

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto**

**Privatinės teisės katedra**

Monikos Venclovaitės,

V kurso, darbo ir socialinės teisės

studijų šakos studentės

**Magistro darbas**

**Garantijos atleidžiamiems darbuotojams: darbo ir socialinės apsaugos teisių taikymas**

**Guarantees for Laid-Off Workers: Application of Labor and Social Security Law**

Vadovė: lekt. dr. Ieva Povilaitienė

Recenzentas: doc. dr. Tomas Bagdanskis

Vilnius

2023

## ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojamos darbo ir socialinės apsaugos teisių suteikiamos garantijos asmenims, kurie yra atleidžiami iš darbo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytus pagrindus. Pristatoma darbo sutarties pasibaigimo samprata ir pagrindai, toliau plėtojant iš šių pagrindų kylančias garantijas, kurios klasifikuojamos pagal pasirinktas grupes – pirmiausia aptariamos bendrosios garantijos, kurios suteikiamos kiekvienam asmeniui priklausomai nuo atleidimo pagrindo, tuomet pereinama prie tam tikrų kategorijų darbuotojų (nėščiųjų, neįgaliųjų ir pan.), ir galiausiai aptariamas socialinės apsaugos teisių taikymas darbo netekusiems asmenims.

**Pagrindiniai žodžiai:** Darbo kodeksas, darbo sutarties pasibaigimas, garantija, socialinė apsauga, darbuotojai.

This paper analyses the guarantees of labor and social security rights granted to persons who are dismissed from their jobs under the grounds provided for in the Labor Code of the Republic of Lithuania. It introduces the concept and grounds for termination of the employment contract, further developing the guarantees arising from these grounds, which are classified according to the groups chosen: first, it discusses the general guarantees that are granted to each person depending on the grounds of dismissal, then it moves on to certain categories of workers (pregnant workers, disabled workers, etc.), and finally it discusses the application of social security rights to those who have been made unemployed.

**Keywords:** Labor Code, termination of employment contract, guarantee, social security, employees.

## TURINYS

IŽANGA .....	2
1. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS.....	4
1.1. Darbo sutarties pasibaigimo samprata .....	4
1.2. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai.....	5
2. DARBO TEISIŲ TAIKYMAS ATLEIDŽIAMIESIEMS DARBUOTOJAMS .....	15
2.1. Bendrosios garantijos.....	15
2.1.1. Įspėjimo terminas.....	15
2.1.2. Laisvų darbo vietų siūlymas .....	17
2.1.3. Laikas naujo darbo paieškoms .....	20
2.1.4. Išaitinė išmoka .....	21
2.2. Garantijos tam tikrų kategorijų darbuotojams .....	23
2.2.1. Nėščiosioms ir neseniai pagimdžiusioms bei darbuotojams, auginantiems vaikus .....	23
2.2.2. Neįgaliesiems ir kitoms kategorijoms.....	26
2.2.3. Darbuotojų atstovams .....	28
3. SOCIALINĖS APSAUGOS TEISIŲ TAIKYMAS ATLEIDŽIAMIESIEMS DARBUOTOJAMS .....	31
3.1. Nedarbo socialinio draudimo išmoka ir sveikatos draudimo garantijos .....	31
3.2. Pagalba sugrįžti į darbo rinką .....	36
IŠVADOS .....	38
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	39
SANTRAUKA .....	42
SUMMARY .....	43

## IŽANGA

**Temos aktualumas.** Ši baigiamojo darbo tema aktuali kiekvienam asmeniui, nes bent kartą per gyvenimą (o dažniausiai ir daugiau) žmogui tenka susidurti su darbo santykių pasibaigimo institutu. Šis institutas ypatingai svarbus – neretai darbuotojai yra laikomi silpnėse darbo santykių šalimi, todėl įstatymai juos saugo ir teikia ganėtinai platų spektrą įvairiausių garantijų, kai darbo santykiai pasibaigia. Tačiau darbuotojai ne visuomet šiomis garantijomis pasinaudoja arba jomis pasinaudoja netinkamai. Dėl šių priežasčių darbo temą nagrinėti aktualu, kad darbuotojams skirtų garantijų taikymas būtų aiškiau suprantamas ir jomis pasinaudoti būtų paprasta kiekvienam.

**Darbo tikslas.** Baigiamojo darbo tikslas yra atskleisti darbo ir socialinės apsaugos teisių taikymą atleidžiamiesiems darbuotojams.

**Darbo uždaviniai.** Atsižvelgus į jau apibrėžtą tikslą, šiam baigiamajam darbui keliami tokie uždaviniai:

- 1) apžvelgti darbo sutarties pasibaigimo sampratą ir pagrindus;
- 2) išanalizuoti bendrąsias ir tam tikroms asmenų grupėms skiriamas garantijas atleidimo atveju pagal darbo teisės nuostatas bei aptarti šių nuostatų taikymo aspektus;
- 3) išanalizuoti garantijas atleidžiamiesiems darbuotojams pagal socialinės apsaugos teisės nuostatas bei šių nuostatų taikymą.

**Darbo objektas.** Baigiamojo darbo objektas yra garantijos, kurios priklauso atleidžiamiesiems darbuotojams pagal darbo ir socialinės apsaugos teisių nuostatas. Dėmesys skiriamas darbo sutarties pasibaigimo pagrindams bei iš šių pagrindų kylančioms garantijoms.

**Tyrimo metodai.** Darbe naudojami keli mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodai:

1. Lingvistinis metodas pasitelkiamas aiškinant Darbo kodekso ir kitų įstatymų normų turinį, taip pat atskleisti aktualius terminus, paaiškinti sąvokas.
2. Sisteminės analizės metodas naudojamas sistemingai analizuoti egzistuojančias atleidžiamų darbuotojų garantijas, pateikti informacijos santraukas iš atskirų mokslinių šaltinių bei jų rezultatams apžvelgti bei apibendrinti.
3. Lyginamasis metodas naudojamas lyginant ankstesnio ir dabartinio reguliavimo skirtumus.

4. Loginės analizės metodo pagalba analizuojami atskirų reiškinių elementai, jų taikymas, aiškinimo kryptys.

**Darbo originalumas.** Garantijos atleidžiamiems darbuotojams jau yra nagrinėtos teisinėje literatūroje bei baigiamuosiuose darbuose. Tačiau kiek teko pastebėti, labiau iš darbo teisės taikymo pusės bei dažniausiai pagal vieną iš Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, pavyzdžiui, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, arba iš socialinės apsaugos taikymo pusės, tačiau nepavyko rasti kito darbo, kuriame nagrinėjamas būtų ir darbo, ir socialinės apsaugos teisių taikymas. Todėl tai būtų šio baigiamojo darbo išskirtinumas bei originalumas.

**Svarbiausi šaltiniai.** Šiame darbe analizuojami įvairūs teisiniai šaltiniai – tam tikrų teisės mokslininkų išleisti darbai, teisės aktai bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika.

# 1. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS

## 1.1. Darbo sutarties pasibaigimo samprata

Asmens teisė į darbą įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje – kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Tam, kad ši konstitucinė teisė būtų įgyvendinama ir atsirastų darbo santykiai, turi būti sudaryta darbo sutartis. Ši sutartis privalo būti sudaryta tinkamai remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas) numatytais reikalavimais, joje privalu susitarti dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbo funkcijų, darbovietės bei atlyginimo) ir tuomet sutartis jau pradeda galioti. Kaip reikalavimai taikomi darbo sutarties sudarymui, taip pat atitinkami reikalavimai taikomi ir darbo sutarties pasibaigimui, beje, pasak V. Tiažkijaus tai bene labiausiai bei griežčiausiai reglamentuojamas darbo teisės klausimas (Tiažkijus, 2005, p. 412). Ypatingai griežtai ir detalai reglamentuojama yra todėl, kad abi šalys būtų apsaugotos, kai darbo santykiai baigiasi, o ypač silpnesnioji šalis – darbuotojai, todėl jiems priklauso tam tikros garantijos darbo santykių pasibaigimo atveju, žinoma, tam tikros garantijos suteikiamos ir darbdaviams. Darbo sutarties pasibaigimas reglamentuojamas Darbo kodekso V-ame skyriuje (53-65 straipsniai), pradedant pagrindais ir baigiant darbo sutarties pasibaigimo įforminimu.

Yra keli terminai, susiję su darbo sutarties pasibaigimu, kurie neretai yra supainiojami ar net vartojami kaip sinonimai, tačiau turi skirtingą reikšmę: darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties nutraukimas, atleidimas iš darbo. Plačiausias iš šių terminų – darbo sutarties pasibaigimas. Jis apima visus atvejus, kai baigiasi darbo sutarties šalių teisės ir pareigos (Tiažkijus, 2005, p. 407-408). Kitaip tariant, nėra svarbu kokia būtų darbo santykių pasibaigimo priežastis, pavyzdžiui, tai gali būti sutarties nutraukimas, mirtis ir kiti atvejai, tai visuomet patenka po darbo sutarties pasibaigimo sąvoka. Štai darbo sutarties nutraukimo sąvoka yra detalesnė – ji apima tuos atvejus, kai darbo sutartis pasibaigia Darbo kodekse nurodytais sutarties nutraukimo pagrindais. Teisinėje literatūroje yra visokių darbo sutarties nutraukimo pagrindų klasifikacijų, šiuos pagrindus iš esmės galima suklasifikuoti į keturias grupes, tokia tvarka šie pagrindai nurodomi ir kodekse: kai darbo sutartis nutraukiama abiejų šalių susitarimu, vienos iš šalių iniciatyva, darbdavio valia bei nesant šalių valios. Trečioji minėta sąvoka – atleidimas iš darbo. Literatūroje ši sąvoka bene visur įvardijama kaip darbo

sutarties pasibaigimo pasekmė, rezultatas. Taigi, kaip jau buvo minėta, nagrinėjant teisinę literatūrą galima pastebėti atvejų, kai visos šios sąvokos vartojamos kaip vienodą reikšmę turintys žodžiai, todėl labai svarbu apibrėžti šių sąvokų tikslią reikšmę nagrinėjant temą, kuri susijusi su darbo santykių pasibaigimu.

Tęsiant apie darbo sutarties pasibaigimo sampratą, V. Tiažkijaus nuomone darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima grupuoti pagal šalių valią, tai:

- 1) pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą dėl tam tikrų valingų darbo sutarties šalių poelgių arba veikslių ar aplinkybių, kurių atsiradimas priklauso nuo šalių valios (šią grupę taip pat galime skirstyti pagal tai, kokio subjekto valia lemia darbo sutarties pasibaigimą, pavyzdžiui, šalių susitarimu, darbdavio iniciatyva);
- 2) pagrindai, juridiniai faktai, numatyti arba darbo įstatymuose, arba kolektyvinėse ar darbo sutartyse, jeigu tik šios nepablogina darbuotojo padėties, kai darbo sutarties pasibaigimas nepriklauso nuo šalių valios (pavyzdžiui, atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą).

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindų klasifikacija turi tam tikrą teisinę reikšmę – atsižvelgiant į tai, kuriai grupei priklauso atleidimo pagrindas, padariniai taip pat yra skirtingi (garantijos, išėtinės išmokos ir kt.) (Tiažkijus, 2005, p. 412-414). Konkrečius darbo sutarties pasibaigimo pagrindus ir šių pagrindų aktualijas detaliau aptarsime 1.2. darbo skyriuje.

## **1.2. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai**

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų požymiai, kuriems esant pasibaigia darbo sutartis (Nekrošius *et al.*, 2008, p. 243). Darbo kodekso 53 straipsnyje iš viso yra septyni tokie pagrindai:

- 1) nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu;
- 2) nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva;
- 3) nutraukus darbo sutartį darbdavio valia;
- 4) nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios;
- 5) mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui;
- 6) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos;

7) kitais šiame kodekse ir kituose įstatymuose nustatytais pagrindais (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016).

K. Ambrazevičiūtė nurodo, kad nors individualūs darbo teisiniai santykiai priskirtini prie privatinųjų teisinių santykių, o darbo sutartis yra privatinio teisinio pobūdžio sutartis, tačiau darbo teisei būdinga darbuotojo kaip silpnesnės sutarties šalies samprata lemia tai, kad darbo sutarties nutraukimo reguliavimui skiriamas ypatingas dėmesys. Jeigu darbdavys būtų laisvas savo nuožiūra bet kada nutraukti darbo sutartį, visos kitos darbo teisėje nustatytos garantijos darbuotojo naudai būtų tik tuščios ir neįgyvendinamos deklaracijos (Ambrazevičiūtė, 2015, p. 65). Todėl labai svarbus detalus darbo santykių pabaigos užtikrinimas ir reali darbuotojų apsauga.

Reikia pabrėžti, jog šie pagrindai panašūs buvo ir ankstesniame Darbo kodekse (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002) (toliau – 2002 m. Darbo kodeksas), tačiau pačio 2002 m. Darbo kodekso eiliškumas buvo kiek kitoks, skyrėsi straipsnių sandara, autorės nuomone, dabartinis Darbo kodeksas yra daug išsamesnis ir logiškiau struktūrizuotas bei gali būti lengviau suprantamas asmenims, neturintiems teisinio išsilavinimo. Magistro darbe tam tikrais momentais šiuos abu reguliavimus palyginsime.

Toliau aptarsime kiekvieną iš paminėtų pagrindų bei jų įgyvendinimo tvarką, taip pat tam tikrus probleminius aspektus, nesiplėtojant apie garantijas šiems darbuotojams (garantijos bus plačiai analizuojamos 2-oje darbo dalyje, nes tai pagrindinis darbo objektas). Pažymėtina, kad ne visi Darbo kodekse numatyti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai yra aktualūs garantijų kontekste, tačiau trumpai aptarsime juos visus.

