atleidus iš darbo netaikant atitinkamų garantijų, objektyviai pažeista darbuotojo teisė gali būti neginama (Darbo kodekso 35 str. 1 d., 36 str. 1 d.). Esant ginčui, aplinkybės, kad darbdavys žinojo apie darbuotojui (ieškovui) taikytiną garantiją, įrodinėjimo pareiga tenka darbuotojui (ieškovui) (LR Civilinio proceso kodekso 178 str.).“<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga patvirtinta 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44.

Tinkamas informavimas šiuo atveju pasireiškia, tuo kad moteris pateikia darbdaviui Sveikatos apsaugos ministro patvirtintos formos medicininę pažymą. Šios pažymos pateikimu yra konstatuojamas faktas apie moters nėštumą. Su darbuotojais (tiek moterimi, tiek vyru), auginančiais vaiką iki 3 metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (kodekso 129 str.). „Vaiko tėvai turi teisę susitarti, kuris iš jų pasinaudos teise į vaiko priežiūros atostogas iki vaikui sueis treji metai. Šios vaiko tėvų diskrecijos teisės niekas, taigi ir vaiko tėvų darbdaviai, neturi teisės riboti.“<sup>63</sup> Įstatyme nėra konkrečios nuorodos ar šiuo atveju garantijos taikomos tik vienam iš tėvų ar abiem tėvams, bet įstatyme yra nuostata, darbuotojai, todėl galima prielaida, kad ši garantija yra taikoma abiem tėvams. Darbo kodekso 129 str. nustatyti atvejai, kai darbdavys, nors ir nėra darbuotojo kaltės turi teisę nutraukti darbo sutartį, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą – esant svarbioms aplinkybėms, susijusioms su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe, taip pat esant kitų svarbių ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų. Jei darbuotojas augina vaiką iki 14 metų, bet vyresnį nei 3 metai, darbo sutartis gali būti nutraukta, jei, darbuotoją palikus darbe, būtų iš esmės pažeisti darbdavio interesai. Apie sutarties nutraukimą turi būti pranešama prieš 4 mėn.

„Rūpintis vaiku, jį auklėti, globoti, jam atstovauti, ginti jo teisėtus interesus pagal įstatymą ar kitą teisės aktą privalo teisėti vaiko atstovai: tėvai, tėviai, globėjai, rūpintojai ir kiti asmenys.“<sup>64</sup> Darbo kodekso 180 str. yra nurodyti darbuotojai, kurie gali būti pripažinti auginantys vaikus, tai būtų vaiko senelė, senelis, kiti giminaičiai auginantys vaikus, taip pat paskirti vaiko globėjai. Taip pat įstatyme yra įtvirtinta nuostata, kad darbdavys negali savo iniciatyva atleisti darbuotojo iš darbo kuris augina vaiką iki trijų metų. Darbo kodekse nėra konkrečiai išvardinta kurio iš tėvų ar kitų asmenų išvardintų Darbo kodekso 180 str., negalima atleisti. Atsižvelgiant į tai galima teigti, kad šiuo atveju gali būti visi išvardinti asmenys, faktiškai auginantys vaiką iki trijų metų ir jų negalima atleisti iš darbo, darbdavio iniciatyva.

Teismų praktikoje bylų kuriose ginčo objektas būtų, atleidimas iš darbo šiuo pagrindu, surasti nepavyko, todėl darytina išvada, kad praktikoje šios normos darbdaviai laikosi ir galimai įstatymo nustatytų draudimų nepažeidžia.

---

<sup>63</sup> DAGYS, Marius. *Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys*. 2001-2004 m. Vilnius, 2004. p. 8.

<sup>64</sup> KVIETKAUSKAS, Antanas. *Kas yra darbuotojas vienas auginantis vaikus// Juristas*, 2004, 1. p. 40.



