

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Vilmos Gudynaitės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**GINČAI DĖL DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO: TEORIJA IR PRAKTIKA**

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus  
Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius 2009

## TURINYS

ĮVADAS .....	3
1. Ginčai dėl darbo sutarties – kaip individualių darbo ginčų kategorija .....	6
1.1. Darbo ginčų samprata, skirstymas ir būdingi bruožai.....	6
1.2. Ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo nagrinėjimo ypatumai .....	9
2. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai darbo sutarties pasibaigimo pagrindų klasifikacijoje: ypatybės, praktinio įgyvendinimo problematika, įstatyminio reglamentavimo specifika .....	17
2.1. Darbo sutarties pasibaigimas pagal subjekto valią.....	18
2.1.1. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu .....	23
2.1.2. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva.....	30
2.1.2.1. Darbo sutarties nutraukimas, kai nėra darbuotojo kaltės .....	31
2.1.2.2. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia dėl darbuotojo kaltės .....	42
2.1.2.3. Darbo sutarties nutraukimas išbandymo laikotarpiu.....	51
2.2. Darbo sutarties nutraukimas dėl pagrindų, nepriklausančių nuo darbo sutarties šalių valios. 55	
2.2.1. Darbuotojo atleidimo iš darbo dėl darbdavio likvidavimo teoriniai ir praktiniai aspektai 57	
2.2.2. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju .....	60
IŠVADOS .....	64
Literatūros sąrašas.....	68
Santrauka.....	73
Summary .....	74

## IVADAS

**Temos aktualumas.** Darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą realizavimo forma. Nuo darbo sutarties sudarymo momento darbo sutarties šalys įgauna atitinkamai darbdavio ir darbuotojo statusą, o tarp jų pagal šią sutartį atsirandantiems teisiniams santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai. Keisti tam tikras Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) nuostatas, ieškoti naujų darbuotojų ir darbdavių santykių reguliavimo būdų ir formų yra siūloma nuolat, ir tai yra suprantama, kadangi pritariant profesoriaus Ipolito Nekrošiaus, darbo grupės, rengusios DK projektą, vadovo teiginiui, jog „darbo teisė neturi sustabarėti. Ji turi laiku reaguoti į visuomenės pokyčius“, akivaizdu, jog tai ypač aktualu šiuolaikinėje visuomeninio gyvenimo ir rinkos pasireiškimo situacijoje, kai pasaulinės ekonomikos pokyčiai, didinantys įtampą darbo rinkoje, konkurencinę kovą ir mažinantys darbuotojų užimtumą, atneša į darbo pasaulį naujovių, ypač pasireiškiančių darbo teisinių santykių nutraukimo srityje. Darbo praradimas dažniausiai neigiamai veikia žmogų psichologiškai, nes jis nėra tikras, ar pavyks susirasti naują darbą, ir ar naujas darbas užtikrins ankstesnį jo gyvenimo lygį. Kraštutinio liberalizmo atstovų svajonė suteikti darbdaviui galimybę bet kada nutraukti darbo sutartį be išeitinių išmokų, išpėjimų ar be priežasčių šiuolaikinėje visuomenėje, ypač Europoje, turint omenyje socialiai orientuotas jos politikos kryptis, yra utopiška. Tačiau nustatyti protingą balansą ir pusiausvyrą tarp darbuotojo ir darbdavio interesų yra siektinas teisinio reguliavimo idealas. Todėl itin svarbu ne tik deramai įtvirtinti darbo santykius, bet ir nepažeidžiant galiojančių norminių teisės aktų reikalavimų juos tinkamai nutraukti, kad būtų maksimaliai apsaugomos ir užtikrinamos darbuotojų darbo teisės bei teisėti darbdavio interesai. Be to, darbo sutarties pasibaigimo ir nutraukimo reguliavimas rodo darbo santykių kultūrą ir teisinio reguliavimo lygį. Tai vienas iš pagrindinių darbuotojų apsaugos garantų, todėl jam skiriama daugiausiai dėmesio. Ginčų dėl darbo sutarties išskyrimas į atskirą individualių darbo ginčų kategoriją suponuoja jų išskirtinumą ir svarbą tiek darbo santykių įstatyminiame reglamentavime, tiek praktiniame įgyvendinime. Todėl atsižvelgiant į tai, kad darbuotojai vis dažniau išdrįsta ginti savo pažeistas teises teisme, o teismų praktika ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo bylose iki šiol tebesiformuoja, neretai darbo įstatymų taikymas darbo teisinių santykių nutraukimo praktikoje sąlygoja problemas, susidaro nepakankamai aiškios, kartais netgi prieštaringos ir pagal esamą reglamentavimą sudėtingai teisiškai sprendžiamos situacijos.

**Temos naujumas ir originalumas.** Galiojantis įstatyminis darbo santykių pasibaigimo ir nutraukimo reglamentavimas dabartinėmis rinkos ekonomikos sąlygomis neišvengiamai reikalauja

vientisos kompleksinės aktualiausių darbo sutarties nutraukimo pagrindų analizės, todėl darbe naujai pažvelgiama į esamų darbo sutarties nutraukimo pagrindų specifiką teoriniu ir praktiniu aspektu, atsižvelgiant į naujausias besiklostančias darbo teisinių santykių realijas ir iškylančias problemas. Be to pastebėtina, jog Vilniaus universiteto Teisės fakultete iki šiol ginti magistro darbai tik dalinai siejasi su nagrinėjama tema, nes buvo gilinamasi į atskirus darbo sutarties nutraukimo pagrindus ir su jais susijusius ginčus, tačiau vieningo, apjungiančio viename darbe problematiškiausių ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo teorinius ir praktinius klausimus, tyrimo atlikta nebuvo. Taip pat temos originalumas pasireiškia keliant naujas, o taip pat aptariant išsamiai neišnagrinėtas esamas teorines ir praktines darbo sutarties nutraukimo pagrindų problemas, siūlant jų sprendimo variantus, teisiškai vertinant teismų sprendimų privalumus ir trūkumus.

**Darbo tikslas.** Kompleksiškai teoriniu ir praktiniu aspektu išstudijuoti ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo ypatumus, atkreipiant dėmesį į aktualiausius ir problematiškiausius pagal besiklostančias darbo rinkos tendencijas darbo sutarties nutraukimo pagrindus, suformuluoti išvadas.

**Darbo uždaviniai.** Darbo tikslui pasiekti keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

1) Išsiaiškinti ginčų dėl darbo sutarties vietą darbo ginčų sistemoje, aptariant darbo ginčų sampratą, skirstymą į rūšis ypatumus, jiems būdingus bruožus bei įstatyminių šių ginčų reglamentavimą, o taip pat nustatyti ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo, kaip individualių darbo ginčų reikšmę bei pateikti tokių ginčų teismo nagrinėjimo ypatumus;

2) Pateikti išsamiai, pagal besiklostančius darbo rinkos pokyčius tampančių aktualiausiais ir problematiškiausiais, darbo sutarties nutraukimo pagrindų, tokių kaip darbo sutarties nutraukimas: a) šalių susitarimu; b) kai nėra darbuotojo kaltės; c) dėl darbuotojo kaltės; d) dėl nepatenkinamų darbuotojo išbandymo rezultatų; e) dėl darbdavio likvidavimo; f) darbdavio bankroto atveju, analizę teoriniu ir praktiniu aspektu, nagrinėjant, kaip galiojančios teisės normos, reglamentuojančios ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo minimais pagrindais ypatumus, pritaikomos praktiškai;

3) Siūlyti tyrimu pagrįstas gaires interpretacijai, keliant egzistuojančias problemas darbo teisinių santykių nutraukimo srityje, teisiškai vertinant pateikiamus praktinius pavyzdžius iš aktualios teismų praktikos bei nagrinėjant įstatyminio reglamentavimo specifiką.

Siekiant iškelto tikslo dėl ribotos magistro darbo apimtys šiame darbe bus detalai analizuojami ne su visais pagal darbo įstatymus galimais darbo sutarties nutraukimo pagrindais susiję klausimai, o tik tie, kurie yra svarbūs iškeltų uždavinių įgyvendinimui.

**Tyrimo objektas** yra ginčų, kilusių dėl darbo sutarties nutraukimo teisinis reglamentavimas, teisės doktrina bei teismų praktika.