Pirmasis pagrindas – darbo sutarties pasibaigimas nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu – autorės nuomone tai pats paprasčiausias darbo santykių nutraukimo pagrindas esantis Darbo kodekse. Pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu gali bet kuri iš šalių – tiek darbuotojas, tiek darbdavys. Svarbus aspektas yra tai, kad pasiūlymas būtinai turi būti pateiktas raštiškai – jame darbo sutarties nutraukimo sąlygos (t.y. tiksli data, nuo kada darbo santykiai pasibaigia, nepanaudotų atostogų suteikimas ir kt.). Vienoje iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) nutarčių buvo akcentuota šio pasiūlymo pateikimo raštiškai svarba – įstatymo formuluotė, kad „viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu“, reiškia, kad viena iš darbo sutarties šalių gali inicijuoti darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu, pateikdama raštu pasiūlymą, o ne tai, kad ji turi galimybę

pasirinkti, pateikti tokį pasiūlymą raštu ar ne (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, pasiūlymo teikimas raštu yra pareiga, jei norima darbo santykius nutraukti pagal šį pagrindą. Todėl jei toks pasiūlymas būtų pateikiamas žodžiu, jis neturėtų jokios teisinės reikšmės. Teismas suformavo tokią praktiką todėl, nes darbuotojas tarytum gali nesuvokti, ką daro. Pasak T. Bagdanskio ir kitų autorių, pasitaiko atvejų, kuomet siekiant nutraukti darbo sutartį (dažniausiai darbuotojui) yra daromas spaudimas, siekiant paveikti jo valią pabaigti darbo santykius darbdaviui palankiomis sąlygomis. Šiame kontekste teismų praktikoje išaiškinta, kad darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu galimas, kai šalių susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia. Taip pat reikia pažymėti, kad svarbi ne tik valia, bet ir šios susiformavimo laikas (Bagdanskis *et al*, 2018, p. 125). Taip yra todėl, nes be tikrosios šalių valios būtų visiškai sugriaunamas pačio straipsnio tikslas – šalių susitarimas – kuris negali būti laikomas teisėtas ir tinkamai vykdomas, jeigu kažkuriai iš šalių buvo daromas spaudimas ir tai turėjo įtakos sprendimo nutraukti darbo santykius priėmimui. Na, o valios susiformavimo laikas svarbus todėl, kad tai būtų apgalvotas sprendimas, prie kurio prieinama per tam tikrą laiką, o ne skubotai. LAT griežtai pabrėžia, jog sprendžiant ginčą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu, kiekvienu atveju būtina individualiai atsižvelgti į bylos duomenis apie atitinkamos šalies valios susiformavimo aplinkybes, ar asmens valia nebuvo nulemta neleistinomis priemonėmis, ekonominio pobūdžio ar psichologiniu darbdavio spaudimu; ar pasiūlymas darbuotojui dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu buvo išreikštas suprantamai ir aiškiai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje). Galiausiai, jei su pasiūlymu nutraukti sutartį šalių susitarimu sutinkama, tai turi būti išreiškama raštiškai ir tuomet vyksta atleidimo įforminimas, tačiau reikia paminėti 5 dienų terminą – jeigu per jį nėra atsakymo, toks pasiūlymas yra laikomas nepriimtu.

Sekantis pagrindas yra darbo sutarties pasibaigimas nutraukus sutartį vienos iš šalių iniciatyva. Po šiuo pagrindu patenka keturi Darbo kodekso straipsniai:

- 1) darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (55 straipsnis);
- 2) darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių (56 straipsnis);
- 3) darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (57 straipsnis);
- 4) darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės (58 straipsnis).

Darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių – šiuo pagrindu darbuotojas gali rodyti iniciatyvą nutraukti darbo sutartį (terminuota ar neterminuota), neturėdamas jokių svarbių priežasčių. Ši darbuotojo teisė yra absoliuti, ji išplaukia iš Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinto priverčiamojo darbo draudimo (Bagdanskis *et al*, 2018, p. 127). Jeigu darbdavys atsisako sutartį nutraukti, toks elgesys pažeidžia darbuotojo teisę, kurią suteikia ne tik Darbo kodeksas, bet ir Konstitucija. Darbdavys raštiškai įspėtas turi būti prieš 20 kalendorinių dienų, tačiau naujais Darbo kodekso pakeitimais leidžia šio įspėjimo termino nesilaikyti tais atvejais, jeigu darbdavys sutinka šį terminą sutrumpinti ar apskritai jo netaikyti. Svarbu paminėti, jog šis dvidešimties dienų terminas yra skirtas darbdaviui, kad jis galėtų pasiruošti darbuotojo išėjimui iš darbo (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 68). Darbuotojas savo pareiškimą nutraukti darbo sutartį turi galimybę atšaukti, tačiau tai turėtų padaryti per tris darbo dienas, kitu atveju, atšaukti vėlesniu laiku galėtų tik su darbdavio sutikimu.

Darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių – šio pagrindo esmė yra svarbios priežastys, kurios numatytos 56 straipsnio 1 dalies 1-4 punktuose:

- 1) prastova, kuri ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų arba sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių;
- 2) du mėnesius arba daugiau darbuotojui nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis arba iš darbdavio pusės daugiau nei du mėnesius nevykdomi įsipareigojimai, susiję su sauga ir sveikata;
- 3) liga, neįgalumas, arba šeimos nario arba kartu gyvenančio asmens slaugymas;
- 4) pasiektas senatvės pensijos amžius.

Esant vienai iš šių priežasčių, darbuotojas pateikia rašytinį pareiškimą, kurio terminas yra penkios dienos iki darbuotojo norimos atleidimo dienos. Pažymėtina, kad minėtos priežastys nepriklauso nuo darbuotojo valios, tačiau nulemia pasekmes, dėl kurių jis nebegali toliau vykdyti savo darbo funkcijų. Svarbu akcentuoti, kad norint nutraukti sutartį šiuo pagrindu, dažnu atveju papildomų dokumentų (neskaitant darbuotojo pareiškimo) pateikti nereikia, pavyzdžiui, prastovos ar darbo užmokesčio nemokėjimo atveju, tačiau, yra atvejų, kai papildomi dokumentai yra būtini, pavyzdžiui, jeigu priežastis yra liga, neįgalumas, šeimos nario ar kartu gyvenančio asmens nuolatinis slaugymas. Taip pat labai svarbu paminėti, jog anot T. Bagdanskio ir kitų Darbo kodekso komentaro autorių, priežastis nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu turėtų būti adekvati ir proporcinga, jeigu situacija yra vertinamoji, pavyzdžiui,

galimo darbuotojų saugos ir sveikatos darbo teisės normų pažeidimo atveju. Mažareikšmė priežastis neturėtų lemti darbo santykių pabaigos išimtinai darbuotojui palankiomis sąlygomis (Bagdanskis *et al*, 2018, p. 131). Darbo santykiai baigiasi pasibaigus įspėjimo terminui.

Toliau pereiname prie darbo sutarties pasibaigimo nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Šis pagrindas reglamentuojamas ypatingai griežtai, taip siekiama apsaugoti silpnesniąją šalį – darbuotojus. Pagal šį pagrindą sutartis gali būti nutraukiama tik dėl Darbo kodekse nurodytų priežasčių, jų yra penkios ir šis sąrašas baigtinis (iki 2017 m. sąrašas nebuvo baigtinis, todėl dabartinio kodekso pakeitimai itin naudingi darbuotojams, daugiau apibrėžtumo, negali būti papildomų atvejų). Minėtos priežastys yra tokios:

Darbuotojo funkcija tampa perteklinė – tai atvejai, kai darbuotojo vykdoma funkcija darbdaviui nebėra reikalinga dėl organizavimo pakeitimų arba kitokių priežasčių. Tomas Bagdanskis ir kiti autoriai pabrėžia, kad į DK teisės normas perkeliama anksčiau teismų suformuota nuosekli praktika, kad darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai yra realūs ir lemia funkcijų nereikalingumą (57 str. 2 d.). Todėl kilus ginčams, darbdaviui atitenka našta įrodyti, kad tam tikri pasikeitimai buvo realūs, o ne dirbtinai sukurti siekiant atleisti tam tikrą darbuotoją. Tačiau pats darbdavio sprendimas atlikti tam tikrus veiklos pokyčius neturėtų būti kvestionuojamas, bet būtina patikrinti, ar šis sprendimas nulemtas realių priežasčių ir ar buvo realiai įgyvendinamas (Bagdanskis *et al*, 2018, p. 134).

Nepasiekti sutarti darbo rezultatai – jeigu darbuotojui buvo nurodyti jo darbo trūkumai ir įvardinti rezultatai, kurių jis nepasiekė, o tuomet sudarytas rezultatų gerinimo planas ir darbuotojas per atitinkamą laikotarpį šių rezultatų vis vien nepasiekė, tai yra pagrindas tokį darbuotoją atleisti. Daiva Petrylaitė ir Vida Petrylaitė nurodo, kad darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu turi labai aiškius etapus – pirmiausia darbdavys turi matyti darbo trūkumus ir juos aiškiai nurodyti darbuotojui raštu. Tuomet darbdavys ir darbuotojas bendrai sudaro rezultatų gerinimo planą, kuris detaliam aptariamam – kokius įgūdžius turėtų tobulinti, kaip bus vertinama, pagal kokius kriterijus bei galutinio vertinimo tvarka (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 75). Pažymėtina, jog visas vertinimo laikotarpis negali būti trumpesnis nei du mėnesiai.

Pakeičiamos darbo sutarties sąlygos ir darbuotojas atsisako pagal šias sąlygas dirbti – tai atvejai, kai darbuotojui siūloma dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, jos gali būti tiek būtinosios, tiek papildomos, taip pat kai siūloma keisti darbo laiko režimą arba vietovę. Svarbu paminėti, kad jeigu darbuotojas su šiuo pasiūlymu nesutinka, jis negali būti verčiamas nutraukti darbo sutarties savo paties noru, nes tokiu atveju jis prarastų svarbias garantijas, kurios priklauso tik nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 77). Darbuotojui nesutikus darbdavys pradeda atleidimą.

Verslo ar jo dalies perdavimas – tai situacija, kai darbuotojas nebenori tęsti darbo santykių dėl verslo ar jo dalies perdavimo. Visais atvejais, kai perduodamas verslas ar jo dalis, kartu pereina ir darbuotojai, tačiau jie privalo būti apie tai įspėjami.

Priimamas sprendimas, dėl kurio pasibaigia darbdavys – teismas arba darbdavio organas priima sprendimą, o šiuo sprendimu įvyksta darbdavio pabaiga. Kadangi darbdavys yra juridinis asmuo, jis yra likviduojamas pagal Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso reikalavimus, vadinasi, visų darbuotojų darbo sutartys privalo būti nutraukiamos ir darbo santykiai baigiasi.

Kaip jau buvo minėta, darbuotojai, kurių darbo sutartys nutraukiamos šiuo pagrindu, yra ypatingai saugomi, todėl įstatymas jiems suteikia atitinkamai daug garantijų juos atleidžiant.

Paskutinis pagrindas šioje grupėje (vienos iš šalių iniciatyva) yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės. Šis pagrindas yra labai nepalankus darbuotojui, nes darbdavys turi teisę nutraukti darbo santykius be jokio įspėjimo bei nemokėdamas išeitinės išmokos. Žinoma, joks darbdavys negali taikyti šio straipsnio, jeigu tam nėra svarių priežasčių, darbuotojas turi padaryti darbo pareigų pažeidimą (dėl kalto veikimo arba neveikimo). Tam, kad šis straipsnis išvis galėtų būti taikomas, turi būti konstatuoti du dalykai:

- 1) neteisėti darbuotojo veiksmai (neveikimas), kurie gali pasireikšti nevykdant ar netinkamai vykdant darbo teisės normas (tiek lokalias, tiek įtvirtintas norminiais teisės aktais) ar darbo sutartį;
- 2) darbuotojo kaltė dėl neteisėto veikimo ar neveikimo, kuri iš esmės suprantama kaip asmens (darbuotojo) veikos ir siekiamų ar galinčių atsirasti žalingų padarinių, psichinis santykis (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 142).

Pirmoji priežastis yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Darbo kodeksas tiksliai apibrėžia, kokie atvejai yra laikomi pažeidimu, pavyzdžiui, smurtas ar priekabiavimas, neatvykimas į darbą be pateisinamos priežasties ar tyčia padaryta turtinė žala darbdaviui, tačiau sąrašas nėra baigtinis, nes 58 str. 3 d. 7 p. nurodoma, jog gali būti ir „kiti pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo darbo pareigos“. Svarbu akcentuoti, kad nutraukdamas darbo sutartį darbdavys turi laikytis nustatytos tvarkos – prieš priimdamas sprendimą nutraukti darbo sutartį privalo pareikalauti darbuotojo rašytiniu pasiaiškinimo, nes turi įvertinti pažeidimo sunkumą ir padarinius, padarymo aplinkybes, kaltę ir kt. Tik įvertinus šias svarbias aplinkybes gali priimti sprendimą dėl sutarties nutraukimo, nes atleidimas iš darbo turi būti proporcinga pažeidimui priemonė (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 87). Vertinimas būtinas todėl, nes atleidimas gali būti per griežta priemonė darbuotojui, jeigu pažeidimas nėra labai sunkus.

Antroji priežastis – per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras toks pat darbo pareigų pažeidimas. Ypatingai svarbus aspektas, kad sąvoka „antras toks pat pareigų pažeidimas“ gali būti suprantama kaip lygiai toks pat darbuotojo padarytas pažeidimas, tačiau ši sąvoka turėtų būti suprantama plačiau, pavyzdžiui, ji gali būti darbuotojui nustatytos darbo pareigų grupės išplaukiantis antras pažeidimas (Bagdanskis *et al*, 2018, p. 142-143). Taigi, jeigu pirmąjį kartą darbuotojas pažeidė savo pareigas, pavyzdžiui, paprasčiausiai vėlavo į darbą, tai nereiškia, kad sekantį kartą pažeidimas turi būti lygiai toks pat, kad būtų galima taikyti analizuojamą priežastį, bet jis turėtų būti panašaus pobūdžio. Taip pat reikia paminėti, kad taikant šį punktą pirmas pažeidimas turi būti užfiksuotas. Panašumas su pirmąjį jau aptarta priežastimi yra tas, kad ir šiuo atveju darbdavys turi sulaukti darbuotojo rašytinio pasiaiškinimo ir įvertinti nurodytas aplinkybes.