## 5.2. Sergantys ir atostogaujantys darbuotojai.

Darbo kodekso 131 str. draudžia įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva darbuotojus dėl jų laikino nedarbingumo per tam tikrą laikotarpį. Laikotarpis yra nustatomas jeigu jie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip 120 kalendorinių dienų iš eilės arba ne daugiau kaip 140 dienų per paskutiniuosius dvylika mėnesių. Šiuo atveju dvylikos mėnesių terminas skaičiuojamas nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui įteikimo dienos. Tačiau į tuos laikotarpius neįskaitomas laikas, per kurį darbuotojas gavo socialinio draudimo pašalpą šeimos nariui slaugyti arba pašalpą epideminių situacijų atvejais. Tačiau jeigu Darbo kodekso 133 str. terminai pasibaigia, tuo atveju darbuotojas gali būti įspėtas ir atleistas iš darbo kodekse numatyta tvarka, nors laikinas nedarbingumas dar nėra pasibaigęs. Tačiau įstatymų leidėjas nenumato tokios aplinkybės, kada darbuotojo nedarbingumas iš tikrųjų negali pasibaigti suėjus kodekso 133 str. 2 d. numatytiems terminams, nes yra ligų kurios gali tęstis ir iki 180 dienų, todėl tarp darbuotojo ir darbdavio šiuo atveju gali kilti teisminis ginčas dėl atleidimo pažeidžiant įspėjimo tvarką. Darbdavys turėtų prieš atleisdamas darbuotoją išsiaiškinti visas aplinkybes ir tik po to atleisti darbuotoją, savo ruožtu ir darbuotojas privalo tinkamai informuoti darbdavį, kad nebūtų pažeistos jo teisės. Tik pristačius pažymą ar tinkamai apie tai informavus darbdavį bus laikoma, kad darbuotojas tinkamai įspėjo antrą šalį ir veikia sąžiningai. Jeigu darbuotojas tinkamai darbdavio neinformuoja, tai kaip ir anksčiau aptartu atveju, darbdavio padaryti veiksmai atleidžiant darbuotoją savo iniciatyva bus laikomi teisėti darbuotojas neteks teisės būti ginamas, nes nebus sąžininga šalis nutraukiant darbo santykius.

Darbo kodekso 133 str. 1 d. numato garantijas tiems darbuotojams, kurie neteko darbingumo dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos. „Darbo kodekso 133 str. 1 d. numato garantijas tik tiems darbuotojams, kurie neteko darbingumo dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos. Darbuotojo sužalojimo darbe arba susirgimo profesine liga faktai nustatomi Darbo kodekso 282 str., Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 44 str., Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų tyrimo bei apskaitos nuostatų, kuriuos tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, nustatyta tvarka. Darbuotojo sužalojimo darbe, susirgimo profesine liga faktai gali būti patvirtinami nelaimingų atsitikimų darbe aktais, profesinių ligų patvirtinimo aktais, taip pat Valstybinės darbo inspekcijos, Centrinės darbo medicinos ekspertų komisijos, Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus, teismo sprendimais (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 44 straipsnis, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 19 d. nutarimu Nr. 748 patvirtintų Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatų

47, 48, 69, 72, 73 punktai, Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 29 d. nutarimu Nr. 815 patvirtintų Profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų 28, 30 punktai).<sup>65</sup>

Kai pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės darbuotojas negali dirbti sutarto darbo, nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems, jis turi būti perkeltas į jo sveikatą ir, esant galimybei, kvalifikaciją atitinkantį darbą. Toks perkėlimas, bet kuriuo atveju turi būti atliktas tik esant darbuotojo sutikimui, tai yra imperatyvi įstatymo nuostata. Jeigu darbdavys neturi tokios galimybės, perkelti darbuotoją į kitą darbą arba darbuotojas su tokiu perkėlimu nesutinka, su tokiu darbuotoju darbo sutartis nutraukiama Darbo kodekso 136 str. pirmos d. 4 p. pagrindu.

Jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo darbovietėje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą, atitinkantį jo sveikatą ir, esant galimybei, kvalifikaciją, arba kai darbovietėje nėra darbo, kurį darbuotojas pagal savo sveikatą galėtų dirbti, jam mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa, kol darbuotojas pasveiks arba jam bus nustatytas neįgalumas. Bet darbuotojo neįgalumas pats savaime negali būti vertinamas kaip svarbi priežastis, pagrindžianti darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 129 str. Su darbuotoju, kuriam nustatytas neįgalumas, darbo sutartis minėtu pagrindu gali būti nutraukta, kai jis dėl dalinai prarasto darbingumo nesugeba tinkamai atlikti savo darbinių pareigų. „Minėtoji nuostata taikoma siauresne apimtimi – aptartoji garantija taikoma ne visiems darbuotojams, kurie dirbdami įmonėje buvo sužaloti, bet tik tiems, kurie toje darbo vietoje buvo sužaloti ir kurie, mažinant darbuotojų skaičių, vis dar yra netekę tam tikros profesinio darbingumo dalies.“<sup>66</sup>

Tokioje situacijoje labai svarbus yra abiejų darbo sutarties šalių bendradarbiavimas. Bet kuri sutartis yra socialinės kooperacijos ir bendradarbiavimo teisinė forma. Tai ypač aktualu kalbant apie darbo sutartį, nes be šalių bendradarbiavimo neįmanoma pasiekti tikslų, kurių siekia sudarydamos sutartį. Bendradarbiavimo pareiga reikalauja, kad darbuotojas informuotų darbdavį dėl laikino nedarbingumo priežasties ir galimybės dirbti kitą darbą, atsižvelgiant į sveikatos stovį, darbo sąlygas ir kitas aplinkybes, o darbdavys informuotų atleidžiamą darbuotoją apie laisvas darbo vietas ir pasiūlytų toki darbą, kuris atitiktų abiejų sutarties šalių interesus.

„Darbuotojo negalėjimas atlikti tam tikro darbo sutartimi sulygto darbo yra patvirtinamas teisės normų nustatytos formos MSEK aktu. Ar šios išvados pakanka darbuotoją atkeisti, ar ji išsami,

---

<sup>65</sup> Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga patvirtinta 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44.

<sup>66</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Kaip atleisti nekaltą, 5 darbuotojo pirmenybės teisė likti dirbti*// Juristas, 2004, 7-8. p. 29.

sprendžia darbdavys, nes jo iniciatyva nutraukiama darbo sutartis ir jis atsakingas už atleidimo teisėtumą.<sup>67</sup>

Darbo kodekso 131 str. pirma dalis draudžia įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti darbuotojus iš darbo jų atostogų metu, išskyrus kodekse nustatytus atvejus. Iš šios normos seka, kad tai yra bet kokios rūšies atostogos, kurios yra numatytos Darbo kodekse. Taigi šiuo atveju darbdavys negali vadovaudamasis Darbo kodekso 129 str. atleisti darbuotojus iš darbo, arba juos įspėti apie darbo sutarties nutraukimą savo iniciatyva. Ši nuostata yra imperatyvi darbdaviams, tačiau darbuotojai savo atostogų ar laikino nedarbingumo metu gali įspėti darbdavius apie darbo sutarties nutraukimą, tik kaip ir darbdaviai tuo metu negali nutraukti darbo santykių.

Įstatyme yra nurodyta, kad darbdavys šiuo atveju darbo sutartį su darbuotoju gali nutraukti tik tuo atveju, kada darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo tvarką, tai reiškia, kad tik esant Darbo kodekso 136 str. 1 d. išvardintoms aplinkybėms. Kitokių atvejų įstatymas nenumato, ir tai įstatymų leidėjas grindžia nuostata, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis, todėl jo teisės turi būti saugomos labiau nei darbdavio.

---

<sup>67</sup> DAGYS, Marius. *Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys*. 2001-2004 m. Vilnius, 2004. p. 55.