**Tyrimo metodai.** Atsižvelgiant į darbo problematiką ir iškeltus uždavinius, bei siekiant visapusiškai išnagrinėti pasirinktą temą, magistro darbe taikomi lingvistinis, lyginamasis, statistinis, sisteminis bei loginis analizės, sistematikos ir kiti mokslinio tyrimo metodai. Remiantis lingvistiniu metodu aiškinamos darbo sutarties pasibaigimo, darbo sutarties nutraukimo, atleidimo iš darbo sąvokos, o taip pat siekiama atskleisti teisės normų žodinę prasmę bei magistro darbe vartojamų kitų sąvokų esmę. Lyginamasis metodas taikomas lyginant ankstenį ir dabartinį darbo sutarties nutraukimo teisinį reglamentavimą bei lyginant ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo bylose teismų priimtus sprendimus, o taip pat analizuojant skirtingų teisės mokslininkų požiūrį į su darbo tema susijusius klausimus. Statistinis metodas padeda suvokti esamas darbo rinkos tendencijas, bei spręsti apie ateities perspektyvas. Teisės aktai bei specialioji literatūra analizuojama ir interpretuojama naudojant loginį bei sisteminį analizės metodus. Remiantis loginiu metodu nesant aiškaus reglamentavimo pateikiami galimi problemų sprendimai, remiantis loginiais argumentais, daromos loginės išvados. Taikant sistematikos metodą sudaryta ir pateikta scheminė darbo sutarties pasibaigimo pagrindų klasifikacija. Minėti metodai magistro darbe derinami tarpusavyje.

**Darbo šaltiniai.** Analizuojant pasirinktą temą darbe remiamasi įvairiais teisės šaltiniais: Lietuvos Respublikos teisės aktais (kodeksais, įstatymais, poįstatyminiais teisės aktais), remiantis teisės doktrina (autoritetingų teisės mokslininkų straipsniais, knygomis, monografijomis, konferencijų medžiaga) pasirinkta tema nagrinėjama teoriniu aspektu. Teismų praktika ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo klausimais leido išsiaiškinti teismų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT), Lietuvos apeliacinio teismo (toliau – LAPT) ir kt.) pozicijas ir konkrečių teisės normų, reguliuojančių darbo sutarties nutraukimą, interpretacijas.

Magistro darbą sudaro įvadas, dvi dalys ir išvados. Kiekviena magistro darbo dalis suskirstyta į poskyrius pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį. Pirmoje magistro darbo dalyje aptariami ginčų dėl darbo sutarties ypatumai, jų vieta darbo ginčų sistemoje, taip pat aiškinamasi ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo, kaip individualių darbo ginčų reikšmė bei pateikiami tokių ginčų teismo nagrinėjimo ypatumai. Antroje magistro darbo dalyje teoriniu ir praktiniu aspektu išsamiai nagrinėjami atskiri darbo sutarties nutraukimo pagrindai, apsibrėžti pagal darbo tikslą iškeltuose darbo uždaviniuose, keliamos darbo teisinių santykių nutraukimo problemos, siūlomi jų sprendimo būdai ir interpretacijos gairės.

Magistro darbo pabaigoje pridedama santrauka lietuvių ir anglų kalbomis bei pateikiamas naudotos literatūros sąrašas.

## **1. Ginčai dėl darbo sutarties – kaip individualių darbo ginčų kategorija**

Vienas iš darbo santykių požymių yra jų konfliktiškumas. Akivaizdu, jog darbo procesas yra linkęs į konfliktus – tiek individualius, tiek kolektyvinius. Darbo konfliktai, kylantys tarp darbuotojų ir darbdavių yra vienas iš socialinių reiškinių, kurie tapo ypač aktualūs XIX amžiaus pabaigoje, o darbo ginčai yra tik viena iš daugelio galimų socialinių konfliktų pasireiškimo formų. Darbo ginčai tarp darbdavių ir darbuotojų yra neišvengiamas reiškinys, nes tai konfliktas tarp tų, kurie moka, ir tų, kuriems moka; tarp tų, kurie nustato tvarką, ir tų, kurie tai tvarkai privalo paklusti, tarp tų, kurie priima sprendimus, ir tų, kurie privalo jais vadovautis.<sup>1</sup> Darbdavio ir darbuotojo sudaryta darbo sutartis įpareigoja abi šalis laikytis prisiimtų įsipareigojimų. Tačiau tiek darbuotojas, tiek darbdavys turi savų skirtingų interesų. Nors darbuotojas jaučiasi silpnesne darbo sutarties šalimi ir neretai yra įsitikinęs, jog jo interesų turėtų būti paisoma pirmiausiai, tačiau darbdavys savo ruožtu darbuotojo interesų linkęs paisyti tiek, kiek tai padeda įmonės/verslo produktyvumui ir konkurencingumui didėti, todėl priešingų darbuotojo ir darbdavio interesų susidūrimas, dažnai ir teisės norminių aktų dėl darbo sutarties vykdymo ar nutraukimo reikalavimų abipusis nesilaikymas, sukelia darbo ginčus.

Kokrečių darbo ginčų atsiradimo pagrindai, jų kilimo priežastys ir padariniai, gali būti įvairūs. Darbo ginčai, kilę dėl darbo sutarties, kaip viena iš labiausiai paplitusių darbo ginčų kategorijų, atskirai reglamentuojama DK 297 str., kuriame įtvirtinta speciali šių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Todėl akivaizdu, jog ginčų dėl darbo sutarties išskyrimas į atskirą individualių darbo ginčų kategoriją, suponuoja jų išskirtinumą ir svarbą darbo santykių įstatyminiame reglamentavime bei praktiniame įgyvendinime. Siekiant suvokti ginčų dėl darbo sutarties vietą darbo ginčų sistemoje, privalu aptarti darbo ginčų sampratą, skirstymą į rūšis ypatumus bei jiems būdingus bruožus.

### **1.1. Darbo ginčų samprata, skirstymas ir būdingi bruožai**

Darbo ginčo samprata glaudžiai susijusi su teisiniais santykiais, kurie atsiranda darbo įstatymų veikimo srityje, tačiau mokslinėje bei praktinėje literatūroje, o taip pat įstatymų leidyboje, nebuvo ir nėra bendros nuomonės dėl vienareikšmiškos darbo ginčo sąvokos. Manytina, jog taip yra todėl, kad pati darbo teisė, kaip atskira teisės šaka susiformavo tik XX a. pirmoje pusėje, be to nuolatinis darbo teisės koncepcijos tobulinimas bei ilgas teisinės reformos etapas, kuomet darbo teisė kaip teisės šaka po Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo jau perėjo du reformų

<sup>1</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 460. ISBN 978-9955-30-027-4.

etapus, pirmąjį – tik atkūrus nepriklausomybę (1990-1993 metais), ir antrąjį – 1994-2003 metais – DK rengimo ir priėmimo laikotarpį, nulėmė ir diskusinį darbo ginčų sąvokos pobūdį.

Darbo ginčo sąvokos problematiką savo moksliniuose darbuose yra nagrinėję keletas autorių, iš kurių detaliausiai - doc. dr. Daiva Petrylaitė ir doc. dr. Gintautas Bužinskas. Šie autoriai pateikia apibendrintą darbo ginčų sąvoką, kuria remiantis darbo ginčai yra apibrėžiami kaip darbo santykių šalių nesutarimai dėl darbo teisės norminiuose aktuose ir kolektyvinėse sutartyse įtvirtintų pareigų nevykdymo arba netinkamo vykdymo bei nesutarimai dėl naujų darbo sąlygų nustatymo, kurie sprendžiami su tam įgaliotų organų pagalba. Iš keleto skirtingų darbo teisės šaltinių<sup>2</sup> analizės matyti, jog darbo teisės teorijoje darbo ginčų sąvoką ir pačius ginčus galima susisteminti remiantis tam tikrais įvairiais kriterijais.