Kadangi šio straipsnio pagrindu atleidžiamam darbuotojui nepriklauso nei išėtinė išmoka, nei joks įspėjimo terminas, reikia tinkamai pasverti, ar, kaip minėta, darbo sutarties nutraukimas nebus per griežta pažeidimų pasekmė, nes ginčo atveju, pareiga įrodinėti teks darbdaviui.

Kitas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas yra nutraukiant darbo sutartį darbdavio valia – Darbo kodekso 59 straipsnis. Šis pagrindas yra naujausias iš visų jau aptartų, nes ankstesniame 2002 metų kodekse (iki 2017 m. galiojusiam) jo apskritai nebuvo, tačiau pažymėtina, jog T. Bagdanskis savo išleistoje publikacijoje akcentuoja faktą, kad šis straipsnis

vis dėlto turi istorinių šaknų, nes 1991 metais priimtame Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme galime įžvelgti tam tikrų sąsajų su šiuo pagrindu (Bagdanskis, 2021, p. 33). Panašumas su kitais pagrindais yra tas, kad kaip ir pastarieji du aptarti pagrindai, šis taip pat inicijuojamas darbdavio, tačiau šio pagrindo ypatybė ta, kad juo bandoma suderinti darbdavio ir darbuotojo interesus, vadovaujantis principu, kad darbuotoją galima atleisti greitai, bet darbuotojas už tai turi gauti adekvačią piniginę kompensaciją (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 88). Darbo kodekse nurodoma, kad šis pagrindas negali būti taikomas asmenims, dirbantiems valstybės ar savivaldybės institucijose/įstaigose (bei kitose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė), kurios išlaikomos iš valstybės ar savivaldybių biudžeto, vadinasi, atmetus šias išimtis, yra konkretus ratas, kam šis straipsnis gali būti taikomas. Anaiptol, T. Bagdanskis pamini, kad praktikoje visgi kyla tam tikrų neaiškumų, pavyzdžiui, ar uždaroji akcinė bendrovė, kurios savininkė yra valstybė ar savivaldybė, gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju darbdavio valia. Šioje teisės normoje nustatyta, kad draudimas taikomas valstybės įmonėms, bet ne valstybės valdomoms įmonėms, o tai reiškia, kad tuo atveju, jeigu pirmojoje straipsnio dalyje nėra įvardyta konkreti juridinio asmens forma ir kitos sąlygos, nepaminėtos formos juridinis asmuo gali pasinaudoti galimybe nutraukti darbo sutartį su darbuotoju darbdavio valia (Bagdanskis, 2021, p. 36).

Yra tam tikros sąlygos darbdaviui, norint atleisti darbuotoją pagal šį pagrindą – priežastys turi būti kitokios, nei nurodytos Darbo kodekso 57 straipsnyje, įspėjimas turi įvykti prieš tris dienas bei darbuotojui išmokama ne mažesnė kaip šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio (toliau – VDU) išeitinė išmoka. Tokio dydžio išeitinė išmoka yra didžiausia Darbo kodekse, natūralu, nes darbuotojas iš darbo atleidžiamas po trijų dienų nuo įspėjimo (ypatingai trumpas terminas). Reikia akcentuoti tai, kad analizuojamo straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbdavio teisė nereiškia, kad darbo sutartis gali būti nutraukta dėl bet kokių priežasčių. Tai reiškia, kad šiuo pagrindu darbuotojas gali būti atleistas, kai tam tikros jo asmeninės savybės, netinkamas elgesys darbe sudaro darbdaviui pagrindą daryti išvadą, kad dėl to darbuotojas negali tinkamai vykdyti savo darbo funkcijų (Bagdanskis, 2021, p. 38). LAT vienoje iš naujesnių savo bylų taip pat yra apibrėžęs, jog priežastis nutraukti darbo sutartį remiantis šio straipsnio 1 dalimi gali būti susijusi su darbuotojo asmeniu, jo elgesiu darbe, kvalifikacija ir kitais aspektais, šios priežasties pasirinkimas konkrečiu atveju yra darbdavio diskrecija, tačiau svarbu, kad ji turi būti realiai egzistuojanti (ne tariama ar išgalvota), teisėta, pakankama, kad pagrįstų darbo sutarties nutraukimą ir nepatenkanti tarp nurodytų DK 57 straipsnio 1 dalyje, 59 straipsnio 2

dalyje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Visgi, verta paminėti, jog autorės nuomone, šis pagrindas iš esmės dar ganėtinai naujas (naujas lyginant su kitais aptariamais pagrindais, nes dauguma straipsnių, nors ir kitaip formuluojami, 2002 metų Darbo kodekse jau egzistavo), todėl galbūt ne visa problematika šiuo metu yra išryškėjusi teismų praktikoje.

Paskutinis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas nutraukiant darbo sutartį yra nesant šalių valios (Darbo kodekso 60 straipsnis). Šiame straipsnyje nurodyti septyni atvejai, kuriems pasireiškus būtinas darbo sutarties nutraukimas:

- 1) teismo sprendimas, kuriuo darbuotojas nuteisiamas ir nebegali dėl to dirbti;
- 2) atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas;
- 3) darbuotojo iki šešiolikos metų tėvai (arba atstovas pagal įstatymą), gydytojas, mokykla reikalauja nutraukti darbo sutartį;
- 4) darbuotojas nebegali eiti savo pareigų remiantis sveikatos priežiūros įstaigos išvada ir nesutinka būti perkeltas į tas pareigas, kurios sveikatos būklę atitiktų;
- 5) į darbą grąžinamas darbuotojas, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas;
- 6) jeigu nustatomas užsieniečio nelegalaus darbo atvejis;
- 7) darbo sutartis prieštarauja įstatymams ir to negalima pašalinti.

Esant bet kuriam iš šių pagrindų, darbdavys turi atleisti darbuotoją nustatyta tvarka – ne vėliau kaip per penkias darbo dienas sutartį nutraukti. Svarbu pažymėti penktojo punkto išskirtinumą – jis nurodo, kad naujasis darbuotojas (priimtas vietoje to, kuris buvo neteisėtai atleistas) turi būti atleistas per penkias darbo dienas, tačiau jeigu per šį terminą atleisti dėl tam tikrų priežasčių nespėjama, darbdavys praranda teisę tokį darbuotoją atleisti ir šio pagrindo naudoti nebegalima (Bagdanskis *et al*, 2018, p. 152). Šis punktas išskirtinis yra dėl to, kad praėjus terminui, jo tarytum nebelieka ir naujajam darbuotojui tokiu atveju turėtų būti pasiūlyta kita darbo vieta. Taip pat, autorės manymu, svarbus punktas yra ketvirtasis – šiuo atveju, darbdavys privalo pasiūlyti darbuotojui pereiti į kitas pareigas, kuriose darbuotojas galėtų dirbti pagal savo sveikatos būklę ir tik jeigu laisvų pareigų nėra arba darbuotojui jos netinka, galimas sutartį nutraukia šiuo pagrindu (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 91). Šio punkto nauda yra tame, kad darbdavys privalo pasiūlyti laisvą vietą darbuotojui, jeigu toji vieta atitinka asmens sveikatos galimybes ir darbuotojas dažnu atveju gali išsaugoti darbą, o ne prarasti iškart, kai gaunama sveikatos priežiūros išvada, ši nuostata yra labai svarbi darbuotojo

apsauga (nes darbdaviams neretai gali pritrūkti jautrumo ir jeigu šio punkto nebūtų, darbdavys galimai neskirtų laiko papildomai pasidomėti situacija ir rasti tinkamus sprendimo būdus palankius darbuotojui).

Apibendrinus, galime pastebėti, kad bene visi Darbo kodekse įtvirtinti darbo sutarties pasibaigimo atvejai turi aiškius bei griežtai sureglamentuotus žingsnius ir eiliškumą. Pažymėtina, kad detaliausiai aprašytas ir daugiausiai apsaugos bei garantijų darbuotojui suteikiantis pagrindas yra darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Atsižvelgus į sutarties nutraukimo pagrindą, darbuotojams skiriamos garantijos – šios garantijos skiriasi kiekvienu atveju, sekančiame darbo skyriuje jas aptarsime ir detaliau panagrinėsime.

## **2. DARBO TEISIŲ TAIKYMAS ATLEIDŽIAMIESI DARBUOTOJAMS**

### **2.1. Bendrosios garantijos**

Pasak Ingridos Mačernytės-Panomariovienės, garantijos darbuotojams – vienas iš darbo santykių esminių, nuo kitų teisės šakų skiriančių, bruožų. Tik pasitelkus garantijas galima suderinti teisinius darbuotojo ir darbdavio santykius (Mačernytė-Panomariovienė, 2002, p. 88). Garantijos aktualios tiek darbo santykių metu, tiek jiems pasibaigiant. Darbo santykių pasibaigimo atveju garantijos darbuotojams turi ypatingą reikšmę – jos suteikia naudą tiek laiko prasme (įspėjimas, laikas kito darbo paieškoms), tiek pinigine prasme (išėitinė išmoka).

Garantija – valstybės numatytos priemonės ir būdai, užtikrinantys tam tikrų žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimą. Garantijos gali būti materialinės (pvz., piniginės išmokos – garantinės išmokos, kompensacijos) ir nematerialaus pavidalo (darbo vietos išsaugojimas, poilsio dienų suteikimas, siuntimas mokytis, kelti kvalifikaciją, papildoma apsauga draudžiant dirbti tam tikromis sąlygomis ir pan.) (Bagdankis *et al*, 2008, p. 188). Teisinėje literatūroje yra įvairiausių garantijų apibrėžimų, grupavimų bei pavyzdžių.

#### **2.1.1. Įspėjimo terminas**

Įspėjimo termino paskirtis turi ypatingai svarbią reikšmę tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Darbuotojui šis terminas svarbus pasiruošti darbo santykių pabaigai, pradėti naujo darbo paieškas, o darbdaviui lygiai taip pat – susiderinti darbų pereinamumą, susirasti naujus darbuotojus ir kt. Priklausomai nuo Darbo kodekso straipsnio galima pastebėti, kuriai darbo santykių šaliai šis terminas yra aktualesnis ir į ką labiau orientuotas.

Žvelgiant istoriškai, įspėjimo terminai išties keitėsi. 2002 m. Darbo kodekse tam tikri įspėjimo terminai buvo ilgesni – darbo sutarties nutraukimas be darbuotojo kaltės – dabartiniame reguliavime pagrindinis įspėjimo terminas yra mėnuo (arba dvi savaitės, jeigu darbo santykiai trumpesni nei metų laiko), kuris atitinkamai ilgėja tam tikrų kategorijų darbuotojams, o ankstesniame kodekse šis terminas buvo du mėnesiai arba keturi mėnesiai tam tikrų kategorijų darbuotojams. Šiuo atveju terminai yra sutrumpėję labai ženkliai. Vertinant iš darbuotojo perspektyvos, ankstesnis reguliavimas buvo palankesnis, nes darbuotojai turėjo daugiau laiko pasiruošti darbo santykių baigčiai, domėtis darbo pasiūlymais esančiais rinkoje,

eiti į darbo pokalbius, tačiau jeigu pažvelgsime iš darbdavio pusės – toks ilgas įspėjimo termino laikas yra papildomi nuostoliai, nes ilgiau mokamas darbo užmokestis. Taip pat galime pastebėti pokytį, kurio ankstesniame reguliavime nebuvo, tai įspėjimo terminų terminuotoms sutartims atsiradimas. Dabar darbdavys, norėdamas nutraukti terminuotą sutartį, privalo įspėti darbuotoją prieš penkias darbo dienas (arba dešimt darbo dienų, jei darbo santykiai trukmė yra daugiau kaip trys metai), 2002 m. Darbo kodekso reguliavime šio aspekto trūko.

Galime kelti klausimą, ar visgi įspėjimo terminai visais atvejais yra adekvatūs? Tais atvejais, kai įspėjimo terminas, pavyzdžiui, vienas mėnuo ir ilgesnis, klausimų nelabai kyla, tai atrodo ganėtinai pakankamas laiko tarpas, kad įspėjimo termino paskirtis darbuotojo atžvilgiu būtų tinkamai išnaudota. Tačiau tokiais atvejais, kai įspėjimo terminas yra trumpesnis, pavyzdžiui, trys ar penkios darbo dienos, gali kilti klausimų bei abejonių dėl tinkamo įspėjimo termino tikslo įgyvendinimo. Kitame darbo poskyryje (2.1.3) apie tai pakalbėsime šiek tiek plačiau, bet esant trumpesniems terminams, darbuotojams gali tapti sunkiau įgyvendinama ir kita garantija – laikas naujoms darbo paieškoms, nes šios garantijos glaudžiai tarpusavyje susijusios, ir darbuotojams gali neužtekti laiko.

Įspėjimo termino eigoje taip pat gali įžvelgti tam tikrų pokyčių – 2002 m. Darbo kodeksas nurodė taip, jog jeigu įspėjimo termino metu darbuotojas serga arba yra atostogose, šis terminas turi būti pratęsimas (130 straipsnio 4 dalis), tačiau dabartinis reguliavimas sako, kad jei darbuotojas įspėjimo termino pabaigos metu serga arba yra atostogose, įspėjimo termino pabaiga nukeliama iki laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos (64 straipsnio 4 dalis). Taigi, šiuo atveju galime kelti klausimą, kuris reguliavimas buvo geresnis. Remiantis ankstesniu reguliavimu, LAT yra pabrėžęs, jog 130 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta nuostata siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą, nes ligos laikotarpiu darbuotojo galimybė susirasti kitą darbą ribota (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje).

Autorės nuomone, palankesnis reguliavimas vis dėlto ir buvo anksčiau, nes jeigu darbuotojas, pavyzdžiui, susirgo – įspėjimas tęsimas iki tol, kol darbuotojas pasveiksta ir sugrįžęs turi laiko išnaudoti įspėjimo termino tikslą, tačiau pagal dabartinį reguliavimą darbuotojas gali sirgti nors ir visą įspėjimo terminą, pasveikti likus vienai dienai iki įspėjimo pabaigos ir atleidimas vis tiek įvyksta, nes darbuotojas jau būna pasveikęs iki termino pabaigos. Remiantis tokiais galimais atvejais, galima daryti išvadą, kad įspėjimo termino

paskirtis nebus tinkamai įgyvendinta, nes darbuotojai juk negali ieškoti darbo nedarbingumo metu, ir įspėjimas čia neturi jokios naudos bei neatlieka savo funkcijos.