### 5.3. Grupinis darbuotojų atleidimas ir konsultacijos su darbuotojų atstovais.

Mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, darbdavys vadovaudamasis Darbo kodekso ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka privalo raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams, profesinei sąjungai ar darbo tarybai, ar kitam darbuotojus atstovaujančiam organui, kai per trisdešimt kalendorinių dienų numatoma atleisti:

- a) dešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;
- b) daugiau kaip dešimt procentų darbuotojų, jeigu įmonėje dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;
- c) trisdešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

Tokie reikalavimai netaikomas tais atvejais, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotą ar sezonines darbo sutartis, nepažeidžiant sutartyse nurodytų terminų.

Sprendžiant klausimą, kas yra laikoma darbuotojų atstovais, reikėtų vadovautis Darbo kodekso 19 straipsniu ir 1971 m. TDO konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“<sup>68</sup> 3 straipsniu. Šiame straipsnyje apibrėžiama, kad „darbuotojų atstovai“ yra asmenys, kurie tokiais pripažinti pagal nacionalinius įstatymus arba praktiką, tai:

- a) profesinių sąjungų atstovai, t. y. profesinių sąjungų paskirti arba išrinkti atstovai;
- b) renkami atstovai, tai yra įmonės darbuotojų pagal nacionalinių norminių teisės aktų arba kolektyvinių sutarčių nuostatas išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose valstybėse pripažįstama kaip profesinių sąjungų išimtinė kompetencija.

Remiantis minėtomis konvencijos nuostatomis galima teigti, kad mūsų valstybėje darbuotojų atstovais reikėtų laikyti:

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

Situacija kai mažinamas darbuotojų skaičius, teisės normų prasme turi būti suprantama ta prasme, kada dėl ne su darbuotojo asmenybe susijusių aplinkybių yra mažinamas tam tikros

---

<sup>68</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

specialybės darbuotojų skaičius ar tam tikras pareigas einančių darbuotojų skaičius. Tokiu atveju nėra atsižvelgiama į tai ar faktinis darbuotojų skaičius mažėja ar didėja. Gali būti situacija, kad esant minėtoms aplinkybėms darbuotojų skaičius įmonėje padidės, nes pagrindas tam yra ekonominės arba technologinės priežastys, taip pat darbovietės struktūriniai pertvarkymai. Atsižvelgiant į šias priežastis gali būti situacija, kad darbdaviui būtina keisti veiklos sferą ar susiklosto ekonominė būtinybė keisti dalį veiklos ir tuo pagrindu priimti naujus darbuotojus, kad būtų galima užtikrinti tą pasirinktą veiklą. Nes kaip ir buvo minėta tai nėra aplinkybės susijusios su darbuotojo asmenybe.

„Darbo kodekso 130 str. 5 d. vartojama sąvoka „nutraukdamas įmonės veiklą“ reiškia juridinio asmens pasibaigimą likvidavimo būdu. Darbdavio pareiga informuoti apie grupės darbuotojų atleidimą Darbo kodekso 130 str. 5 d. nurodytus subjektus kyla tik esant Civilinio kodekso 2.106 str. pirmame punkte nurodytam juridinio asmens likvidavimo pagrindui, tai yra kai juridinio asmens dalyviai priima sprendimą nutraukti juridinio asmens veiklą.“<sup>69</sup>

Darbdavys privalo raštu informuoti darbuotojų atstovus dėl konsultacijų surengimo, tuo pačiu jis juos tinkamai informuoja apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą, nepažeisdamas Darbo kodekso nuostatų bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2000 metų gegužės 30 dieną Įsakymu Nr. 61 patvirtintos „Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos.“<sup>70</sup> Pagal šią tvarką teritorinė darbo birža numato įmonės grupinio darbuotojų atleidimo pasekmių sušvelninimo priemonės ir sudaro pariteto pagrindu darbo grupę toms priemonėms įgyvendinti.