Darbo ginčus dažniausiai sukelia darbo teisės pažeidimai, t.y. tokie atvejai, kai viena darbo santykių šalis netinkamai įvykdo savo pareigas kitai darbo sutarties šaliai arba iš viso šių pareigų nevykdo. Pabrėžtina, kad pats savaime darbo teisės pažeidimo padarymas dar nereiškia kilusio darbo ginčo, nes tai kol kas yra tik nesutarimas, darbo santykių šalių nuomonių ir pozicijų išsiskyrimas, kuris darbo ginču tampa tik perdavus jį spręsti įgaliotiems organams (teismui, taikinimo institucijoms ir pan.). Taigi kiekvienas darbo ginčas pereina pagrindines keturias stadijas: po pirmosios stadijos, kai padaromas realus ar tariamas darbo teisės pažeidimas, seka antroji, kurioje išsiskiria darbo santykio šalių nuomonė ir požiūris į padarytą darbo teisės pažeidimą; pačių darbo santykių šalių bandymas sureguliuoti kilusį nesutarimą tarpusavio derybomis – trečioji darbo ginčo stadija, kuri tiesiogiai susijusi su ketvirtąja - darbo santykių šalių ar vienos šalies kreipimusi į įgaliotą organą prašant išspręsti kilusį nesutarimą – darbo ginčo pradžia.

Atribojant darbo ginčus nuo kitų nesutarimų, paprastų nesusipratimų ir pan. svarbu žinoti darbo ginčų būdingus požymius, iš kurių apibendrinus darbo teisinėje literatūroje dažniausiai nurodomus darbo ginčų bruožus, galima išskirti keletą esminių:

pirma, nesutarimo tarp darbo santykių šalių stabilumas;

antra, nesutarimo tarp darbo santykių šalių pagrindas, t.y. atsiradimas iš darbo teisės norminių aktų, kolektyvinių sutarčių ir darbo sutarčių netinkamo vykdymo ar naujų darbo sąlygų nustatymo norminiuose teisės aktuose ar sutartiniais įsipareigojimais;

trečia, kilusio ginčo nagrinėjimas, pasitelkiant teisinius mechanizmus (teisminis, taikinimo metodai).

---

<sup>2</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 460-467. ISBN 978-9955-30-027-4; Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija, 2008, t. 8(110), p.50-56; Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Davulis, T.; et al. Lietuvos Respublikos DK komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 509-511. ISBN 9955-616-00-8.

Atsižvelgiant į tai, jog darbo teisė reguliuoja skirtingų subjektų elgesį įvairaus pobūdžio santykiuose, o taip pat į tai, kad tarp tų subjektų kilę darbo ginčai yra nevienodi, darbo teisės teorijoje skiriamos trys pagrindinės darbo ginčų klasifikavimo pagrindų grupės – *pagal darbo ginčų subjektus, darbo ginčo pobūdį (turinį) ir teisinio pažeidimo rūšį*. DK buvo išlaikytas Lietuvos darbo teisinių santykių praktikoje nusistovėjęs darbo ginčų modelis, kuriam būdinga tai, jog darbo ginčai yra skirstomi į dvi pagrindines grupes, kurioms reglamentuoti nuostatomos iš esmės skirtingos procedūrinės taisyklės, t.y. Lietuvos, kaip ir Rusijos, darbo teisės praktikoje ir teorijoje, remiantis subjekto kriterijumi, darbo ginčai skirstomi į kolektyvinius ir individualius. Individualiais darbo ginčais laikomi ginčai, kylantys tarp atskiro darbuotojo ir darbdavio, ir čia pirmiausia atsižvelgiama į ginčo šalių sudėtį, o ne į jo objektą ir instituciją, kurioje ginčas turi būti sprendžiamas.<sup>3</sup> DK 285 str. įtvirtina individualaus darbo ginčo sąvoką ir individualų darbo ginčą apibūdina kaip nesutarimą tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris yra nagrinėjamas DK XIX skyriuje nustatyta tvarka.<sup>4</sup> Taigi individualus darbo ginčas apibūdinamas apibrėžiant jo šalis, turinį ir ginčo sprendimo procedūrą. Atsižvelgiant į ginčo turinį, individualiais darbo ginčais laikytini tokie nesutarimai, kurie kyla dėl jau nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo. Šios teisės ir pareigos gali būti nustatytos darbo įstatymų, kitokių teisės norminių aktų, darbo arba kolektyvinėse sutartyse. Todėl paprastai laikomasi nuomonės, kad individualūs darbo ginčai yra teisiniai, kadangi dažniausiai kyla dėl nevienodo teisės normų interpretavimo, o kvalifikuojamieji jų požymiai yra pažeisto intereso pobūdis ir to intereso gynimo būdas.<sup>5</sup> Tuo tarpu kolektyviniai darbo ginčai savo ruožtu gali būti tiek teisiniai, tiek interesų, nes darbo santykių šalių interesai gali susikirsti dar nesant atitinkamų teisės normų, t.y. nustatant naujas arba keičiant jau esamas darbo sąlygas.<sup>6</sup>

DK 297 str. 1 d. nurodo baigtinį ginčų dėl darbo sutarties atvejų sąrašą – tai ginčai dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva bei ginčai dėl atleidimo iš darbo. Šiuos ginčus vienija bendra loginė jungtis – darbo sutarties šalių sulygotos darbo sąlygos, visų pirma finansinės, nors ir laikinam laikotarpiui, bet nustoja galioti darbuotojo nenaudai. Visi tokie darbdavio veiksmai privalo būti atitinkamai užfiksuojami dokumentuose, išleidžiant įsakymą ar kitokį potvarkį.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 464. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>4</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>5</sup> Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Davulis, T.; et al. Lietuvos Respublikos DK komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 510. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>6</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 464. ISBN 978-9955-30-027-4

<sup>7</sup> Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Davulis, T.; et al. Lietuvos Respublikos DK komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 529. ISBN 9955-616-00-8.



Remiantis tuo, kas pasakyta, akivaizdu, kad darbo teisės šaltiniuose ginčai dėl darbo sutarties priskiriami individualiems darbo ginčams pagrįstai, tad magistro darbe bus vadovaujama nuostata, kad ginčai dėl darbo sutarties traktuotini kaip atskira individualių darbo ginčų kategorija ir kitomis darbo ginčų klasifikacijomis nesiremama. Ginčus dėl darbo sutarties pagrįstai galima laikyti atskira individualių darbo ginčų kategorija dar ir dėl to, jog ginčai dėl darbo sutarties yra išskirtinė bylų kategorija, dėl kurios nagrinėjimo įstatymų leidėjas numatė išimtį iš bendrosios taisyklės – tiesioginį teisminį ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimą. Ši individualių darbo ginčų kategorija labiausiai susijusi su konstitucinės teisės į darbą įgyvendinimu. Neretai darbuotojai atsisako ginti savo pažeistas teises vien dėl darbo įstatymuose nustatytų darbuotojo teisių nežinojimo, nepakankamo ar neteisingo supratimo, o taip pat baimindamiesi, jog prieštaravimas darbdaviui atsilies paties darbuotojo reputacijai ir netgi jo artimiesiems. Toks darbuotojo požiūris tik sustiprina darbdavio, kuris net ir kilus ginčui, paprastai pasižymi organizaciniu, materialiniu pranašumu, turi daug realesnes galimybes veiksmingai ir tinkamai įgyvendinti procesines teises, geresnę padėtį, o darbuotojas, būdamas socialiai silpnesne šalimi, dažniausiai iš viso neturėdamas arba turėdamas ribotas galimybes apginti savo pažeistas teises, lieka „prie suskilusios geldos“. Dėl šių priežasčių pagrįstas yra didesnio dėmesio skyrimas ginčams dėl darbo sutarties nei kitų kategorijų darbo ginčams. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog DK atskiru straipsniu XIX skyriuje „Individualus darbo ginčas“ reglamentuoja būtent šią, - ginčų dėl darbo sutarties kaip individualių darbo ginčų, - kategoriją, ir nė viena kita darbo ginčų kategorija nėra tokiu būdu reglamentuota, o taip pat nei vienoje darbo ginčų kategorijoje nėra tokių ypatumų, kaip, pavyzdžiui, vieno mėnesio kreipimosi į teismą terminas.