Kyla klausimas, kas atsitinka tais atvejais, kai įspėjimo terminas pažeidžiamas (nesuteiktas visas, kuris priklauso, arba darbuotojas apskirtai nebuvo įspėtas). Štai terminuotos sutarties pasibaigimo atveju įstatyme labai aiškiai nurodyta, kad jeigu darbdavys pažeidžia įspėjimo terminą, jam atsiranda pareiga sumokėti darbuotojui priklausantį darbo užmokestį už kiekvieną pažeidimo dieną, tačiau kitur tokios taisyklės įvardintos nėra. Atsakymą galime rasti teismų praktikoje. Kasacinis teismas yra pažymėjęs, kad tokiais atvejais atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, gali būti pripažintas neteisėtu, jeigu darbuotojas iš viso nebuvo įspėtas apie būsimą atleidimą, o įstatyme nustatytų įspėjimo terminų nesilaikymas nesukelia tokių teisinių padarinių, nes įstatymų leidėjo įtvirtintas tik atleidimo datos perkėlimas. Taigi įstatyme nustatyto įspėjimo apie būsimą atleidimą iš darbo termino pažeidimas negali būti pagrindas pripažinti darbo sutarties su darbuotoju nutraukimą neteisėtu, šis pažeidimas gali būti ištaisomas perkeliant atleidimo iš darbo datą įstatymu nustatytam įspėjimo terminui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, tam, kad atleidimas būtų pripažintas neteisėtu dėl įspėjimo termino, toks terminas turi būti visiškai nesuteiktas, kitais atvejais atleidimo data bus nukelta tiek, kiek termino buvo neskirta.

### **2.1.2. Laisvų darbo vietų siūlymas**

Laisvų darbo vietų siūlymas darbuotojui yra numatytas Darbo kodekso 57 straipsnio 2 dalyje – kai vyksta darbo organizavimo pakeitimai ar yra kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla ir darbuotojo funkcija tampa pertekline, darbdavys gali nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu, tačiau yra sąlyga, kad nuo įspėjimo laikotarpio pradžios ir likus penkioms darbo dienoms iki šio laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvų darbo vietų, kurias galėtų užimti atleidžiamas darbuotojas. Verta paminėti, kad penkių darbo dienų taisyklė šiame Darbo kodekse yra nauja – 2002 m. Darbo kodeksas tokios taisyklės neturėjo, laisva darbo vieta darbuotojui galėjo būti pasiūloma iki paskutinės įspėjimo termino dienos. Šiuo atveju palankesnis reguliavimas darbuotojui vis dėlto buvo ankstesniame kodekse, nes vieta gali būti pasiūloma nors ir paskutinę įspėjimo termino dieną, o dabar tokiai vietai atsiradus paskutinę įspėjimo termino dieną, siūlyti jos nebėra privaloma. Taip pat pagal ankstesnįjį reguliavimą buvo aiškiai

nurodoma, darbdavys prieš įteikdamas įspėjimą jau turėjo būti įsivertinęs situaciją, ar nėra laisvų darbo vietų, į kurias darbuotojai galėtų būti perkelti, tačiau dabar Darbo kodekse tiksliai to nurodyta nėra. Autorės nuomone, dabartiniame reguliavime, nors ir nėra tiksliai įvardinta, ši taisyklė turėtų būti aiškiai apibrėžiama, nes suteiktų daugiau konkretumo darbuotojams.

Ginčai dėl šio reguliavimo kyla tais atvejais, kai darbdavys atleidžia darbuotoją nepasiūlęs kitos darbo vietos, nors tai padaryti turėjo visas galimybes ir toks darbo sutarties nutraukimas gali tapti neteisėtu, taip pat tais atvejais, kai darbdavys komentuojamos nuostatos taikyti apskritai negalėjo, bet tai padarė. Kaip jau buvo minėta 1.2. darbo dalyje, tokio pobūdžio ginčiuose teismai pirmiausia aiškintis pradeda nustatydami, ar Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies pritaikymui apskritai buvo reali priežastis. LAT šias situacijas aiškina taip – vadovaujantis DK 57 straipsnio 2 dalimi, darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų nereikalingumą. Ši įstatymo nuostata lemia, kad teismas, sprenddamas dėl darbo sutarties nutraukimo DK 57 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtintu pagrindu teisėtumo, turi įvertinti aplinkybes, susijusias su sprendimo nutraukti darbo sutartį priėmimu. Visų pirma tai susiję su priežasties, dėl kurios darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tapo perteklinė, realumo įvertinimu. Antra, teismas turi įvertinti, ar ši priežastis tiesioginiu priežastiniu ryšiu susijusi su tuo, kad darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tapo perteklinė.

Sprendžiant dėl priežasčių realumo, darbdavys turi įrodyti, kad darbo sutarties su darbuotoju nutraukimą lėmė darbo organizavimo pakeitimai ar kitos svarbios priežastys, susijusios su darbdavio veikla. Įstatymų leidėjas nėra įtvirtinęs baigtinio šių priežasčių sąrašo. Tai gali būti tiek vidinės priežastys (darbo organizavimo pertvarkymas, optimizuojant turimus resursus ar pan.), tiek išorinės priežastys (ekonominės ar kitos išorinės priežastys, dėl kurių darbdavys nusprendžia sumažinti įmonės veiklos sąnaudas, ar pan.). Įstatyme įtvirtintas šių priežasčių realumo reikalavimas reiškia, jog darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad darbo sutarties su konkrečiu darbuotoju nutraukimas buvo pagrįstas realiai egzistuojančiomis su darbdavio veikla susijusiomis vidinėmis ar išorinėmis priežastimis, lėmusiomis pasikeitusį darbuotojų darbo poreikį ir sprendimo dėl darbuotojo atleidimo priėmimą. Įgyvendinant darbdavio veiklos tikslus priimtų sprendimų kaip priežasties, dėl kurios konkretaus darbuotojo

funkcija tampa perteklinė, realumo įvertinimas neapima jų tikslingumo ir pagrįstumo įvertinimo.

Antroji aplinkybė yra ryšys tarp minėtų priežasčių ir konkretaus darbuotojo atliekamos darbo funkcijos nereikalingumo. Tam, kad darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, galėtų būti darbo sutarties su darbuotoju nutraukimo priežastimi, jos turi lemti konkretaus darbuotojo atliekamos darbo funkcijos nereikalingumą. LAT aiškina, kad minėtas realias su darbdavio veikla susijusias priežastis ir darbuotojo atliekamos darbo funkcijos nereikalingumą turi sieti tiesioginis priežastinis ryšys, o konkretaus darbuotojo darbo funkcijos nereikalingumas turi būti tiesioginė darbo organizavimo pakeitimų ar kitokių su darbdavio veikla susijusių priežasčių pasekmė (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje).

Vadinasi, įstatyme numatyta pareiga įrodyti priežasties realumą yra ypatingai svarbi, kad šia nuostata darbdavys negalėtų piktnaudžiauti, t.y. taikyti šią nuostatą tais atvejais, kai nėra realių priežasčių ir ryšio tarp šių priežasčių ir atleidžiamojo darbuotojo.

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. Darbdavio galimybė perkelti darbuotoją į kitą darbą objektyviai sąlygota kito atitinkamo darbo buvimo ir darbuotojo sutikimo būti perkeltam į kitą darbą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Akcentuotina, kad pagal Darbo kodeksą, darbuotojui turi būti siūlomos bet kokios laisvos darbo vietos, kurios yra žemesnės kvalifikacijos, kartais tokie pasiūlymai gali atrodyti absurdiškai, tačiau darbdavys privalo tai daryti, nes kitu atveju pažeistų įstatymo nustatytas normas. Situacijų gali pasitaikyti įvairių, ne visais atvejais atleidžiamas darbuotojas gali užimti laisvą vietą – pavyzdžiui, jeigu laisva vieta yra aukštesnės kvalifikacijos reikalaujanti. Tačiau, autorės nuomone, tokias situacijas galima vertinti įvairiai ir labiau darbuotojo naudai (jeigu įmanoma), galbūt darbdaviui derėtų apsvarstyti tai, jog darbuotojui užtektų tam tikrų mokymų ir šis laisvai vietai užimti būtų pasiruošęs. Žinoma, pasitaiko akivaizdžių atvejų, kai kvalifikacijos visiškai nesutampa ir siūlymo net nereikėtų svarstyti (pavyzdžiui, teisininkui siūlyti IT specialisto pareigas).

Taip pat gali pasitaikyti atvejų, kai į laisvą vietą gali pretenduoti ne vienas darbuotojas, o keli. Tokiais atvejais Darbo kodekso 57 straipsnio 3 dalis nustato pareigą darbdaviui nustatyti atrankos kriterijus (suderinus su darbuotojų atstovais). Tam, kad darbdavys galėtų atlikti atleidžiamų darbuotojų atrankos procedūrą, turi būti identifikuota, kokios darbo funkcijos yra tapusios perteklinės ir kas tas funkcijas atlieka (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje). Šių kriterijų nustatymas priklauso darbdaviui, jis gali nustatyti papildomus atrankos kriterijus, tačiau šie kriterijai neturi būti diskriminacinio pobūdžio, nors kaip pabrėžia T. Davulis, dažniausiai kaip tik tokie jie ir gali būti (Davulis, 2018, p. 226). Darbo autorės nuomone, šie papildomi kriterijai turėtų būti ypatingai pagrįsti, kad darbuotojams būtų tiksliai aišku, į ką yra atsižvelgiama, jei nusprendžiama juos palikti arba atleisti. Pabrėžtina, kad darbdavys numatydamas tokius kriterijus negali pažeisti įstatyme numatytos pirmenybės teisės likti.

Apibendrinus, pirmiausia darbdavys turi turėti realią ir pagrįstą priežastį darbuotojo atleidimui. Jeigu priežastis egzistuoja ir yra teisėta, visiems darbuotojams atleidžiamiems pagal minėtą straipsnio punktą, priklauso garantija likti, kai yra laisvų vietų, kuri privalo būti įgyvendinama esant galimybėms tai padaryti.

### **2.1.3. Laikas naujo darbo paieškoms**

Dar viena garantija, kuri suteikiama atleidžiamiems darbuotojams yra laikas naujo darbo paieškoms. Ši garantija numatyta Darbo kodekso 64 straipsnio 6 dalyje ir turi būti suteikiama per įspėjimo laikotarpį, taip pat už šį laiką darbuotojas gauna jam priklausančią darbo užmokestį. Žvelgiant istoriškai, reguliavimas šiuo klausimu iš esmės nepasikeitė, 2002 m. Darbo kodekso 130 straipsnio 3 dalis skamba beveik identiškai kaip ir dabar galiojančio Darbo kodekso. Garantija turi būti ne mažesnė kaip 10 procentų buvusios darbo laikos normos (tačiau šalys gali susitarti ir dėl didesnės nei 10 procentų). Minėto straipsnio formuluotė atskleidžia, kad šalys gali susitarti ir dėl didesnės nei dešimties procentų buvusios darbo laiko normos, tačiau darbdavys negali to nustatyti vienašališkai, turi būti išreikšta ir darbuotojo valia šiuo klausimu (Bagdanskis *et al*, 2018, p. 167).

Aptariama garantija nėra problematiška, jos taikymas išties paprastas ir aiškus. Jeigu darbuotojas atleidžiamas, pavyzdžiui, pagal 57 straipsnį, tuomet šios garantijos taikymui

klausimų nekyla, nes darbuotojas šiai išnaudoti turi visą mėnesį nuo įspėjimo gavimo dienos. Tačiau galime paanalizuoti jos įgyvendinimą, kai įspėjimo termino laikas yra ganėtinai trumpas, pavyzdžiui, kai darbuotojas atleidžiamas pagal Darbo kodekso 59 straipsnį. Kadangi šio straipsnio įspėjimo terminas vos trys dienos – laiko naujo darbo paieškoms garantija tampa sunkiau įgyvendinama. Taip yra todėl, nes darbuotojas gavęs įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, pirmiausia šią informaciją turi priimti ir suvokti, kad esami darbo santykiai baigiasi, o ne nedelsiant galvoti apie naujo darbo paieškas, tačiau terminas toks trumpas, kad norint pasinaudoti šia garantija, tai reikėtų daryti iškart po įspėjimo gavimo. Tokiu atveju galima aiškiai matyti, kad garantijos tikslas ir paskirtis nebus tinkamai įgyvendinami, nes to padaryti darbuotojui paprasčiausiai nepakaks laiko. Šis terminas apskritai atrodo labiau orientuotas į darbdavį, todėl kyla klausimas, ar tokiais atvejais turėtų būti suteikinėjama laiko naujo darbo paieškoms garantija darbuotojams.

Taigi, galbūt tokiais atvejais, kai įspėjimo terminas yra trumpesnis, ši garantija išvis neturėtų būti suteikinėjama darbuotojams, nes ji nebūna įgyvendinama ir praranda savo prasmę, arba reguliavimo pritaikymas tokiais atvejais turėtų būti keičiamas.

#### **2.1.4. Išaitinė išmoka**

Kita garantija, suteikiama atleidžiamiems darbuotojams yra išaitinė išmoka, ji yra ypatingai svarbi – užtikrina asmenims finansinį stabilumą tol, kol jie susiranda naują darbą arba užsiregistruoja Užimtumo tarnyboje prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba). Šios garantijos reguliavimas taip pat keitėsi – ankstesnio reguliavimo konstrukcija buvo visiškai kitokia nei yra dabar – našta iš esmės padalinama tarp valstybės ir darbdavio, kai tuo tarpu anksčiau našta tekdavo vien tik darbdaviui (darbo sutarties pasibaigimo nutraukiant darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės kontekste).