„Grupės darbuotojų atleidimas iš darbo nesilaikant šių reikalavimų, nesudaro pagrindo darbuotojų atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu. Tačiau tokiu atveju darbuotojų atleidimo iš darbo terminas (data) perkeliamas iki to laiko kada turėjo pasibaigti pranešimo terminas, ir už atleidimo perkėlimo laiką darbuotojams išmokamas vidutinis darbo užmokestis.“<sup>71</sup>

Dažniausiai iškyla klausimas, ką darbdaviui daryti, kai darbuotojų atstovų įmonėje tiesiog nėra. Tokiu atveju rekomenduotina arba sušaukti darbuotojų kolektyvo susirinkimą ir surengti tokias konsultacijas, arba pačiame įspėjime nurodyti galimybę darbuotojams konsultuotis su darbdavio įgaliotais asmenimis. Vadovaudamasis Darbo kodekso 130 straipsnio ketvirta dalimi, darbdavys konsultacijas su darbuotojų atstovais turi surengti prieš įteikdamas įspėjimus darbuotojams, taigi konsultacijos turi būti išankstinės. Jeigu darbdavys pažeidžia Darbo kodekso 130 straipsnio ketvirtoje dalyje nustatytą pareigą surengti konsultacijas, kilęs darbo ginčas, remiantis Darbo kodekso 295 straipsnio antros dalies 3 ir 4 punktais, gali būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme.

<sup>69</sup> DAVIDAVIČIUS, Henrikas. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas, Aušra, 2006.p.189.

<sup>70</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 48-1398.

<sup>71</sup> BATĖNAS, Petras. *Kaip atleisti nekaltą, darbuotojo pirmenybės teisė likti dirbti// Juristas*, 2004, 4. p. 26.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas tiek 2003 m. apžvalgoje tiek ir nagrinėtose civilinėse bylose yra išaiškinęs, kad konsultuojantis su darbuotojų atstovais nebūtina konsultotis dėl kiekvieno atleidžiamo darbuotojo, Teismo nuomone pakanka bendros konsultacijos su atstovais. „Ieškovės E.S. gražinimo į darbą byloje nurodė negalįs sutikti su ieškovės argumentu kasaciniame skunde, jog teismai pažeidė Darbo kodekso 130 str. 4 d. nuostatas, nes praeityje įvykusi konsultacija negali būti vertinama kaip Darbo kodekso atitinkanti konsultacija, jei sprendimas atleisti darbuotoją iš darbo priimtas praėjus kuriam laikui po konsultacijos. Minimas teismas pažymėjo, kad nei Darbo kodekso 130 str. 4 d., nei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarime Nr. 44 nėra reikalavimo darbdaviui surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais kiekvieną kartą prieš atleidžiant atskirą darbuotoją iš darbo. Byloje teismai nustatė, kad vykdant restruktūrizaciją buvo rengiamos darbdavio konsultacijos su darbuotojų atstovais ir darbuotojais, todėl nėra jokio pagrindo teigti, jog šio įstatyminio reikalavimo darbdavys neįvykdė.“<sup>72</sup>

Darbdavio ir darbuotojų konsultacijų metu tariamasi, kaip išvengti numatomų pertvarkymų neigiamas pasekmes arba bent jas sušvelninti. Šios konsultacijos gali būti ir bevaisės, tačiau jos yra privalomos, nes tuo siekiama kuo mažiau pažeisti bei apsaugoti silpnesniosios darbo santykių šalies darbuotojo interesus.

---

<sup>72</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2005-12-12 civ. byloje Nr. 3K-3-665/2005