Matome, jog ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimas įstatymų leidėjo valia išsiskiria iš viso bendro individualių darbo ginčų teisinio reguliavimo – dabartinis įtvirtinimas atskiru DK straipsniu greta bendrų individualių darbo ginčų nagrinėjimo teisės normų rodo, kad šių darbo ginčų įtaka darbuotojo socialinei padėčiai, finansinių poreikių palaikymui bei visaverčio gyvenimo užtikrinimui yra itin didelė.

## **1.2. Ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo nagrinėjimo ypatumai**

Ginčų tarp darbuotojų ir darbdavių gausa ir aktualumas iš dalies ir paskatino teisės aktuose, kurie reguliuoja darbo santykius, nustatyti specialią tokių nesutarimų reguliavimo tvarką. Teisminė praktika rodo, kad teismuose dažniausiai nagrinėjami darbo ginčai, susiję su darbo sutarties klausimais. Darbdaviui priėmus sprendimą pakeisti būtinausias darbo sutarties sąlygas, neteisėtai

nušalinus darbuotoją nuo darbo, nori nenori darbo santykiai praranda stabilumą, kurio buvimu paprastai būna suinteresuota tiek viena, tiek kita darbo sutarties šalis, o darbuotoją iš viso atleidus iš darbo, darbo santykiai nutrūksta, palikdami socialinių - ekonominių interesų priešpriešos galimybę. Tačiau nukentėjusiai šaliai, kuri ginčiuose dėl darbo sutarties dažniausiai yra darbuotojas, be abejonės įstatymų leidėjas suteikia galimybę apginti pažeistas teises.

Darbo ginčai asocijuojasi su kategorija bylų, nagrinėjamų civilinio proceso tvarka, kuriai būdingi tam tikri procesiniai ypatumai, o vienas iš jų – būtina išankstinė neteisminė ginčo nagrinėjimo tvarka.<sup>8</sup> Kaip jau minėta, ginčai dėl darbo sutarties – individualių darbo ginčų kategorija, o DK 286 str. pateikiama individualius darbo ginčus nagrinėjančių organų sistema pagal pobūdį skirstoma į dvi grandis – ikiteisminę ir teisminę. Remiantis sisteminiu teisės aiškinimo metodu, darytina išvada, jog individualūs darbo ginčai priskirtini nagrinėti darbo ginčų komisijai, kuri yra būtinas kiekvieno individualaus darbo ginčo etapas. Todėl ši nuostata traktuotina kaip bendroji taisyklė, o tai, kad įstatymas atskiras individualių darbo ginčų kategorijas priskiria tiesiogiai teismui, turi būti vertinama kaip bendrosios taisyklės išimtis.<sup>9</sup> Vadinasi, ginčams dėl darbo sutarties esant vienai iš tų išskirtinių bylų kategorijų, kuriai neteisminės ginčo nagrinėjimo tvarkos nuostatos netaikomos, dėl jų nagrinėjimo kreipiamasi tiesiai į teismą. Ši nuostata įtvirtinta DK 295 str. 2 d., kurioje įstatymų leidėjas nustato negalutinį individualių darbo ginčų, nagrinėjamų išimtinai teismuose, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, sąrašą. Tai ginčai:

- 1) kilę dėl darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimo iš darbo;
- 2) dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;
- 3) tarp profesinių sąjungų ar kitų darbuotojų atstovų ir darbdavio dėl įstatymuose ar sutartyje nustatytų pareigų ir prievolių nevykdymo;
- 4) pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises;
- 5) kai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra nutrūkę;
- 6) kitais įstatymų nustatytais atvejais, pavyzdžiui, DK 96 str. 1 d. nurodyti ginčai dėl atsisakymo priimti į darbą.

---

<sup>8</sup> Bužinskas, G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. Teisė, 1999, t. 33(3), p. 5-10.

<sup>9</sup> Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Davulis, T.; et al. Lietuvos Respublikos DK komentaras. II Tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 511. ISBN 9955-616-00-8.

Kadangi, magistro darbo tema tiesiogiai nukreipia į ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo teorinę ir praktinę analizę, čia mums svarbiausia yra DK 295 str. 2 d. 1 p. nukreipiamoji dispozicija, nukreipianti į DK 297 str. 1 ir 3 d., o taip pat DK 295 str. 2 d. 5 p. LAT konsultacijoje teisėjams yra pažymėjęs, kad faktas apie darbo santykių tarp darbuotojo ir darbdavio pasibaigimą yra juridškai reikšminga aplinkybė, sąlygojanti ginčo priskyrimą prie tiesiogiai nagrinėtinų teisme. Tai reiškia, kad kai ginčo šalys dar yra siejamos darbo santykių, jos kilusius nesutarimus privalo spręsti visų pirma ikiteismine tvarka ir tik po to – teisme, o kai darbo santykiai yra nutrūkę – šalys šios pareigos nebeturi, ir darbo ginčas nagrinėjamas tiesiogiai teisme.<sup>10</sup> Taigi su ypatingu savo padariniais ir iš esmės savarankišku atleidimo iš darbo institutu susijusių ginčų nagrinėjimas įgyvendinamas tiesiogiai teisme. Remiantis tuo, kad dar 1972 metų Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso 241 str. 2 d. 1 p. buvo įtvirtinta nuostata, kad darbo ginčai „pagal darbininkų ir tarnautojų, atleistų iš darbo įmonės, įstaigos, organizacijos administracijos iniciatyva, pareiškimus dėl grąžinimo į darbą, taip pat dėl jų atleidimo priežasčių formulavimo pakeitimo, išskyrus ginčus darbuotojų, einančių specialiaame sąraše numatytas pareigas (251 str.)“<sup>11</sup> betarpiškai nagrinėjami rajonų (miestų) liaudies teismuose, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją ir, įmonės, įstaigos, organizacijos profsajungos komitetą (cecho profsajungos komitetą), o taip pat tuo, jog po nepriklausomybės Lietuvoje atkūrimo Seimo 2000 m. birželio 20 d. priimto Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo<sup>12</sup>, netekusio galios, kai 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo dabartinis DK, 10 str. 2 d. taip pat buvo numatyta iš darbo atleisto darbuotojo arba įstatymų nustatyta tvarka įgalioto jo atstovo teisė dėl grąžinimo į darbą, atleidimo iš darbo priežasties formulavimo pakeitimo tiesiogiai kreiptis į teismą per 1 mėnesį nuo dokumento, patvirtinančio atleidimą iš darbo, gavimo, arba nuo dienos, kai turėjo jį gauti, akivaizdu, jog toks ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo nagrinėjimo reglamentavimas, kai netaikant išankstinės neteisminės ginčo nagrinėjimo tvarkos kreipiamasi tiesiai į teismą, rodo įstatymų leidėjo, turinčio pareigą nustatyti tokį visuomenei priimtina teisinių reguliavimą, kuriuo būtų sukurtos optimaliai palankios sąlygos darbo santykių šalių abipusiems interesams ir teisėms įgyvendinti bei apginti, teikiamą ypatingą reikšmę ginčams dėl atleidimo iš darbo. Manytina, kad taip yra dėl to, jog ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo visada išlieka itin aktualūs bei dažnai pasitaikantys visų nagrinėjamų darbo bylų kontekste dėl savo teisinio pobūdžio, o išnagrinėtos bylos dėl atleidimo iš darbo, ne tik turi ypatingą reikšmę formuojant vieningą teismų

---

<sup>10</sup> 2001 m. gruodžio 04 d. LAT CBS konsultacija Lietuvos Apeliaciniam teismui, Apygardų teismams, miestų ir rajonų apylinkių teismams “Dėl kai kurių Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normų taikymo“. Teismų praktika, 2001, Nr. 16, p. 372-373.

<sup>11</sup> Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

<sup>12</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640.

praktiką šiuo klausimu, bet ir sudaro iš esmės svarbiausią bylų grupę, patenkančią į darbo ginčų dėl darbo sutarties kategoriją.