2002 m. Darbo kodekso 140 straipsnyje įtvirtinti išaitinių išmokų dydžiai, kai sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be svarbių priežasčių bei darbdavio likvidavimo atveju – šie dydžiai tiesiogiai susiję su tuo, kiek darbuotojas nepertraukiamai išdirbo darbovietėje, pavyzdžiui, jeigu darbuotojas dirbo daugiau kaip du šimtus keturiasdešimt mėnesių, jam išmokama net šešių mėnesių VDU dydžio išaitinė išmoka. Žvelgiant į šiuo metu galiojančio Darbo kodekso nuostatas, galime pastebėti, kad išaitinės išmokos dydžiui taip pat turi įtakos

darbuotojo stažas – bene visais atvejais, kai nurodoma, jog priklauso išeitinė išmoka, mažesnė ji yra tiems darbuotojams, kurie turi mažesnę darbo stažą. Tačiau, kaip ir minėta, dabartiniu reguliavimu našta nėra palikta tik darbdaviui – jeigu asmuo išdirbo įmonėje tam tikrą laiką, jis gali pretenduoti į ilgalaikio darbo išmoką, kuri mokama iš ilgalaikio darbo išmokų fondo (šį fondą administruoja valstybė). Ilgalaikio darbo išmoka – ilgalaikio darbo pasibaigimo atveju suteikiama papildoma finansinė garantija atleistam darbuotojui. Teisę į ilgalaikio darbo išmoką turi asmuo, kurio darbo santykiai pagal nutraukiamą darbo sutartį su Lietuvos Respublikos jurisdikcijoje esančiu darbdaviu atleidimo iš darbo dieną nepertraukiamai tęsėsi daugiau negu penkerius metus ir kuris yra atleistas Darbo kodekso 57 straipsnyje nurodytu pagrindu (Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas, 2016). Verta paminėti, kad naujuoju reguliavimu darbuotojams išmokama mažiau išeitinių išmokų, bei tarp išmokų susidaro vieno mėnesio langas (Žeimantas, 2020). Taip yra todėl, nes ilgalaikio darbo išmoka išmokama praėjus trimis mėnesiams po atleidimo, o iškart išmokama išeitinė išmoka yra dviejų VDU dydžio. Taip pat reiktų pažymėti, kad ilgalaikio darbo išmoka gali būti trijų skirtingų dydžių – nuo vieno iki trijų 77,58 procento VDU, priklausomai nuo to, kiek tęsėsi darbo santykiai.

Lyginant aptartą reguliavimų skirtumą, galime daryti išvadą, kad darbuotojams naudingesnis reguliavimas finansiniu atžvilgiu buvo iki 2017 metų, nes jiems buvo suteikiamos ženkliai didesnės išmokos turint didesnę stažą – asmeniui, išdirbusiam daugiau kaip du šimtus keturiasdešimt mėnesių (daugiau kaip dvidešimt metų), 2016 metais būtų mokama šešių VDU išeitinė, kai tuo tarpu dabar maksimali išeitinė yra du VDU ir trijų VDU ilgalaikio darbo išmoka, kuri siekia tik 77,58 procento VDU. Tačiau vertinant iš darbdavio perspektyvos, reguliavimas yra palankesnis dabar.

Dabartiniame reguliavime darbuotojams priklauso tokios išeitinės išmokos, kai atleidimas įvyksta:

- 1) darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių – du VDU (arba vienas VDU, jeigu darbo santykiai trumpesni nei vienerių metų);
- 2) darbdavio iniciatyva be darbuotoji kaltės – du VDU (arba pusės VDU, jeigu darbo santykiai trumpesni nei vienerių metų);
- 3) darbdavio valia – ne mažesnė kaip šešių VDU;

- 4) nesant šalių valios – tam tikrais atvejais du VDU (4 punktas), arba vienas VDU (5 ir 7 punktai);
- 5) terminuotos darbo sutarties pasibaigimo atveju, jeigu darbo santykiai tęsiasi ilgiau kaip dvejus metus – vienas VDU.

Galime pastebėti, kad visais išvardintais atvejais išeitinių išmokų dydžiai yra ganėtinai panašūs, labiausiai išsiskiria tik 57 straipsnio atveju, nes prisideda ilgalaikio darbo išmoka didesnio stažo atveju, bei tikrai didelė išmoka mokama 59 straipsnio atveju (kaip jau anksčiau minėta darbe, dėl to, nes įspėjimas ypatingai trumpas).

Šiame darbo skyriuje (2.1) aptarėme bendrąsias garantijas, kurios suteikiamos visiems darbuotojams, priklausomai nuo darbo sutarties pasibaigimo pagrindo. Jeigu, remiantis įstatymu, atleidžiamiems darbuotojams šios garantijos suteikiamos, darbdaviai turi jas užtikrinti, kitais atvejais asmenys gali ginti savo pažeistas teises. Sekančiame darbo skyriuje aptarsime garantijas, kurios suteikiamos tam tikrų kategorijų darbuotojams.

## **2.2. Garantijos tam tikrų kategorijų darbuotojams**

Kaip jau minėta, bendrosios garantijos suteikiamos visiems darbuotojams, žinoma, priklausomai nuo darbo sutarties pasibaigimo pagrindo. Tačiau yra tokių garantijų, kurios gali būti suteikiamos tik tiems darbuotojams, kurie priklauso tam tikroms kategorijoms – tai nėščiosios ir neseniai pagimdžiusios, darbuotojai auginantys vaikus, neįgalūs darbuotojai, tie, kuriems iki senatvės pensijos liko tam tikras terminas, sergantys arba atostogose esantys darbuotojai bei darbuotojų atstovai.

### **2.2.1. Nėščiosioms ir neseniai pagimdžiusioms bei darbuotojams, auginantiems vaikus**

Viena iš darbuotojų grupių, kurioms skiriamos papildomos garantijos atleidžiant iš darbo yra nėščiosios bei neseniai pagimdžiusios moterys. Analizuojant Darbo kodekso nuostatas galime pastebėti, kad tai grupė, kuri ypatingai svarbi ir kuriai užtikrinama daugiausiai garantijų. Nėščiųjų apsaugą užtikrina daug įvairiausių dokumentų. Čia aktuali ir viena iš Tarybos direktyvų, kuri numato apsaugą tokioms darbuotojoms atleidimo iš darbo kontekste. Direktyvoje nurodoma, jog valstybės narės imasi būtinų priemonių uždrausti nėščių bei

neseniai pagimdžiusių darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, taip pat nurodo, kad jei darbdavys atleidžia tokią darbuotoją, turi nurodyti pagrįstas atleidimo priežastis bei tai, jog valstybės narės turi imtis būtinų priemonių apsaugoti šias darbuotojas nuo atleidimo iš darbo, kuris pagal nurodomas sąlygas yra neteisėtas, padarinių (1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB).

Lietuvoje numatytas reguliavimas šias direktyvos nuostatas atitinka, nes Darbo kodeksas imperatyviai nustato draudimą atleisti tokias darbuotojas nėštumo laiku bei kol kūdikiui sukanka keturi mėnesiai (atleidimas galimas tik tam tikrais atvejais, pavyzdžiui, šalims susitarus, pasibaigus terminuotos sutarties terminui ir kt.). Svarbus aspektas tai, kad ši garantija atsiranda ne savaime, o tik esant įstatyme nustatytai sąlygai. LAT nurodo, jog darbdaviui turi būti pateikta medicinos pažyma apie nėštumą. Nėštumas savaime netampa juridiniu faktu, kuriam esant draudžiama nutraukti darbo sutartį. Juridiniu faktu tampa ir sukelia teisinės pasekmes tik tada, kai nėščioji informuoja apie nėštumą ir tai padaro oficialiai – pateikia medicinos pažymą, tačiau jeigu darbdavys kitokiais būdais sužino apie nėštumą faktą, tokio fakto buvimas ar informacijos apie jį turėjimas nėra juridinis faktas, kuris draustų sutartį nutraukti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, būtinas tiesioginis darbdavio informavimas, pateikiant jam realų medicininį įrodymą. Tačiau kaip nurodo T. Davulis cituodamas LAT praktiką, jei darbdaviui toks faktas yra žinomas ar jis jau yra akivaizdus, nėščiosios apsauga neturėtų būti paneigiama vien dėl to, kad ji laiku nepateikė atitinkamo dokumento (Davulis, 2018, p. 245).

Draudimas atleisti nėra vienintelė garantija šioms darbuotojoms – jeigu visgi atsiranda pagrindas atleisti, įspėjimas gali būti įteiktas tik minėtiems laikotarpiams pasibaigus. Vadinasi, kol moteris yra nėščia arba neseniai pagimdžiusi (iki kūdikiui bus keturi mėnesiai), jai negali būti įteikiamas įspėjimas apie atleidimą.

Vertinant tai, ar nėščiųjų apsauga Lietuvoje yra pakankama, galime aptarti viena iš 2016 metais atliktų tyrimų. Šiame tyrime buvo prieita prie išvados, jog Lietuvoje veikiančių valstybinių institucijų ir nevyriausybinių sektoriaus numatytos funkcijos ir kompetencija leidžia įvairiapusiškai įgyvendinti nėščių darbuotojų teises ir garantijas. Vertinant valstybės institucijų turimus statistinius duomenis, konstatuotina, kad jie nesudaro pagrindo nėščiųjų teisių ir garantijų apsaugą pripažinti problemine sritimi, tačiau lygių galimybių kontrolieriaus

metinėse ataskaitose pateikta informacija ir atliktas tyrimas leidžia suformuoti pagrįstą prielaidą, jog turimi statistiniai duomenys neatspindi realios situacijos, nes į valstybės institucijas dėl subjektyvių priežasčių (noro apsaugoti savo ir negimusio vaiko sveikatą, baimės pabloginti darbinės perspektyvas, nepasitikėjimo valstybės institucijomis ir kt.) kreipiasi tik dalis nėščiųjų, kurių teisės ar garantijos galbūt buvo pažeistos (Miežanskienė, Tartilaitė-Paulauskienė, 2016, p. 403). Su šia išvada sutinka ir darbo autorė, nes yra ganėtinai sunku rasti bylų dėl nėščiųjų darbuotojų garantijų pažeidimo, jų nėra gausu, todėl galime daryti išvadą, kad nėščiosios apginti savo teises kreipiasi retesniais atvejais.

Tam tikros garantijos priklauso ir darbuotojams, kurie augina vaikus. Šiuos darbuotojus ganėtinai sunku atleisti, nes pagrindai yra tikrai riboti. Darbo kodekso 61 straipsnio 3 dalis numato, jog darbuotojai auginantys vaiką iki 3 metų negali būti atleisti pagal 57 straipsnio 1-3 punktus. Svarbu akcentuoti tai, kad auginančiais vaiką gali būti pripažįstami tie šeimos nariai, kurie faktiškai prižiūri, auklėja, išlaiko tokio amžiaus vaiką. Tokias atvejais esminę reikšmę turi ne formalus įregistruotos santuokos pagrindu susikūrusios šeimos nario statusas, o kasdieninio rūpinimosi vaiku faktinės aplinkybės (Davulis, 2018, p. 245). Vadinasi, jeigu, pavyzdžiui, vienas iš tėvų kartu negyvena, faktiškai vaiko neaugina, jam ir neturėtų apskritai tokia garantija būti suteikiama.

Štai darbuotojų, kurie yra nėštumo ir gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose, darbo sutartis imperatyviai negali būti nutraukta ir 59 straipsnyje numatytu pagrindu. Taigi, skirtumas tarp darbuotojų auginančių vaiką iki trejų metų bei darbuotojų, kurie yra vaiko nėštumo, gimdymo, tėvystės ar vaiko priežiūros atostogose yra tas, kad pirmu atveju draudimas atleisti galioja tik darbdavio iniciatyva (trimis atvejais), o antru atveju atleisti negalima pagal du minėtus Darbo kodekso pagrindus.

Darbo kodeksas taip pat numato atitinkamas garantijas ir tiems tėvams, kurie nepatenka į jau aptartas grupes – nutraukiant darbo sutartį 57 straipsnio pagrindu (būtent dėl perteklinės funkcijos), jiems suteikiama pirmenybės teisė likti. Tokia teisė suteikiama darbuotojams, kurie augina daugiau kaip tris vaikus iki keturiolikos metų bei darbuotojams, kurie vieni augina vaiką iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos. Žinoma, pirmenybės teisė šiems darbuotojams gali būti taikoma tik tuo atveju, kai jų turima kvalifikacija yra ne žemesnė už kitų pirmumo teisės neturinčių darbuotojų kvalifikaciją (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p.

99). Anaiptol, be jau aptartų garantijų – tiek nėščiosioms, tiek tėvams įstatymas numato ganėtinai ilgus įspėjimo terminus (trys mėnesiai).

Taigi, apibendrinus garantijas nėščiosioms bei auginantiems vaikus, galima daryti išvadą, jog Lietuvoje reguliavimas teisingas ir tinkamas, nes šios grupės yra tikrai saugomos darbo santykių nutraukimo kontekste, o ypačingai nėščios darbuotojos, nes su jomis darbo sutartis gali būti nutraukta iš esmės tik tais atvejais, kai sprendimas nepriklauso nuo kaž kurios iš šalių arba kai darbuotojo pati to nori.

### **2.2.2. Neįgaliesiems ir kitoms kategorijoms**

Neįgaliesiems suteikiamos garantijos atleidimo atveju yra dvejetainio pobūdžio. Šiems darbuotojams numatomas trijų mėnesių įspėjimo terminas, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės bei pirmenybės teisė likti darbe. Taip pat Darbo kodekso 56 straipsnio atžvilgiu neįgalumas nurodoma kaip svarbi priežastis greičiau užbaigti darbo santykius darbuotojo iniciatyva, jeigu jis negali įgyvendinti savo pareigų dėl šios priežasties. Tačiau kaip jau minėta pirmoje darbo dalyje, ir 60 straipsnio pagrindas nurodo, kad darbuotojo sutartis turi būti nutraukiama nesant šalių valios, jeigu šis pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali tokių pareigų atlikti.