## IŠVADOS

Įsigaliojus Darbo kodeksui, buvo atsisakyta baigtinio sąrašo, kuriame būtų numatyti visi galimi darbuotojo atleidimo iš darbo atvejai, darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Kodekse šiuo metu yra nurodoma, kad darbuotoją iš darbo galima atleisti tik dėl svarbių priežasčių, kurių įstatymo leidėjas konkrečiai nebevardina, o palieka teisę pačiam darbdaviui jas suformuluoti ir įgyvendinti praktikoje. Taigi Darbo kodekse yra įtvirtinta vertinamoji sąvoka, todėl išlieka rizika kilti ginčams dėl atleidimo priežasties pripažinimo svarbia. Atleisdamas iš darbo darbuotoją šiuo pagrindu darbdavys, kiekvienam darbuotojui konkrečiai turi surašyti ir pateikti šias priežastis, o kilus ginčui ir įrodyti ar jos realiai yra. Įstatymo komentare ir teisinėje literatūroje yra įvardinta, kokios priežastys gali būti pripažintos svarbiomis priežastimis, bet teisminė praktika šiuo atveju nėra gausi, todėl darbdaviams iškyla daug problemų įgyvendinant šią įstatymo nuostatą.

Nutraukdamas darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 str., darbdavys turi laikytis darbo teisės aktų reikalavimų ir darbo sutarties šalių susitarimu sulygtų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti. Be to atlikdami šiuos veiksmus darbdaviai turi gerbti bendro gyvenimo taisyklės ir veikti sąžiningai. Darbdaviai netūrėtų piktnaudžiauti savo teise nutraukti darbo santykius savo iniciatyva, bet veikti sąžiningai, laikantis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Prieš atleisdamas iš darbo šiuo pagrindu darbdavys turi darbuotoją įspėti apie atleidimą. Įstatymas nustato įspėjimo terminus t.y. bendra tvarka prieš du mėnesius, o su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, įspėjus prieš keturis mėnesius. Be to, su išvardytų grupių darbuotojais darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Po darbo kodekso pakeitimo 2005 metais, neliko nuostatos kiek laiko galioja įspėjimas, todėl darbdaviui iš esmės pasidarė problematiškiau su įspėjimo terminu, nes nenurodymas, nuo kurio momento įspėjimas netenka galios, abiejų šalių gali būti traktuojamas skirtingai ir šiuo atveju viskas gali priklausyti nuo faktinių aplinkybių ir nuo šalių valios šiuo pagrindu pradėti teisinius ginčus.

Įstatyme yra įtvirtinti ir kiti ribojimai darbdaviui, kurie kartais praktikoje būna sunkiai įgyvendinami, bei tampa dažna priežastimi teisiniams ginčams kilti. Didžiausia problema darbdaviui iškyla, kada iš darbo, darbdavio iniciatyva reikia atleisti darbuotoją, išrinktą į darbuotojų atstovaujamuosius organus. Šiuo atveju yra būtinas darbuotojo atstovaujamojo organo sutikimas. Gali susidaryti situacija, kad atstovaujamas organas gali piktnaudžiauti savo teise ir bet kuriuo atveju

nepritarti atleidimui. Tokiu atveju darbdaviui lieka tik teisminiai ginčai, kurie kaip žinia darbdaviui nėra naudingi, nes teismo procesai Lietuvoje yra gana ilgi ir atsižvelgiant į tai prarandamas laikas.

Terminuotą darbo sutartį darbdavys savo iniciatyva gali nutraukti tik esant ypatingam atvejui ir jei darbuotojo jo sutikimu negali perkelti į kitą darbą. Tačiau šiuo atveju įstatymas numato, kad darbdavys gali sumokėti darbuotojui vidutinį jo darbo užmokestį už likusį sutarties galiojimo laiką, ir atleisdamas darbuotoją iš darbo nebeprivalo nurodyti jokių ypatingų atvejų. Tačiau darbdaviui kyla problema, kai reikia atleisti darbuotoją su kuriuo sudaryta terminuota sutartis ir jos galiojimo pabaiga priklauso nuo tam tikrų aplinkybių atsiradimo, pasikeitimo ar pasibaigimo. Terminas konkrečia data nenustatoma, tad nustatyti, kiek likę iki sutarties galiojimo ir sumokėti vidutinio darbo užmokesčio yra neįmanoma, o įstatymas apie tokios sutarties nutraukimą nieko nepasako.