Europos valstybėse jau nuo seno egzistuoja tam tikri bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių nagrinėjimo ypatumai, kurie grindžiami tam tikra procesine specifika. Minėta, kad Lietuvoje teismas, nagrinėdamas individualius darbo ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo vadovaujasi materialiosiomis darbo teisės taisyklėmis ir civilinio proceso normomis. Byloms, kylančioms iš darbo teisinių santykių taikomi Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso<sup>13</sup> (toliau – CPK) XX skyriaus ypatumai. Pagal CPK 411 str. 2 d., ieškinys darbo byloje gali būti paduodamas pagal bendrojo teismo taisyklės arba pagal vietą, kurioje darbas dirbamas, buvo dirbamas ar turėjo būti dirbamas. Alternatyvaus teismo galimybė numatyta ieškovui darbuotojui, bet ne ieškovui darbdaviui, ir gali būti traktuotina kaip palengvinimas darbuotojui pasinaudoti savo teisių gynymu. Tuo tarpu jeigu ieškovu yra darbdavys, ieškinys turi būti pateikiamas vadovaujantis bendrosiomis teismo taisyklėmis. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo bylos nėra teismo išimtinai apylinkės teismų kompetencijai. Todėl pagal CPK 27 str. 1 d., ieškinio sumai esant didesnei nei 100 000 litų, ieškinys turėtų būti pateikiamas atitinkamam apygardos teismui.<sup>14</sup> Kalbant apie ieškinio pateikimą teismui, teismo išlaidų klausimas iš esmės sprendžiamas darbuotojo naudai – pagal DK 302 str. 3 d., darbuotojai darbo byloje dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, yra atleidžiami nuo žyminio mokesčio, tapati nuostata įtvirtinta ir CPK 83 str. 1 d. 1 p., kuris sako, jog nuo žyminio mokesčio mokėjimo atleidžiami ieškovai (darbuotojai) – byloje dėl visų reikalavimų, kylančių iš darbo teisinių santykių, vadinasi, darbuotojui, besikreipiančiam į teismą dėl darbo sutarties nutraukimo pripažinimo neteisėtu, suteikiama garantija teisme nemokamai apginti pažeistas teises ir įstatymo saugomus interesus.

Pagal CPK 413 str. 1 d. pasirengimas byla nagrinėti teisme turi būti baigtas ne vėliau kaip per 30 dienų nuo ieškinio priėmimo dienos. Manytina, kad per šį terminą turi būti gautas iš atsakovo atsiliepimas į pareikštą ieškinį bei įvykti parengiamasis teismo posėdis. Kadangi įstatymas nenumato apribojimų dėl sprendimo už akių priėmimo, atsakovui nepateikus atsiliepimo į ieškinį, manytina, jog tokio sprendimo priėmimas yra visiškai galimas. Paminėtina, jog parengiamojo posėdžio pradžioje teismas turi įspėti šalis apie teismo teisę viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą. Galima sutikti

---

<sup>13</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

<sup>14</sup> Nekrošius, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004. p. 283-290. ISBN 9955-9702-0-0.

su doc. dr. Vytauto Nekrošiaus nuomone, jog kiekvieno parengiamojo teismo posėdžio sudėtine dalimi turi būti ir taikinimo procedūra.

Atkreiptinas dėmesys, jog teisminiame nagrinėjime teismas gali savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą, o taip pat savo iniciatyva įtraukti byloje antrąjį atsakovą, jeigu iškovo nurodytas yra netinkamas. Bylą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu nagrinėjantis teismas nėra saistomas darbuotojo (ieškovo) nurodyto ieškinio dalyko: nustatęs, kad nėra pagrindo grąžinti darbuotoją į pirmesnę darbą ir tenkinti pareikštą reikalavimą visa apimtimi, teismas gali savo iniciatyva, kai yra DK 297 str. 4 d. nurodytos sąlygos: ekonominės, technologinės, organizacinės ar kitos panašios priežastys, dėl kurių darbuotojui bus sudarytos nepalankios darbo sąlygos, taikyti alternatyvų darbuotojo darbo teisių gynimo būdą, įtvirtintą DK 297 str. 4 d. (CPK 418 str.). Aplinkybes, reikšmingas DK 297 str. 4 d. taikymui, teismas nagrinėja nepriklausomai nuo to, ar kuri nors iš proceso šalių jomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu.<sup>15</sup> Iš to matyti, jog teismo vaidmuo ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo bylose yra aktyvus ir išeinantis už rungimosi principo leidžiamų ir CPK suformuotų bendrųjų ribų. Taip pat manytina, jog atsižvelgiant į teismui keliamą tikslą nustatyti materialią tiesą ginčo dėl darbo sutarties nutraukimo byloje, CPK 182 str. įtvirtinta teismo galimybės atsisakyti priimti pavėluotai pateiktus įrodymus taikymas yra pakankamai ribotas ir galimas tik tuo atveju, kai teismas vienos iš ginčo šalių veiksmuose konstatuoja piktnaudžiavimo procesu faktą.<sup>16</sup>

CPK 413 str. 3 d. numato, jog darbo byla turi būti išnagrinėta ne vėliau kaip per 30 dienų nuo dienos, kurią buvo baigta pasirengti bylą nagrinėti teisme, tačiau atlikus teismų praktikos analizę, akivaizdu, jog Lietuvoje bylos dėl atleidimo iš darbo nagrinėjimas teisme neretai užtrunka ne vienerius, ir net ne dvejus metus, todėl susiduriame su problema, kai įstatymuose įtvirtinto darbo bylos išnagrinėjimo termino nesilaikymo neigiamos pasekmės tenka darbdaviui, kuomet teismui pripažinus, kad darbuotojo atleidimas buvo neteisėtas, ir pagal DK 297 str. 3 d. darbuotojui priteisus vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, galima įsivaizduoti potencialios sankcijos darbdaviui mastą. Ši problema galėtų netgi neiškilti, jeigu teismai tinkamai ir tiksliai laikytųsi pasirengimo bylą nagrinėti teisme ir bylos išnagrinėjimo terminų.

---

<sup>15</sup> LAT 2007 m. balandžio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. S. v. Lietuvos kariuomenė, trečiasis asmuo Lietuvos kariuomenės Didžiojo Lietuvos etmono Jonušo Radvilos mokomasis pulkas, Nr. 3K-3- 204/2007, kat. 11.9.5, 16.2.4, 18.3.

<sup>16</sup> Nekrošius, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004. p. 283-290. ISBN 9955-9702-0-0.

Aptartini galimi teismo priimami sprendimai darbo bylose dėl darbo sutarties nutraukimo. Darbuotojui, nesutinkančiam su atleidimu iš darbo, taikomas DK 297 str. 1 d. nustatytas vieno mėnesio terminas kreiptis teisminės gynybos. Ieškinio senatis yra laiko tarpas, per kurį valstybė garantuoja asmeniui jo pažeistos teisės gynybą, jeigu per šį laiko tarpą suinteresuotas asmuo kreipiasi į teismą su ieškiniu apginti savo pažeistas teises.<sup>17</sup> LAT išaiškino, kad reikalavimui dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu taikomo vieno mėnesio ieškinio senaties termino eigos pradžia nustatoma pagal DK 297 staripsnio 1 d., o ne pagal Civilinio kodekso normas, išskyrus šio termino eigos sustabdymą, nutraukimą ar atnaujinimą. Ši teisės norma vieno mėnesio ieškinio senaties termino eigos pradžią sieja su objektyviu kriterijumi – atitinkamo dokumento, patvirtinančio atleidimą iš darbo, gavimo diena, o ne su subjektyvaus pobūdžio kriterijais – darbuotojo sužinojimu ar turėjimu sužinoti apie jo teisės pažeidimą, tai reiškia, kad vieno mėnesio ieškinio senaties terminas prasideda kitą dieną po tos dienos, kurią darbuotojas gavo darbo sutarties nutraukimą (atleidimą iš darbo) patvirtinantį dokumentą, pavyzdžiui, darbdavio įsakymą, darbo sutartį su įrašais apie darbo sutarties nutraukimą ar pan. Tačiau dokumentą, patvirtinantį atleidimą iš darbo, darbuotojui gavus ne atleidimo iš darbo dieną, o anksčiau, vieno mėnesio ieškinio senaties terminas prasideda kitą dieną po darbuotojo atleidimo iš darbo dienos. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad vien darbuotojo supažindinimas su atitinkamu dokumentu nėra prilyginamas jo gavimui, todėl ieškinio senaties termino eigos pradžios nustatymui teisinės reikšmės neturi. Tuo tarpu darbo sutarties nutraukimą patvirtinančio dokumento gavimui teismų praktikoje prilyginamas darbuotojo atsisakymas ar vengimas jį priimti.<sup>18</sup>

Taigi teismui priėmus nagrinėti nukentėjusios darbo santykių šalies skundą dėl atleidimo iš darbo ir nustačius, kad darbuotojas buvo atleistas be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, „teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos“<sup>19</sup>. Ši DK 297 str. 3 d. nuostata suteikia papildomas garantijas darbuotojui, kurio darbo santykiai su darbdaviu yra nutrūkę, ir šiuo atveju teismas konstatuoja ne tik darbuotojo ir darbdavio teisinių santykių atkūrimą, bet ir numato darbuotojo teisių apsaugos priemones, jeigu dėl kažkokių

---

<sup>17</sup> Davidavičius, H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal DK ir teismų praktiką. Kaunas: H. Davidavičius, 2006. p. 330. ISBN 9955-665-65-3.