Sveikatos priežiūros įstaigų teikiamose išvadose būna atvejų, kai greta nurodomas ir neįgalumas, kuris sukelia apribojimus dirbti darbą. Svarbu pabrėžti, kad sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje turi būti nurodyta ne abstrakti rekomendacija vengti tam tikrų veiklų ar veiksmų, kaip pavyzdžiui, darbo lauke, o turi būti imperatyvus įpareigojimas neleisti darbuotojui dirbti esamomis jo sveikatai kenkiančiomis darbo sąlygomis (Davulis, 2018, p. 240). Ši sveikatos priežiūros įstaigos išvada dėl neįgaliojo galimybės dirbti konkretų darbą privaloma darbdaviui ir darbuotojui (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). Kaip žinoma, neįgalumas būna įvairių rūšių, todėl jį nustatius, gali tapti problemiška tęsti darbo santykius. Todėl galima kelti klausimą, jei darbuotojas įteikia neįgalumo pažymą darbdaviui, kokių pagrindų jis turėtų būti atleidinėjamas.

Jeigu asmuo nori išeiti savo noru, tai gali padaryti 56 straipsnio pagrindais ir problemų čia atrodo neįkyla. Tačiau kitu atveju, procesas nėra toks paprastas, darbdavys turi įsivertinti, ar neturi kitų darbo vietų, kurias galėtų darbuotojas dirbti vertinant sveikatos atžvilgiu. T. Davulis

nurodo, jog šių pagrindų atribojimas praktikoje kelia problemų, o teismų praktika aiškina taip, jog darbuotojo liga ar neįgalumas, daranti įtaką galimybei tinkamai atlikti darbo funkcijas, neturėtų būti tapatinama su darbo sutarties nutraukimo nesant šalių valios pagrindu, kai darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali eiti šių pareigų ar dirbti. Darbuotojas turi teisę pasinaudoti 56 straipsnyje nustatyta darbo santykių nutraukimo tvarka ir tuo atveju, kai jo sveikatos sutrikimas nėra toks sunkus, kad būtų nesuderinamas su tolesniu darbu, bet jo liga ar neįgalumas objektyviai pasunkina tinkamą darbo pareigų vykdymą (Davulis, 2018, p. 216-217). Vadinasi, skirtumas tarp šių pagrindų neįgalumo kontekste yra toks, kad 56 straipsnio atveju, darbuotojas turi teisę pats įsivertinti ir pasirinkti, ar jam nebus per sunku tęsti darbo santykius, o 60 straipsnio atveju, šis pasirinkimas nepriklauso nuo kažkurios iš šalių ir jeigu nėra kitos vietos, kuri atitiktų darbuotojo sveikatos galimybes, sutartis privalo būti nutraukiama.

Tiems asmenims, kuriems iki senatvės pensijos liko tam tikras laikas, garantijos susijusios tik su įspėjimo termino trukme. Kaip nurodo Darbo kodeksas, darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip penkeri metai, taikomas dviejų mėnesių įspėjimo terminas, o tiems, kurie iki pensijos liko mažiau kaip dveji metai, taikomas net trijų mėnesių įspėjimas. Kaip žinoma, Lietuvoje pensijinio amžiaus laikas iš esmės yra pereinamajame laikotarpyje, nes pamažu kyla ir iki 2026 metų turėtų pasiekti bendrą 65 m. ribą tiek vyrams, tiek ir moterims. Atsižvelgiant į tai, dviejų stadijų įspėjimo terminas atrodo gali būti kiek klaidinantis. Autores nuomone, įspėjimas galėtų būti ir vieno termino, pavyzdžiui, visais atvejais, kai iki senatvės pensijos amžiaus liko penkeri ir mažiau metų, taikytinas trijų mėnesių įspėjimas. Toks reguliavimas turėtų daugiau aiškumo darbdaviams bei būtų galima išvengti galimai pasitaikysiančių klaidų.

Nesikartosime apie tuos darbuotojus, kurie yra laikinajame nedarbingume arba atostogose, tačiau trumpai primenant, kaip jau minėta ankstesniame poskyryje (2.1.1), jiems yra numatyta garantija, jog tokie darbuotojai negali būti atleisti, kol serga arba atostogauja. Atleidimas galimas nebent išskirtiniais atvejais, pavyzdžiui, šalims susitarus, ar pasibaigus darbdaviui ir kt. Tačiau visais kitais atvejais visada galioja taisyklė, jog darbo sutartis gali būti nutraukta tik šiems darbuotojams jau sugrįžus į darbą, vadinasi, atleidimas turi būti nukeltas iki minėtų atvejų pabaigos.

### 2.2.3. Darbuotojų atstovams

Darbuotojų atstovų garantijos atleidimo kontekste numatytos Darbo kodekso 168 straipsnyje. Jame nurodoma, kad šiuos darbuotojus draudžiama atleisti darbdavio iniciatyva bei darbdavio valia. Pažymėtina, jog straipsnyje reglamentuojamos ne pačių darbuotojų atstovų (profesinių sąjungų, darbo tarybos ar darbuotojų patikėtinio) teisės, o šių subjektų vardu veikiančių fizinių asmenų, kurie gali būti ir darbdavio darbuotojai, veiklos garantijos ir apsauga. Taip pat svarbu akcentuoti, kad taikymas apima tik darbdavio lygmeniu veikiančių darbuotojų atstovų narius (Davulis, 2018, p. 494). Kitais lygiais veikiančių darbuotojų atstovų šis straipsnis nesaisto. Ši garantija aktuali tuo laikotarpiu, kai asmuo eina pareigas bei šešis mėnesius po kadencijos.

Tomas Davulis nurodo, kad draudimas atleisti vis dėlto nėra absoliutus. Jeigu darbo sutarties nutraukimas nėra susijęs su darbuotojų atstovavimo veikla, šio darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos atstovavimo veiklos ar narystės profsąjungoje, darbdavys įstatymo nustatyta tvarka gali įgyvendinti savo teises pagal Darbo kodekso numatytas sąlygas sutartį nutraukti. Tačiau, jeigu darbdavys nori šiuos veiksmus atlikti, tam numatytos specialios procedūros (Davulis, 2018, p. 496).

Naujasis reguliavimas turi šiek tiek pasikeitimų – kaip minėta, tam yra numatyta procedūra, norint atleisti darbuotojų atstovo narį, būtinas Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) teritorinio skyriaus vadovo sutikimas, o 2002 m. Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje buvo numatyta, jog reikia išankstinio to darbuotojų atstovo organo sutikimo. Šiame pokytyje galime įžvelgti pliusų diskriminaciniu aspektu, nes naujuoju reguliavimu efektyviau užtikrinamos darbuotojų atstovų garantijos. Tačiau, vien tas faktas, kad VDI suteikė leidimą nutraukti darbo sutartį dar nereiškia, kad atleidimas savaime yra teisėtas ar pagrįstas (Petrylaitė D., Petrylaitė V., 2022, p. 100). Toks leidimas gali būti skundžiamas įstatyme numatyta tvarka, ir žinoma, kol ginčas yra nagrinėjamas, darbuotojo atleisti negalima.

Aspektas, kad darbuotojo negalima atleisti kol vyksta ginčas yra diskutuotinas. Iš esmės susidaro atvejis, kad darbdaviui uždaromas kelias atleisti darbuotoją, kol vyksta nagrinėjimas dėl institucijos sprendimo teisėtumo ir pagrįstumo. Anaiptol, vertinant iš darbdavio perspektyvos, toks apribojimas gali sukelti daug neaiškumo ir laukimo. Tačiau iš darbuotojo perspektyvos, reguliavimas vertinamas teigiamai, nes jis nėra atleidžiamas, kol teismai

neduoda atsakymo. Darbo autorė šioje situacijoje labiau palaiko darbuotojų pusę ir Darbo kodekso reguliavimą vertina teigiamai.

Šiek tiek neaiškumų gali atrasti tokiais atvejais, kai susikerta dviejų reguliavimų praktinis pritaikymas – profesinių sąjungų įstatymo ir Darbo kodekso, kai norima atleisti profesinės sąjungos narį iš darbo. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme (toliau – Profesinių sąjungų įstatymas) įtvirtintos nuostatos nurodo, jog darbdavys negali atleisti iš darbo darbuotojo, išrinkto į įmonėje, įstaigoje, organizacijoje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organą laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės negavęs tos profesinės sąjungos atstovaujamojo ir (arba) valdymo organo išankstinio sutikimo (Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, 1991). O kaip minėta Darbo kodeksas numato ir profsąjungų įstatyme nurodytą apribojimą, bet ir papildomą ribojimą 59 straipsnio atžvilgiu. Taigi, tokiais atvejais būtų galima kelti klausimą, ką daryti ir kuris reguliavimas turėtų būti taikomas.

Tokia situacija jau buvo nagrinėta Lietuvoje, pažymėtina, kad byla nukeliavo net iki Europos Žmogaus Teisių Teismo (toliau – EŽTT). Aptariamo klausimo kontekste, EŽTT byloje buvo nurodoma, jog šis teismas sutiko su Lietuvos teismų nuomone, kad reikia taikyti Darbo kodekso 168 straipsnio 3 dalį, o ne Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 1 dalį, nes Darbo kodeksas neišskiria jokios darbuotojų kategorijos, kuriai straipsnis neturėtų būti taikomas. Teismas taip pat nurodė, kad bet kuriuo atveju Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 1 dalis taikoma atleidimui iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, bet ne atleidimui iš darbo darbdavio valia, kaip buvo pirmojo pareiškėjo H. Hoppeno atveju (European Court of Human Rights 17 January 2023 judgment).

Apskritai, dabar galiojančio Darbo kodekso reguliavimo atveju iš esmės gali susiklostyti tokia situacija, kai dėl vieno darbuotojo atleidimo reikia dviejų subjektų sutikimo – VDI ir profesinės sąjungos valdymo organo. Vadinasi, tokia situacija gali nulemti ir du skirtingus procesus, kurių ir teisingumas būtų skirtingas ir be kita ko nagrinėjimo tempas gali būti skirtingas. EŽTT akcentavo tai, kad valstybėms suteikta plati vertinimo laisvė, kaip užtikrinti profesinių sąjungų laisvę bei narių interesų apsaugą, ir įvairiose valstybėse egzistuoja daugybė modelių, kuriais siekiama apsaugoti darbuotojus nuo atleidimo iš darbo dėl jų veiklos profesinėse sąjungose (European Court of Human Rights 17 January 2023 judgment). Todėl negalime teigti, kad Lietuvos modelis yra prastas, tačiau galbūt jis galėtų būti tikslinamas.

Visa tai apibendrinus, manytina, jog Profesinių sąjungų įstatymui reikėtų permainų, kurių dėka atsirastų daugiau aiškumo. Šiame įstatyme išlikęs ganėtinai senas reguliavimas, kuris nėra keistas atsiradus naujam Darbo kodeksui. Profesinių sąjungų 21 straipsnį būtų tikslinga papildyti ir jame nurodyti, kad profesinės sąjungos sutikimo reikia ne tik atleidžiant pagal 57 straipsnį, bet ir tuo atveju, kai atleidimas vykdomas pagal 59 straipsnio pagrindą. Žinoma, toks pakeitimas vis tiek reikalautų dviejų subjektų sutikimo atleisti darbuotoją, tačiau nebeliktų normų kolizijos klausimo, kuris visada sukelią nemenkų problemų nagrinėjant ginčus.

### **3. SOCIALINĖS APSAUGOS TEISIŲ TAIKYMAS ATLEIDŽIAMiems DARBUOTOJAMS**

Asmenims patekus į tam tikras socialines rizikas, pradeda veikti socialinės apsaugos teisių taikymas. Viena iš tokių socialinių rizikų yra nedarbo socialinė rizika. Tokia rizika pripažįstama asmens padėtis, kai jis ne savo noru neturi mokamo darbo ir, būdamas darbingas, negali jo rasti, ir dėl šių priežasčių socialinės apsaugos sistemoje mokamos nedarbo išmokos (Bitinas *et al.*, 2020, p. 55). Jau minėjome 48 Konstitucijos straipsnį, kuriame nurodoma, kad kiekvienas žmogus turi teisę į socialinę apsaugą nedarbo atveju, taip pat aktualus ir 52 straipsnis, kuriame įtvirtinta, jog valstybė laiduoja piliečių teisę gauti socialinę paramą nedarbo atveju, todėl asmenų teisė į socialinę apsaugą yra konstitucinė. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – Konstitucinis Teismas) 48 straipsnio kontekste yra pažymėjęs – jei asmuo netenka darbo ir negali pasirūpinti savo gerove, valstybė turi pareigą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuriuo asmeniui būtų užtikrinta socialinė parama nedarbo atveju. Įstatymų leidėjas gali pasirinkti ir įtvirtinti minėtos paramos modelį, įvairias jos formas, tačiau negali nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kuris sudarytų prielaidas atsirasti tokiai situacijai, kad asmuo, dėl tam tikrų priežasčių netekęs darbo, negautų atitinkamos socialinės paramos (Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2013 m. vasario 7 d. nutarimas). Taip pat akcentuotina, kad įstatymo normomis nustatyta socialinio draudimo sistema prasminga tik tokiu atveju, kai užtikrina asmenų, kurie negali dėl įstatyme nustatytų priežasčių apsirūpinti iš darbo ir kitokių pajamų arba dėl įstatyme nustatytų priežasčių turi papildomų išlaidų, konstitucinę teisę į socialinę apsaugą (Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1997 m. kovo 12 d. nutarimas).

Apibendrinus, socialinės apsaugos nedarbo atveju suteikimas turi būti aiškus, efektyvus bei įgyvendintinas kiekvieno asmens atžvilgiu. Toliau šiame skyriuje aptarsime nedarbo socialinio draudimo išmokų reguliavimą bei kitas socialinės apsaugos atleidžiamiems asmenims priklausančias garantijas.

#### **3.1. Nedarbo socialinio draudimo išmoka ir sveikatos draudimo garantijos**

Daugeliui žmonių žodis „nedarbas“ labiausiai siejasi su finansiniais sunkumais, tačiau žmogus, kuris patiria priverstinį nedarbą kenčia ir psichologiškai, praranda kvalifikaciją, nori emigruoti

(Bitinas *et al.*, 2020, p. 239). Todėl priverstinio nedarbo atveju valstybė privalo padėti tokiems asmenims, kad bent minimaliai palengvinti nedarbo nulemtus sunkumus. Įdomu tai, jog apžvelgus Valstybės duomenų agentūros duomenis apie užimtumo bei nedarbo rodiklius Lietuvoje, galime pastebėti, kad bedarbių skaičius buvo gausiai išaugęs 2020 metais (dėl visuotinio karantino nulemtų priežasčių), tačiau 2022 metų duomenys rodo, kad bedarbių jau buvo fiksuota daug mažiau (Oficialios statistikos portalas, 2023). Galime pažymėti faktą, jog nedarbas Lietuvoje per metus sumažėjo daugiau nei Europos Sąjungos vidurkis ir daugiau nei kaimyninėse šalyse – Latvijoje, Estijoje bei Lenkijoje. Oficialių šaltinių duomenimis - darbingo amžiaus žmonių užimtumo lygis šių metų (2022) trečiąją ketvirtį siekė 75 proc. ir buvo aukščiausias per daugiau kaip du dešimtmečius (LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2022). Šie duomenys tikrai džiugina, nes nedarbo problema yra labai opi tiek Lietuvoje, tiek visame pasaulyje.