Aplamai šis darbo teisės institutas tiek praktikoje tiek teorijoje yra pakankamai naujas dalykas. Iki šiol teorijoje nėra nusistovėjusios vieningos nuomonės dėl visų jo taikymo aspektų, tuo tarpu teisminė praktika dar visai negausi, todėl problemos susijusios su darbuotojo atleidimu iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant jo kaltės bus aktualios ir ateityje tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu.



## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### 1. Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.
2. Lietuvos Respublikos Gyventojų užimtumo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25
3. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios 1991, Nr. 36-973.
4. Lietuvos Respublikos Valstybinės kalbos įstatymas. Valstybės žinios, 1995, Nr. 15-344.
5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.135 Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-737.
6. Lietuvos Respublikos Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas. Valstybės žinios. 1996. Nr. 20-521.
7. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymas „Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2000, Nr. 48-1398.
8. Lietuvos Respublikos Darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 2002, I -2048.
9. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Valstybės Žinios. 2002. Nr. 64-2569
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl valstybinės kalbos mokėjimo kategorijų patvirtinimo ir įgyvendinimo. Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5618.
11. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas. Valstybės Žinios, 2005, Nr. 67- 2400.
12. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 61, 92, 127, 129, 133, 135, 136, 146, 150, 154, 155, 161, 162, 166, 169, 170, 184, 212, 214, 220, 273 ir 279 straipsnių pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios. 2005. Nr. 85-3138.
13. Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimo Nr. 650 "Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo" pakeitimo. Valstybės žinios, 2006, Nr. 105-4011.

### 2. Specialioji literatūra:

1. Batėnas Petras. kaip atleisti nekaltą// Juristas, 2004, 9.
2. Batėnas Petras. Kaip atleisti nekaltą, darbuotojo pirmenybės teisė likti dirbti//Juristas,2004, 4
3. Davidavičius Henrikas. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas, Aušra, 2006.

4. Davidavičius Henrikas. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo. Kaunas: Smaltija 2003.
5. Dambrauskas.A, Nekrašas.V, Nekrošius.I, darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990.
6. Davidavičius Henrikas. kaip atleisti nekaltą, 5 darbuotojo pirmenybės teisė likti dirbti// Juristas, 2004, 7-8.
7. Dagys Marius. Lietuvos Aukščiausiojo teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys. 2001-2004 m. Vilnius.
8. Davulis Tomas. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva, Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2004.
9. Kvietkauskas Antanas. Kas yra darbuotojas vienas auginantis vaikus//Juristas, 2004, 1.
10. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras 1-2 dalys. Justitia, 2003 Vilnius.
11. Maculevičius Jurijus., Tiažkijus Viktoras. Darbo santykių teisinis reguliavimas: Pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika“. Vilnius.
12. Šuminas.A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Universiteto mokslo darbai//Teisė. 1999.
13. Tiažkijus Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. T. 1. Vilnius: Justitia, 2005.
14. Reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimas Lietuvos Respublikoje. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba; Vilnius 2004.

### **3. Praktinė medžiaga:**

1. Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato 2003 m. gruodžio 29 apžvalga patvirtinta nutarimu Nr. 44.
2. Teismų praktika//Lietuvos Aukščiausiojo teismo biuletenis – Nr. 2,1995.
3. Teismų praktika Nr. 20, 2003 m.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2002-05- civ. Byloje Nr. 3K-3-695.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2000-02-23 civ. Byloje Nr. 3K-3-98.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2003 – 03 -31 civ. Byloje Nr. 3K-3-433.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2005-12-12 civ. Byloje Nr. 3K-3-665.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2003-01-12 civ. Byloje Nr. 3K-3-138.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2006-06-14 civ. Byloje Nr. 3K-3-400/2006.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Nutartis 2005-12-12 civ. byloje Nr. 3K-3-665/2005.