<sup>18</sup> 2003 m. gruodžio 29 d. LAT Senato nutarimas Nr. 44 „Dėl DK normų, reglamentuojančių Darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 20.

<sup>19</sup> Lietuvos Respublikos DK. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

priežasčių teismo sprendimo vykdymas būtų vilkinamas.<sup>20</sup> Tokia teisės norma užtikrina darbuotojui galimybę, be teisėto pagrindo nutrūkus darbo santykiams, būti gražintam į darbą, tačiau kartais objektyviai egzistuoja situacija, kad, net ir nustačius atleidimo iš darbo neteisėtumą, darbuotojas negali būti gražinamas į pirmesnę darbą dėl ekonominių, technologinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti. Tokias aplinkybes reglamentuoja DK 297 str. 4 d. normos. LAT pažymėjo, kad įstatyme pateiktas tik pavyzdinis priežasčių, kurioms esant negalima gražinti darbuotojo į pirmesnę darbą, grupių sąrašas, tad kiekvienu atveju turi būti konstatuotos konkrečios tokia situaciją pagrindžiančios aplinkybės. Teisės doktrina bei teismų praktiką atitinka ir yra teisėta išvada, kad vien ta aplinkybė, jog vietoje atleisto darbuotojo į jo pareigas buvo priimtas kitas darbuotojas, nėra kliūtis gražinti darbuotoją į darbą.<sup>21</sup> Tačiau teismui nustačius tokias aplinkybes kaip, kad, pavyzdžiui, dėl susiklosčiusių darbuotojo ir darbdavio santykių, kurie yra konfliktiški, nepavykusio darbdavio ir darbuotojo bendradarbiavimo dėl galimo darbo santykių pratęsimo, faktinių darbo santykių, kurie susiklosto po darbuotojo gražinimo į darbą teismo sprendimu, kai darbuotojui joks realus darbas nesuteikiamas, ir darbuotojas, gaudamas darbo užmokestį, darbo metu jokių funkcijų neatlieka ir pan., darbuotojo gražinimas į darbą yra apsunkintas, nes jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, todėl darbuotojas į pirmesnę darbą negražinamas ir DK 297 str. 3 d. netaikoma.<sup>22</sup> Tokiu atveju, teismai, siekdami užtikrinti tinkamą darbuotojo teisių apsaugą ir atkurti socialinį teisingumą, pripažįsta darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo pas atsakovą dienos iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.<sup>23</sup>

Paminėtinas problemiškas ginčų dėl darbo sutarties teismo nagrinėjimo proceso aspektas – su tam tikra teisės normų kolizija susiduriame skubiai vykdomų teismo sprendimų srityje, kadangi CPK pateiktas privalomų skubiai vykdyti sprendimų sąrašas ir toks sąrašas DK 299 str. 1 d. nesutampa. DK numatyta, jog sprendimas dėl darbuotojo gražinimo į darbą yra privalomai skubiai vykdomas. Tuo tarpu CPK 283 str. teismui suteikia teisę leisti vykdyti sprendimą skubiai. Manytina, jog šią koliziją reikėtų spręsti DK naudai, kadangi jau CPK 1 str. 1 p. nurodoma, jog darbo bylų nagrinėjimo ypatumus gali numatyti ir kiti įstatymai – šiuo atveju DK. Be to, DK 11 str. įsakmiai

<sup>20</sup> Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Davulis, T.; et al. Lietuvos Respublikos DK komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 530. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>21</sup> 2008 m. balandžio 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3.

<sup>22</sup> LAT 2007 m. balandžio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. S. v. Lietuvos kariuomenė, trečiasis asmuo Lietuvos kariuomenės Didžiojo Lietuvos etmono Jonušo Radvilos mokomasis pulkas, Nr. 3K-3-204/2007, kat. 11.9.5, 16.2.4, 18.3.

<sup>23</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

numatyta, kad esant prieštaravimų tarp DK normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų, taikoma šio DK norma. Todėl darytina išvada, kad sprendimai bylose dėl neteisėtai atleisto darbuotojo grąžinimo į ankstesnį darbą turi būti vykdomi skubiai.

Atsižvelgiant į tai, kad teisėje pripažįstama neteisėto atleidimo iš darbo prezumpcija, pažymėtina, kad nepriklausomai nuo to, koks teisinio reguliavimo balansas ir interesų pusiausvyra būtų pasiekta materialinėje darbo teisėje, teismo procese nagrinėjant darbo ginčą, darbo sutarties pagrįsto ir teisėto nutraukimo onus probandi (įrodinėjimo našta) tenka darbdaviui. Darbdavio pareiga įrodyti darbo sutarties nutraukimo pagrįstumą ir teisėtumą nustatyta ir Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) Konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 9 str. 2 d.<sup>24</sup> bei daugelio užsienio valstybių darbo įstatymuose.

Remiantis tuo, kas išdėstyta, akivaizdu, kad ginčų dėl darbo sutarties įtvirtinimas atskiru DK straipsniu teikia išskirtinumą šiai individualių darbo ginčų kategorijai, kuris pasireiškia per tokių ginčų nagrinėjimo tvarkos specifiką. Darbuotojas, negalėdamas laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis taptų teisiškai pažeidžiama darbo teisinių santykių šalimi, ir galimybės pasinaudoti Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 str. įtvirtinta konstitucine teise į teisminę gynybą, o konkrečiai teise kreiptis į teismą<sup>25</sup>, būtų apsunkintos, jeigu ginčų dėl darbo sutarties sprendimui nebūtų skiriama ypatinga nagrinėjimo tvarka, o tai, jog ginčai dėl darbo sutarties įstatymų leidėjo valia įgyja didesnę reikšmę negu visi kiti darbo ginčai, net ir lyginant su tais, kurie teismuose nagrinėjami tiesiogiai, suponuoja išvadą, kad ginčai dėl darbo sutarties vertintini kaip kertinis darbo ginčų sistemos institutas.

Taigi suvokus ginčų dėl darbo sutarties išskirtinumą, išsiaiškinus jiems būdingų bruožų esmę, aptarus ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo teismo nagrinėjimo ypatumus, pereiname prie kitos darbo dalies, kurioje bus pateikiama išsami įvade konkretizuotų darbo sutarties nutraukimo pagrindų analizė, iš esmės aiškinantis jų ypatybes, keliant egzistuojančias problemas, pateikiant praktinius pavyzdžius iš aktualios teismų praktikos bei nagrinėjant įstatyminio reglamentavimo specifiką.

---

<sup>24</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva. [žiūrėta: 2009 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>>.

<sup>25</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.