Įstatymiškai nurodyta, jog nedarbo socialinis draudimas yra vienas socialinio draudimo rūšių (Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, 1991). Lietuvoje nedarbo socialinio draudimo išmokų (toliau – nedarbo išmoka) gavimą reguliuoja Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas, kuris nustato nedarbo draudimo teisinius santykius, asmenų, kurie draudžiami nedarbo draudimu, kategorijas, teisę į nedarbo draudimo išmoką ir dalinio darbo išmoką, jų skyrimo, apskaičiavimo ir mokėjimo sąlygas, šios draudimo rūšies finansavimą, administravimą ir asmenų, dėl kurių kaltės neteisingai apskaičiuotos ir išmokėtos nedarbo draudimo ir dalinio darbo išmokos, atsakomybę (Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas, 2003). Galima pastebėti, kad įstatymo reguliavimas šiek tiek keitėsi – 2017 m. įsigaliojusi nauja įstatymo redakcija įtvirtino kitokią išmokų mokėjimą – anksčiau išmoka galėjo būti mokama šešis mėnesius, o devynis mėnesius buvo mokama tik tiems, kurie turi nemažą darbo stažą (35 m.), o dabar reguliavimas nurodo, kad išmoka mokama devynis mėnesius, vadinasi, neatsižvelgiant į turimą asmens stažą.

Tam, kad asmuo apskritai galėtų gauti nedarbo išmoką, jis turi būti užsiregistravęs Užimtumo tarnyboje ir gauti bedarbio statusą, taip pat jeigu Užimtumo tarnyba jam nepasiūlė tinkamo naujo darbo. V. Tiažkijus nurodo, kad bedarbis turi šiuos požymius, šie požymiai iš esmės tokie patys išvardinti ir Užimtumo įstatyme:

- 1) asmuo yra darbingas ir darbingo amžiaus;
- 2) nedirba ir negauna uždarbio dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių;

- 3) yra užsiregistravęs darbo biržoje (pagal dabartinį reguliavimą – Užimtumo tarnyboje) kaip ieškantis darbo;
- 4) nesimoko dieninėse mokymo įstaigose;
- 5) yra pasirengęs dirbti pasiūlytą darbą ar mokytis profesijos;
- 6) neturi pakankamai pragyvenimo lėšų (Tiažkijus, 2005, p. 290).

Galime daryti išvadą, jog bedarbio statusą gauti gali tik tam tikri specifiniai asmenys, atitinkantys šiuos reikalavimus. Taip pat labai svarbu paminėti, kad asmuo iki šio statuso įgijimo turi turėti ne mažesnę kaip dvylikos mėnesių nedarbo draudimo stažą per paskutinius trisdešimt mėnesių (arba jeigu asmenys tokio stažo neturi, turi būti baigė privalomąją pradinę karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą arba buvo paleisti iš nuolatinės privalomosios pradinės karo tarnybos, kurios metu įgijo pagrindinį karinį parengtumą).

Tokią išmoką asmuo gali gauti devynis mėnesius (mokama kartą per mėnesį), jos dydis priklauso nuo šalyje esančios minimalios algos dydžio (šį dydį tvirtina Vyriausybė – šiuo metu minimalios algos dydis yra 840 Eur), tai pastovi išmokos dalis, bei nuo vidutinių mėnesinių draudžiamųjų to asmens pajamų (kintama dalis) – nedarbo išmokos suma nėra pastovi, keičiasi kas tris mėnesius, priklausomai nuo kintamosios dalies procento.

Kaip jau minėta, V. Tiažkijus nurodo, kad vienas iš bedarbio asmens požymių yra tai, jog šis asmuo nesimoko dieninėse mokymo įstaigose. Šiuo aspektu aptarkime vieną iš naujesnių Konstitucinio Teismo nutarimų, kuriame buvo aiškinamasi, ar Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 22 straipsnio 1 dalies 5 punktas ir 24 straipsnio 4 dalies 4 punktas atitinka Konstituciją. Šiose straipsnių dalyse buvo nurodoma (pagal tuo metu galiojusią aktualią redakciją), jog bedarbis asmuo yra toks, kuris nestudijuoja aukštojoje mokykloje pagal nuolatinės formos studijų programas, bei jeigu asmuo pradeda studijuoti aukštojoje mokykloje pagal nuolatinę studijų programą, tai tampa bedarbio statuso panaikinimo pagrindu (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Klausimas šioje konstitucinės justicijos byloje kilo dėl to, ar viena konstitucinė teisė gali prieštarauti kitai – susiduria teisė į aukštąjį mokslą ir teisė į socialinę apsaugą nedarbo atveju, nes užimtumo įstatyme įtvirtintas teisinis reguliavimas suponuoja tokią situaciją, kai asmuo, siekdamas įgyvendinti teisę į aukštąjį mokslą, netenka teisės į nedarbo draudimo išmoką, nors pagal visus kitus įstatymuose nustatytus kriterijus jis tokia teise galėtų pasinaudoti.

Konstitucinis Teismas aiškino taip, kad konstituciškai nepagrįsta būtų tokia sąlyga, kai netekęs darbo asmuo, įgyvendindamas konstitucinę teisę į aukštąjį mokslą ir kartu siekdamas pasinaudoti konstitucine teise į socialinę paramą nedarbo atveju, būtų priverstas rinktis tam tikrą studijų aukštojoje mokykloje formą, nors pasirinkęs ir kitą studijų formą jis galėtų suderinti studijas su profesiniu ar kitu užimtumu. Tiek bedarbio statuso įgijimas, tiek bedarbio statuso panaikinimas pagal Užimtumo įstatyme nustatytą teisinį reguliavimą yra siejamas ne su pačiu studijų aukštojoje mokykloje faktu, o su studijų aukštojoje mokykloje forma (tik asmenys, pasirinkę iššęstinės formos studijų programas, atitinkantys ir kitas Užimtumo įstatyme nustatytas sąlygas gali turėti ir išlaikyti bedarbio statusą). Vadinasi, kad Užimtumo įstatyme ir Nedarbo socialinio draudimo įstatyme įtvirtintas reguliavimas yra skirtingas asmenims, kurie studijuoja pagal nuolatinę studijų programą, ir asmenims, kurie studijuoja pagal iššęstinę studijų programą, kiek tai susiję su bedarbio statuso įgijimu bei jo išlaikymu ir teise į nedarbo draudimo išmoką. Šiame kontekste svarbu paminėti ir tai, kad studijos aukštosiose mokyklose gali būti dviejų formų – nuolatinės ir iššęstinės, tačiau baigus skirtingų formų studijas įgytas išsilavinimas yra lygiavertis. Remiantis šiais bei kitais argumentais, Konstitucinis Teismas pripažino, kad minėtos Užimtumo įstatymo nuostatos prieštarauja 48 bei 52 Konstitucijos straipsniams (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. spalio 31 d. nutarimas), todėl šiuo metu aktualioje redakcijoje jau nerasime minėtų nuostatų. Įstatymas yra pakeistas atsižvelgiant į tai, kad asmenims netekusiems darbo, būtų mokama nedarbo išmoka ir tai nepažeistų teisės į aukštąjį mokslą. Šis pokytis labai svarbus visiems dirbantiems studentams.

Taigi, galime daryti išvadą, jog nedarbo išmokos reguliavimas yra ypatingai svarbus dalykas kiekvienam asmeniui netekusiam darbo – tai padeda išlikti finansiškai stabilu tuo laiku, kai kito darbo paieškos yra sudėtingos.

Asmenys, netekę darbo, taip pat turi teisę gauti privalomąjį sveikatos draudimą. Privalomasis sveikatos draudimas apibūdinamas kaip valstybės nustatytų asmens sveikatos priežiūros ir ekonominių priemonių sistema, įstatymo nustatytais pagrindais ir sąlygomis garantuojanti privalomuoju sveikatos draudimu draudžiamiems asmenims, įvykus draudžiamajam įvykiui, sveikatos priežiūros paslaugų teikimą bei išlaidų už suteiktas paslaugas, vaistus ir medicinos pagalbos priemones, kompensavimą (Bitinas *et al.*, 2020, p. 251). Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymo 6 straipsnis nurodo, jog apdraustaisiais, kurie draudžiami valstybės lėšomis, laikomi Užimtumo tarnyboje įsiregistravę

bedarbiai, darbo rinkai besirengiantys asmenys ir asmenys, dalyvaujantys Užimtumo tarnybos organizuojamose paramos mokymuisi priemonėse, jeigu su jais nesudaromos darbo sutartys (Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas, 1996). Vadinasi, tai dar viena svarbi garantija atleidžiamiesiems asmenims, socialinės apsaugos taikymo kontekste.

Žiūrint istoriškai, valstybės lėšomis draudžiamų asmenų ratas tikrai kito. Pavyzdžiui, palyginus dabar galiojančią aktualią redakciją ir galiojusią 2003-2004 metais – galime pastebėti, kad valstybės lėšomis draudžiamų asmenų sąrašas yra praplėstas. Vertinant šiuos pokyčius, galima pastebėti, kad valstybė prisiima vis didesnę išmokų už draudžiamus asmenis našta (Bitinas *et al.*, 2020, p. 254). Šie pokyčiai yra išties teigiami ir naudingi, nes didesniai ratui valstybės gyventojų yra suteikiama jiems reikalinga socialinė apsauga sveikatos atžvilgiu.

Šis draudimas suteikiamas nuo bedarbio statuso įgijimo dienos ir netenkamas tuomet, kai asmeniui toks statusas sustabdomas arba panaikinamas. Anaiptol, yra atvejų, kai asmuo bedarbio statuso netenka, tačiau jam tam tikrais atvejais suteikiamas darbo rinkai besirengiančio asmens statusas, pavyzdžiui, kai asmens įsidirbinimą riboja motyvacijos stoka ir kt., ir šiems asmenims taip pat yra suteikiamas privalomasis sveikatos draudimas valstybės lėšomis.

Kyla klausimas, ar privalomojo sveikatos draudimo suteikimo garantija yra kokybiškai įgyvendinama bedarbių kontekste. Viename iš 2011 m. atliktų tyrimų, kuriame buvo analizuojamas Lietuvos gyventojų pasitikėjimas privalomojo sveikatos draudimo sistema, pateikiama išvada, kad Lietuvos gyventojų nuomonė dėl lygybės ir socialinio solidarumo principo įgyvendinimo sveikatos priežiūros sistemoje gerėja, bet išlieka nevieninga. Trečdalis mano, jog mažas pajamas gaunantiems žmonėms, pavyzdžiui, bedarbiams, socialiai remtiniams, sveikatos priežiūros paslaugos yra prieinamos, bet mažiau kokybiškos. Tik kas dešimtas teigia, kad visi gyventojai, nepriklausomai nuo socialinės padėties, gauna prieinamas ir kokybiškas sveikatos priežiūros paslaugas Lietuvoje (Miškinis *et al.*, 2011, p. 60). Vadinasi, visuomenėje yra susidariusi nuomonė, kad sveikatos paslaugos gali būti mažiau kokybiškos šios kategorijos žmonėms. Vis dėlto, šis tyrimas buvo atliktas prieš daugiau nei dešimtmetį, todėl negalime teigti, kad ir šiomis dienomis gyventojų nuomonė nėra pakitusi. Tačiau akivaizdu, kad toks požiūris į bedarbius bei kitus socialiai remtinus žmones nėra priimtinas, o diskriminuoja ir žemina. Žvelgiant į ateitį, būtų įdomu, jei toks tyrimas būtų pakartotas remiantis šių dienų aktualijomis.

Apibendrinant, tiek nedarbo išmoka, tiek privalomasis sveikatos draudimas yra labai svarbūs socialinės apsaugos taikymo aspektai darbo netekusiems asmenims. Tai padeda šiems asmenims finansiškai išgyventi laikotarpį be darbo bei suteikia stabilumo jausmą sveikatos atžvilgiu, nes jiems susirgus ar kitaip patekus į draudiminių įvykių aprėptį, yra suteikiamos valstybės lėšomis finansuojamos sveikatos priežiūros paslaugos.

### **3.2. Pagalba sugrįžti į darbo rinką**

Jau aptarėme suteikiamą nedarbo išmoką bei privalomąjį sveikatos draudimą, šias garantijas būtų galima įvardinti labiau kaip piniginio-finansinio pobūdžio. Darbo netekusiems asmenims taip pat gali būti suteikiamos įvairios paslaugos ir pagalba sugrįžti į darbo rinką.

Analizuojant Užimtumo įstatymo normas, galime pastebėti, kad tokių paslaugų yra tikrai nemažai:

- 1) pirmiausia gali būti teikiamos informavimo paslaugos, jos būna dvejopo pobūdžio – informavimas apie užimtumo rėmimo priemones bei darbo rinkos paslaugas arba profesinis informavimas. Pirmojo pobūdžio paslaugos yra tokios, jog asmenys, kurie ieško darbo supažindinami su darbo rinkos paslaugomis ir užimtumo rėmimo priemonėmis, taip pat darbdaviams teikiama įvairi informacija, pavyzdžiui, apie Užimtumo tarnyboje registruotų asmenų kvalifikaciją ir kompetencijas ir pan.;
- 2) kita teikiama paslauga – konsultavimo. Šią paslaugą sudaro karjeros planavimas, psichologinė pagalba, konsultacijos dėl verslo kūrimo;
- 3) įsidarbinimo galimybių vertinimo paslauga, kurios tikslas yra nustatyti, parinkti darbo ieškantiems asmenims tokias darbo rinkos paslaugas ar aktyvios darbo rinkos politikos priemones, kurios yra tinkamos būtent tam darbo ieškančiam asmeniui, atsižvelgiant į turimą kvalifikaciją, kompetenciją, darbo patirtį ir kitus svarbius aspektus, kurie turi esminės įtakos įsidarbinimui;
- 4) tarpininkavimo įdarbinant paslaugos – šių tikslas padėti rasti tinkamą darbą ir darbdaviams tinkamus darbuotojus atrasti (tokia paslauga gali būti teikiama ir kitų šalių piliečiams, jeigu jie planuoja dirbti Lietuvoje);
- 5) individualios užimtumo veiklos planavimo paslauga - numatomos asmeniui palankios darbo rinkos paslaugos ar užimtumo rėmimo priemonės.