## **DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS: TEORINĖS IR PRAKTINĖS PROBLEMOS**

### **SANTRAUKA**

Šiame magistro darbe analizuojamos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, teorinės ir praktinės problemos. Darbo sutarties nutraukimas yra labai svarbus teisinis įvykis tiek ekonominiu, socialiniu, visuomeniniu tiek ir teisiniu požiūriu. Remiantis tuo, reikia labai gerai suprasti ir tinkamai įforminti šį teisinį faktą, nes bet kokia klaida ar netinkamas dokumentų sutvarkymas yra pagrindas teisminiam ginčui kilti. Viso to pasekoje gali atsirasti neigiami teisiniai padariniai darbdaviui ar darbuotojui. Todėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva bendrų reikalavimų, procedūrų ir turinio elementų sistemingas ir nuoseklus reglamentavimas darbo teisės aktuose, bei nuostatų reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą, smulkesnė analizė yra itin aktuali ne tik teorijai, bet ir praktikai.

Darbe pateikiamos darbo teisės taikymo sampratos, susijusios su darbo sutarties nutraukimu, nagrinėjami šio teisės instituto taikymo pagrindai, darbo sutarties nutraukimo, kai nėra darbuotojo kaltės, turinio nustatymo aspektai, bei taikymo apribojimai. Atliekama analizė remiasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, kaip kasacinės instancijos nutartimis, kuriose yra išanalizuoti pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų sprendimai, vienaip ar kitaip susiję su darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės taikymu praktikoje. Remiantis šia analize yra išryškunami dažniausiai kylantys probleminiai aspektai, teorijoje ir praktikoje su kuriais susiduria darbdaviai atleisdami darbuotojus savo iniciatyva, kai nėra jų kaltės.

Darbo sutarties nutraukimas pagal Darbo kodekso 129 straipsnį apskritai yra pakankamai naujas dalykas, kadangi pats darbo kodeksas buvo priimtas tik 2003 metais. Iki tol galiojusiuose teisės aktuose, reguliuojančiuose darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, buvo sudarytas baigtinis sąrašas, kuriuo remdamasis darbdavys galėjo atleisti darbuotoją, tuo tarpu Darbo kodekse šio sąrašo atsisakyta, o vietoj jų įtvirtinti pagrindai, kurie suprantami kaip tam tikras juridinis faktas, kuriam esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Dėl šios priežasties darbdaviams ir kyla daugiausia problemų, praktikoje įgyvendinant teorinius aspektus.

## **Employment Contract Termination under Employer's Initiative without the Employee's Fault: Theoretical and Practical Problems**

### **Summary**

In this work the problems of the termination of the employment agreement on the initiative of employer when there is no fault of employee are analysed. The termination of the employment agreement is a very significant legal event from the economic, social, public, and legal point of views. Thus, it is very important to understand and formalize correctly this legal fact, as any mistake or improper documentation could raise a legal dispute. As a result the employer or employee may face negative legal effects. Apparently, the systematic and consistent regulation of the general requirements, procedures, and content elements of the termination of the employment agreement on the initiative of employee and the detailed analysis of the provisions on the termination of the employment agreement are very important not only for theory, but also for practice.

In this work a definition of the application of labour law, related to the termination of the employment agreement, is presented and the basis of application of the current legal institute, the aspects of the termination of the employment agreement when there is no fault of employee, definition of content and the limitation of application are analysed. The analysis is based on the rulings passed by the Supreme Court of Lithuania, as a court of cassation, reviewing the decisions of the courts of the first and appeal instances, which are in one or another way related to the application of the termination of the employment agreement on the initiative of employer when there is no fault of employee. There are highlighted the most frequent problematic aspects, faced by the employers in theory and practice when they fire employees on their own initiative, when there is no fault of employees.

The termination of the employment agreement following the 129<sup>th</sup> clause of the Labour Code is a quite recent matter, since the Labour Code itself was passed in 2003. In the former legal norms, regulating the termination of the employment agreement on the initiative of employer, there was a finite list of norms, on the basis of which employer could fire an employee. In the present Labour Code the latter list is changed by certain legal facts by the appearance of which it is permitted to terminate the employment agreement. For this reason employers face most of the problems while implementing the theoretical aspects in practice.

Vaidas Milius