Tai ne vienintelės valstybės teikiamos paslaugos. Taip pat yra ir aktyvių darbo rinkos politikos rėmimo priemonių:

- 1) parama mokymuisi – tokios priemonės yra stažuotės, neformalusis suaugusiųjų švietimas, profesinis mokymas bei kitos. Šios priemonės padeda darbo ieškantiems žmonėms įgyti tam tikrų gebėjimų, žinių, kurių jie neturi ar nori patobulinti tam, kad galėtų plėsti karjeros galimybes;
- 2) parama judumui – kompensuoti kelionių į darbo, darbo pokalbio, stažuotės atlikimo ar konsultacinių užsiėmimų vietą ir atgal išlaidas. Ši priemonė atrodo išties naudinga, nes bedarbis gali neturėti pakankamai lėšų kelionėms (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016).

Visas šias teikiamas darbo rinkos paslaugas bei aktyvias darbo rinkos politikos priemones aptarėme labai abstrakčiai, nes šio magistro darbo tikslas nėra jas detaliai analizuoti, o aptarti ir įvertinti, ar darbo netekusiems asmenims tokių priemonių valstybėje yra suteikiama užtektinai ir ar jos realiai taikomos.

Užimtumo tarnyba kasmet pateikia išties daug duomenų apie įvairiausias tendencijas, užimtumo didinimo priemones. Remiantis 2022 metų duomenimis, konstatuota, jog sumažėjo ilgalaikių bedarbių ir apskritai bedarbių skaičius. Šiam pokyčiui esminės įtakos turėjo ir padidėję remiamo užimtumo mastai ir darbo neturėjusių asmenų sugrįžimas į rinką, ir Užimtumo įstatymo pakeitimai, kurie nulėmė naujo statuso atsiradimą (darbo rinkai besirengiančio asmens) bei įgalino efektyvesnių sprendimų paiešką šalinant kliūtis tokių asmenų užimtumui. Taip pat labai džiugina duomenys, kad Užimtumo tarnyba 2022 metais į darbo rinką padėjo sugrįžti tūkstančiams žmonių ir dvigubai padidėjo asmenų įsitraukimas į aktyvios darbo rinkos politikos priemones, skatinančias bei palengvinančias grįžimą į darbo rinką (Lietuvos užimtumo 2022 m. tendencijos ir ateities prognozės). Vadinasi, valstybės sistema padėti šiems asmenims yra išties veiksminga.

Aptarus visas teikiamas paslaugas bei pagalbą, galime daryti išvadą, kad jų išties gausu ir jos yra įvairaus pobūdžio. Žinoma, tam tikrais atvejais darbo netekusiems asmenims gali trūkti motyvacijos šias paslaugas išnaudoti. Tačiau jeigu asmuo tikrai suinteresuotas rasti naują ir tinkamą darbą, jis gali drąsiai naudotis valstybės užtikrinamomis paslaugomis, kurios padės efektyviai įsiliesti į darbo rinką iš naujo. Autorė mano, kad jeigu kiekvienas bedarbis tikrai efektyviai šias priemones išnaudotų, galbūt bedarbių skaičius šalyje gerokai sumažėtų.

## IŠVADOS

1. Darbo sutarties pasibaigimas – išskirtinai svarbus institutas darbo teisėje, pasižymintis griežtu ir detaliu reglamentavimu. Darbo sutartis gali pasibaigti įvairiausiai darbe nagrinėtais pagrindais, kurie turi tiksliai įtvirtintus žingsnius, eiliškumą ir reikšmę abejoms darbo santykių šalims. Šie pagrindai ne visada būna aiškūs, todėl neretai kyla ginčų dėl tam tikro atleidimo teisėtumo bei pagrįstumo, tačiau šalys privalo remtis įstatymais ir juos taikyti tinkamai bei nepiktnaudžiauti.

2. Darbo kodeksas užtikrina platų spektrą garantijų asmenims, kurie yra atleidžiami iš darbo. Atleidžiamų darbuotojų garantijos aktualios ne visais atvejais, o labiausiai tais, kai sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės bei darbdavio valia. Taip yra todėl, nes darbuotojas iš darbo išeina ne savo noru, todėl šiais atvejais darbuotojams būtina apsauga. Garantijos yra bendrosios, tokios kaip įspėjimo terminas, laikas naujo darbo paieškoms, laisvų darbo vietų siūlymas, išeitinė išmoka. Tačiau yra ir specifinių garantijų, kurios suteikiamos tik tam tikroms grupėms – nėščiosioms, neįgaliesiems, darbuotojų atstovams ir kitiems – ilgesni įspėjimai, riboti ar visiškai ribojimai atleisti. Ne visada šios garantijos yra tinkamai įgyvendinamos, tam tikrose vietose galime pastebėti reguliavimo ar taikymo problemų ir trūkumų, kurie nulemia šių garantijų įgyvendinimo miglotumą bei sunkumą. Įstatymai tam tikrais atvejais galėtų būti tikslinami ar net keičiami, kad suteikiamas garantijas išnaudoti taptų paprasčiau.

3. Lietuvos socialinės apsaugos sistema darbo netekusiems asmenims užtikrina visas reikalingas garantijas – finansinį stabilumą, sveikatos apsaugą bei teikia nemažai paslaugų su tikslu padėti asmenims greičiau ir vėl integruotis darbo rinkoje. Kiekvienas asmuo ne savo noru netekęs darbo gali būti pilnai užtikrintas, kad valstybė suteiks reikalingą pagalbą. Tačiau žinant faktą, kad nedarbas yra opi problema tiek Lietuvoje, tiek visame pasaulyje, galime daryti prielaidą, kad asmenys gali būti labiau linkę naudotis tik finansine pagalba (nedarbo draudimo išmoka), o ne darbo rinkos paslaugomis bei aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis, kurios padėtų kur kas greičiau rasti naują pajamų šaltinį.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai:

1. Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo. OL L 348, p. 1.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). TAR, 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 70-3170.
6. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas (2016). TAR, 23708.
7. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 4-26.
8. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas (1996). *Valstybės žinios*, 55-1287.
9. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 240-0.
10. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, 18825.
11. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 107-0.

### Specialioji literatūra:

12. Ambrazevičiūtė, K. (2015). Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 22(1), 64-83.
13. Bagdanskis, T. ir kt. (2008). *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.
14. Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V. ir Mikalopas, M. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: UAB „Rito projects“.
15. Bagdanskis, T. (2021). Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia. *Teisė*, 118, 32–46.
16. Bitinas, A, Cirtautaitė-Kaminskienė, S., Petrylaitė, V. (2020). *Socialinės apsaugos teisė*. Vadovėlis. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

17. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
18. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2002). Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis. *Jurisprudencija*, 25(17), 89–97.
19. Miežanskienė, R., Tartilaitė-Paulauskienė, A. (2016). Nėščiąjų teisių ir garantijų įgyvendinimas darbo teisiniuose santykiuose: Lietuvos valstybinių institucijų patirtis. *Viešoji politika ir administravimas*, 15(3), 390-406.
20. Miškinis, K., ir kt. (2011). Lietuvos gyventojų informuotumas ir pasitikėjimas privalomojo sveikatos draudimo sistema. *Sveikatos mokslai*, 21(4), 48-61.
21. Nekrošius, I. ir kt. (2008). *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: teisinės informacijos centras.
22. Petrylaitė, D., Petrylaitė, V. (2022). *Darbo teisė visiems*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
23. Tiažkijus, V. (2005). *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia.

#### **Konstitucinio Teismo jurisprudencija:**

24. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1997 m. kovo 12 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 23-546.
25. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2013 m. vasario 7 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 16-790.
26. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2019 m. spalio 31 d. nutarimas. TAR, 17396.

#### **Teismų praktika:**

27. *Hoppen and Others v. Lithuania* [ECHR], No. 976/20, [17.1.2023]. ECLI:CE:ECHR:2023:0117JUD97620.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2007.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-198/2012.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-455/2012.

31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-248/2013.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-477-1075/2017.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-302-684/2019.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-152-248/2020.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E3K-3-199-701/2020.

#### **Kiti šaltiniai:**

36. Žeimantas, V. *Darbuotojų atleidimai – išmokų skaičius ir įspėjimo terminai*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vz.lt/smulkusis-verslas/2020/03/18/darbuotoju-atleidimai--ismoku-skaicius-ir-ispejimo-terminai> [žiūrėta 2023 m. vasario 27 d.].
37. Valstybės duomenų agentūra. Oficialios statistikos portalas. [interaktyvus]. Prieigą per internetą: [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=8d7a4a0b-519d-4815-a167-2c922c8429e5#/ikliy-duomeny-baze - Oficialiosios statistikos portalas](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=8d7a4a0b-519d-4815-a167-2c922c8429e5#/ikliy-duomeny-baze-Oicialiosios-statistikos-portalas) [žiūrėta 2023 m. kovo 12 d.].
38. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Per metus nedarbo lygis Lietuvoje sumažėjo daugiau nei ES ir kaimyninėse šalyse*. [interaktyvus]. Prieigą per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/per-metus-nedarbo-lygis-lietuvoje-sumazejo-daugiau-nei-es-ir-kaimyninese-salyse?lang=lti> ES ir kaimyninėse šalyse | Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (lrv.lt) [žiūrėta 2023 m. kovo 12 d.].
39. Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. *Lietuvos užimtumo 2022 m. tendencijos ir ateities prognozės*. [interaktyvus]. Prieigą per internetą: <https://uzt.lt/data/public/uploads/2023/02/lietuvas-uzimtumo-2022-m.-tendencijos-ir-ateities-prognozes.pdf-ties-prognozes.pdf> (uzt.lt) [žiūrėta 2023 m. kovo 25 d.].

## SANTRAUKA

### **Garantijos atleidžiamiesiems darbuotojams: darbo ir socialinės apsaugos teisių taikymas**

**Monika Venclovaitė**

Magistro darbe analizuojamos garantijos atleidžiamiesiems darbuotojams. Ši tema pradedama nagrinėti atskleidžiant darbo sutarties pasibaigimo sampratą, kuris yra bene griežčiausiai reglamentuojamas darbo teisėje. Aptariami darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, pagrindinės taisyklės, kurios turi aiškius bei griežtai sureglamentuotus žingsnius ir eiliškumą. Daugiausiai apsaugos bei garantijų darbuotojui suteikiantis pagrindas yra darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, kuris iš esmės daugiausiai aptarinėjamas ir tolimesnėje darbo eigoje.

Ši tema labiausiai atsiskleidžia pradėjus antrąją bei trečiąją darbo dalis. Antrojoje dalyje nagrinėjamos garantijos atleidžiamiesiems darbuotojams darbo teisių taikymo aspektu. Pirmiausia pristatomos bendrosios garantijos, kurios priklauso kiekvienam asmeniui, priklausomai nuo atleidimo pagrindo – įspėjimo terminas, laikas naujo darbo paieškoms, laisvų darbo vietų siūlymas, išėtinė išmoka. Tuomet sistemiškai pereinama prie tokių garantijų, kurios taikomos tam tikrų kategorijų darbuotojams – nėščiosioms, neįgaliesiems, darbuotojų atstovams. Darbo kodeksas užtikrina platų spektrą garantijų asmenims, kurie atleidžiami iš darbo. Ne visada šios garantijos tinkamai įgyvendinamos, tam tikrose vietose galime pastebėti reguliavimo ar taikymo problemų. Trečioje darbo dalyje aptariamos garantijos, kurios suteikiamos atleidžiamiesiems darbuotojams socialinės apsaugos taikymo aspektu – nedarbo socialinio draudimo išmoka, sveikatos draudimo garantijos bei pagalba, kuri teikiama darbo netekusiems asmenims sugrįžti į darbo rinką. Aptarus minėtas garantijas, prieinama išvada, kad nors ir asmuo netekęs darbo patiria daug įvairių sunkumų, valstybė užtikrina visas sąlygas tiek finansiškai, tiek aktyviomis galimybės iš naujo į darbinę rinką sugrįžti.

## SUMMARY

### **Guarantees for Laid-Off Workers: Application of Labor and Social Security Law**

**Monika Venclovaitė**

The master's thesis analyses the guarantees offered to laid-off workers. This topic starts by highlighting the concept of termination of the employment contract, which is perhaps the most strictly regulated in labor law. It discusses the grounds for termination of the employment contract and the basic rules, which have clear and strictly regulated steps and sequences. The ground that offers the most protection and guarantees to the employee is the employer's initiative without fault of the employee, which is in fact the subject of most of the discussion further in course of work.

This theme is most apparent in the second and third parts of the paper. The second part deals with the guarantees offered to dismissed workers from the point of view of the application of employment rights. First, the general guarantees to which each person is entitled, depending on the grounds for dismissal, are presented: notice period, time to look for a new job, offer of vacancies, severance pay. It then systematically moves on to the guarantees that apply to certain categories of workers – pregnant women, disabled workers, employee representatives. The Labor Code provides a wide range of guarantees for people who are made dismissed. These guarantees are not always properly implemented, and we can observe regulatory or application problems in certain places. The third part of the paper deals with the guarantees provided to dismissed workers in terms of social security coverage, such as unemployment insurance benefits, health insurance guarantees and the assistance provided to those who have lost their jobs in order to re-enter the labor market. A discussion of these guarantees reveals that, although a person who has lost his or her job faces a wide range of difficulties, the State provides all the conditions, both financially and in terms of active measures, for re-entering the labor market.