## **2. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai darbo sutarties pasibaigimo pagrindų klasifikacijoje: ypatybės, praktinio įgyvendinimo problematika, įstatyminio reglamentavimo specifika**

Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytais darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.<sup>26</sup> Darbo sutarties institutas – pagrindinis darbo teisės institutas, o teisės normos, reguliuojančios darbo sutarties pasibaigimą, vienos iš svarbiausių šio instituto normų. Teisės normų, reguliuojančių darbo sutarties pasibaigimą, svarbą lemia tai, jog pasibaigus darbo teisiniams santykiams ne įstatymo numatytais pagrindais, darbo sutarties šalis, kurios teisės buvo pažeistos, įgyja teisinį pagrindą kreiptis į teismą dėl pažeistų darbininkų teisių gynimo. Teisminis ginčas kartu yra ir socialinis konfliktas, iš dalies sukkeliantis visuomenės gyvenimo nestabilumą bei socialinį nesaugumą. Todėl siekiant išvengti teisinių ginčų, darbo sutarties šalims nusprendus nutraukti darbo teisinius santykius, itin svarbu teisingai taikyti teisės normas, reguliuojančias darbo sutarties pasibaigimą ir nutraukimą.<sup>27</sup>

Teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas – darbo sutartis, todėl pasibaigus darbo sutarčiai, teisiniai darbo santykiai nutrūksta, baigiasi šalių teisės ir pareigos.<sup>28</sup> Teorijoje ir praktikoje vartojamos trys panašios, tačiau savo turiniu netapačios sąvokos, įvardijančios darbo teisinių santykių baigtį. Pavyzdžiui DK 124 str. kalbama apie darbo sutarties pasibaigimą ir darbo sutarties nutraukimą, DK 129 st., kaip ir daugelyje kitų, dar kalbama ir apie atleidimą iš darbo. Šios sąvokos nevisada taikomos pagal savo tikslią prasmę, todėl siekiant nustatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų klasifikacijoje vietą ir reikšmę, būtina kalbėti apie visų trijų sąvokų, susijusių su darbo sutarties santykių baigtimi, taikymo sritis bei pateikti jų apibrėžimus. LAT senatas yra pateikęs visų šių sąvokų aiškinimą, taip pat jų tinkamo vartojimo aspektus teisės mokslo darbuose yra analizavę ir teisės mokslininkai – doc. dr. Viktoras Tiažkijus, doc. Rasa Macijauskienė ir kt. Sąvoka *darbo sutarties pasibaigimas*, reiškia bet kokią atvejį, kai pasibaigia darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, tai yra

<sup>26</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

<sup>27</sup> Šuminas, A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Teisė, 1999, t. 33(2), p. 58-68.

<sup>28</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 407. ISBN 9986-616-15-6.

plačiausia sąvoka, apimanti visus darbo santykių pasibaigimo atvejus, nesvarbu kieno iniciatyva ir koku būdu darbo sutarties šalių teisės ir pareigos pasibaigia.<sup>29</sup> Darbo sutarties pasibaigia ir darbuotojui mirus, ir ją nutraukus DK nustatytais pagrindais, taip pat likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo.<sup>30</sup> Terminas *darbo sutarties nutraukimas* paprastai suprantamas, kaip vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia abiejų šalių arba bent vienos šalies valia arba dėl įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų<sup>31</sup>, t.y. čia pasireiškia valinis elementas. Atkreiptinas dėmesys, kad tretieji asmenys, kurie, nors ir nėra darbo sutarties šalis, tačiau įstatymo nustatyta tvarka turi teisę reikalauti, kad darbdavys nutrauktų darbo sutartį su darbuotoju. Svarbu tai, kad darbo sutarties nutraukimo iniciatyvą turi vienas asmuo, kuriam pagal įstatymą tokia teisė yra nustatyta. Antai, DK 136 str. 1 d. 1 p. tokią teisę suteikia teismui, DK 136 str. 1 d. 3 p. – įstatymų įgaliotiems organams ar pareigūnams, o taip pat pagal DK 136 str. 1 d. 5 p. darbo sutarties nutraukimo iniciatyvą kaip trečiasis asmuo turi vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi. Būtina pažymėti, kad tokiais atvejais darbo sutarties nutraukiama be išpėjimo. Tuo tarpu *atleidimo iš darbo* sąvoka dažniausiai vartojama, kai kalbama apie darbo sutarties nutraukimo tvarką ir teisinius padarinius ir reiškia pačios darbo sutarties pasibaigimo rezultatą ir, suprantama, tai yra teisinė darbo sutarties pasibaigimo išdava, nes pasibaigia teisės ir pareigos, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis pasibaigia darbuotojui mirus, nes tokiu atveju mirusio darbuotojo teisių ir pareigų perėmimas negalimas.<sup>32</sup> Svarbu nesupainioti sutarties nutraukimo pagrindo su atleidimo iš darbo priežastimi, kadangi atleidimo iš darbo priežastis yra tik vienas iš juridinės sudėties, teisės aktų pripažintos darbo sutarties nutraukimo pagrindu, elementų. Taigi akivaizdu, kad nors darbo sutarties pasibaigimo, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš darbo sąvokos vartojamos kaip sinonimai, teisiniu aspektu jų reikšmė yra skirtinga, nes atleidimas iš darbo taikomas darbuotojo asmeniui kaip darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) galutinė pasekmė.

## **2.1. Darbo sutarties pasibaigimas pagal subjekto valią**

---

<sup>29</sup> 2003 m. gruodžio 29 d. LAT Senato nutarimas Nr. 44 „Dėl DK normų, reglamentuojančių Darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 20.

<sup>30</sup> Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Davulis, T.; et al. Lietuvos Respublikos DK komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 121-122. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>31</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 407-408. ISBN 9986-616-15-6.

<sup>32</sup> Macijauskienė, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. Jurisprudencija, 2006, t. 10(88), p. 71-78.

Doc. dr. V. Tiažkijus pateikia darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sampratą: „tai tam tikri juridiniai faktai, su kuriais įstatymai sieja darbo sutarties pasibaigimą“<sup>33</sup>. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs DK iš emės pakeitė iki tol galiojusias darbo sutarties nutraukimo sąlygas ir tvarką, o galios neteko daug iki tol galiojusių darbo teisinius santykius reglamentavusių teisės aktų: Darbo įstatymų kodeksas (toliau – DĮK), Darbo sutarties įstatymas (toliau – DSI), Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas (toliau – DGNĮ) ir kiti. Šiuo metu Lietuvoje galiojančio DK nuostatomis buvo siekiama sukurti naują darbo santykius reglamentuojančią teisinę bazę, kuri atitiktų Lietuvos rinkos situaciją bei tarptautinius standartus. Todėl atsisakius kazuistinio darbo sutarties pasibaigimo pagrindų reglamentavimo, kuomet vadovaujantis socialistinės teisės tradicija buvo nustatytas išsamus ir baigtinis daugiau nei trisdešimties darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašas, dabartiniame DK pateikiami bendriausi darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Pagal DK 124 str. darbo sutartis baigiasi:

- 1) ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais;
- 2) likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
- 3) darbuotojui mirus.

Kiekvieno darbo sutarties pasibaigimo pagrindo teisinė prigimtis gali būti visiškai skirtinga, todėl tikslinga šiuos pagrindus pagal tam tikrus kriterijus grupuoti. Grupavimas turi ir praktinę reikšmę - nuo to, kuriai grupei priskirtinas tam tikras pagrindas, priklauso, kokie bus darbo sutarties pasibaigimo padariniai ir jos nutraukimo tvarka.<sup>34</sup> Teisinės technikos bei loginiu požiūriu teisingiausias skirtymas būtų remiantis šalių valios kriterijumi, o taip pat atsižvelgiant į subjektus.

Remiantis doc. dr. V. Tiažkijaus siūlomu darbo sutarties pagrindų grupavimo modeliu, pateiktina scheminė darbo sutarties pasibaigimo pagrindų klasifikacija, padėsianti aiškiai nustatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindų vietą bendroje darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sistemoje.

---

<sup>33</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 412. ISBN 9986-616-15-6.

<sup>34</sup> Šuminas, A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Teisė, 1999, t. 33(2), p. 58-68.

1 pav.

Pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą dėl tam tikrų valingų darbo sutarties šalių poelgių arba veiksmų ar aplinkybių, kurių atsiradimas *priklauso nuo šalių valios*

Skirstoma pagal tai, kokio subjekto valia lemia darbo sutarties pasibaigimą

a) Šalių susitarimu (DK 125 str.)
b) Darbuotojo pareiškimu: <ul style="list-style-type: none"><li>• Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva įprasta tvarka (DK 127 str. 1 d.);</li><li>• Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių (DK 127 str. 2 d., 128 str.);</li><li>• Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu išbandymo laikotarpiu dėl netinkamo darbuotojui darbo (DK 107 str. 2 d.).</li></ul>
c) Darbdavio iniciatyva: <ul style="list-style-type: none"><li>• Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.);</li><li>• Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės (DK 136 str. 3 d.);</li><li>• Darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojo išbandymo rezultatai nepatenkinami (DK 107 str. 1 d.).</li></ul>

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*

Darbo sutarties pasibaigimas dėl tam tikrų aplinkybių, kurių atsiradimas nepriklauso nuo darbo sutarties šalių valios

1) Įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo (DK 136 str. 1 d. 1 p.)
2) Kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą (DK 136 str. 1 d. 2 p.)
3) Įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu (DK 136 str. 1d.3p.)
4) Kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo (DK 136 str. 1 d. 4 p.)
5) Kai nutraukti darbo sutartį su darbuotoju nuo keturiolikos iki šešiolikos metų reikalauja vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi (DK 136 str. 1 d. 5 p.)
6) Likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolių nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo (DK 136 str. 1 d. 6 p.)
7) Mirus darbdaviui, kai darbo sutartis buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo (DK 136 str. 2 d.)
8) Darbuotojui mirus (DK 124 str. 3 d.)
9) Kai darbo sudėties sudedamosios dalys (d.) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatomis ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą (DK 139 str. 1 d.)
10) Kai darbo sutartis, sudaryta pažeidžiant įstatymus ar Lietuvos Respublikos tarptautinius susitarimus, reglamentuojančius laikinai atvykusių į Lietuvos Respubliką asmenų įdarbinimą (DK 139 str. 2 d.)

Iš sudarytos schemos matyti, jog darbo sutarties pasibaigimo pagrindai skiriami į dvi atskiras rūšis – pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą dėl darbo sutarties šalių valingos veikos, ir pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą nepriklausomai nuo darbo sutarties šalių valios.

Magistro darbe bus remiamasi šia darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) pagrindų klasifikacija, kuri ir reikalinga tam, kad pagal tam tikrą kriterijų, šiuo atveju – atsižvelgiant į šalių valią, būtų suskirstyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai. Praktiniu požiūriu darbo sutarties nutraukimo pagrindai darbuotojui yra reikšmingi, nes dažnai jie gali nulemti tolesnes darbuotojo įsidarbinimo galimybes, pavyzdžiui, darbdavys dažniausiai atkreipia dėmesį į aplinkybes, dėl kurių darbuotojas buvo atleistas iš darbo – savo prašymu, ar už darbo drausmės pažeidimą ir pan. Tačiau ar visada nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas rodo tikrąją šalių valią?

Dėl pasaulinės finansų krizės ir dėl su ja susijusio gamybos nuosmukio 2009 metų darbo rinkos prognozė yra vienareikšmiška: įsidarbinimo galimybės visuose ekonominiuose sektoriuose, o taip pat darbo jėgos kaina, sudarydama prielaidas išlaikyti darbo vietas, mažės, tuo tarpu ieškančių darbo asmenų daugės, didės reorganizuojamų ar bakrutuojančių įmonių ir iš jų grupėmis atleidžiamų darbuotojų skaičius. Vien 2009 m. sausio mėnesį į Lietuvos teritorines darbo biržas ieškodami darbo kreipėsi 42,9 tūkstančiai asmenų. Tai yra 77,8 procento daugiau negu 2008 m. sausį ir 52 procentais daugiau nei gruodį. 2009 m. sausio mėnesį Lietuvos darbo birža gavo 28 pranešimus apie grupės darbuotojų atleidimus<sup>35</sup>, kuomet apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavį raštu pranešti teritorinei darbo biržai Vyriausybės nustatyta tvarka pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais ir ne vėliau kaip prieš įteikiant išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, įpareigoja DK 130<sup>1</sup> str. 3 d. Apie atleidimą išpėti 1588 darbuotojai, o atleidimo priežastys pasikartojančios visuose darbo rinkos sektoriuose – darbuotojų skaičiaus mažinimas dėl ekonominių priežasčių, įmonėms iškeltos bankroto bylos, vykdomų struktūrinių pertvarkymų, mažinamų gamybos apimčių. Taigi lėtėjančios ekonomikos pasekmė – didėjantis nedarbas ir prognozuojamas iki 10 procentų nedarbo lygis<sup>36</sup> rodo, jog darbo sutarčių nutraukimo atvejų skaičius didės, todėl manytina, jog ir ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo padaugės. Siekiant išvengti nepagrįsto įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų atleidimo iš darbo, privalu tinkamai, remiantis teismų praktika, taikyti teisės normas, kas leistų apsaugoti darbuotojų darbo teises bei teisėtus darbdavio interesus. Tačiau tikėtina, jog darbdaviai, naikindami neefektyvias darbo vietas, kur nereikia aukštos kvalifikacijos specialistų, kur darbas yra dubliuotas, arba tiesiog siekdami maksimaliai sumažinti įmonės sąnaudas ir sutaupyti darbuotojų sąskaita, ieškos „pigiausių“ darbuotojų atleidimo būdų, kad darbo sutartį su darbuotoju būtų galima nutraukti neišmokant darbuotojui išėtinės išmokos ar be išpėjimo, t.y. išvengiant

<sup>35</sup> Situacija darbo rinkoje 2009 m. sausio mėnesį [žiūrėta: 2009 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Situacijos/UserDisplayForm.aspx?ID=236&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Eldb%2Elt%2FInformacija%2FDarboRinka%2FPuslapiai%2Fdefault%2Easpx#SituacijaSaliesDarboRinkosRodikliai>>.

<sup>36</sup> Lietuvos Darbo biržos informacinis biuletenis “Darbo biržos naujienos“. Nr. 1 (134), 2009. [žiūrėta: 2009 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/UserDispForm.aspx?ID=2866>>.

įstatyme numatytų garantijų taikymo darbuotojui. Galima teigti, jog darbo rinkoje atsiras naujas neigiamas reiškinys – latentinis, arba paslėptas, darbuotojų atleidimas iš darbo, kai darbdavys, pasinaudodamas susidariusia situacija ir savo geresne pozicija darbo santykiuose, bandys nutraukti darbo sutartį su darbuotoju naudodamasis darbo įstatymuose įtvirtintais pagrindais, tačiau neatitinkančiais faktinės situacijos, ir tokiu būdu lyg ir teisėtai išvengti įstatyme numatytų garantijų taikymo darbuotojui nutraukiant su darbuotoju darbo sutartį. Todėl šioje magistro darbo dalyje, atsižvelgiant į ribotą darbo apimtį, bus analizuojama ir atkreipiamas dėmesys į aktualiausius ir problematiškiausius pagal besiklostančias darbo rinkos tendencijas darbo sutarties nutraukimo pagrindus – darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu pagal DK 125 str., taip pat darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės pagal DK 129 str. bei darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be įspėjimo dėl darbuotojo kaltės už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. probleminius aspektus, o taip pat bus nagrinėjami darbo sutarties nutraukimo, kai darbuotojo išbandymo rezultatai nepatenkinami pagal DK 107 str. teoriniai ir praktiniai ypatumai.

Magistro darbe nagrinėjant darbo sutarties nutraukimo pagrindų problematiką, būtina turėti omenyje, kad teismai, valstybės ir kitos institucijos, taip pat asmenys, taikantys įstatymus ir kitus teisės aktus, turi pareigą atsižvelgti į įstatymų bei kitų norminių teisės aktų išaiškinimus bei rekomendacijas. Tai reiškia, kad teismai ir teismų praktika yra reikalingos teisinio reguliavimo mechanizmo dalys „įstatymams knygoje“ tampant „veikiančiais įstatymais“, o taip pat abstrakčioms teisės normoms tampant taisyklėmis vykdant teisingumą individualiose bylose.<sup>37</sup> Atsižvelgiant į tai, kad 2006 m. kovo 28 d. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – LRKT) nutarimu<sup>38</sup> Lietuvos teisinė sistema pasuko teismo precedento privalomumo įtvirtinimo teisės aktuose link, t.y. buvo pripažinta, jog Konstitucijoje įtvirtinta teismų sistema turi funkcionuoti taip, kad sudarytų prielaidas formuotis vienodai teismų praktikai, reikia pastebėti, jog nors LAT išaiškinimai bei rekomendacijos teismams ir papildo darbo santykių teisinį reguliavimą nauju elementu, tačiau keisti norminių aktų šis teismas negali ir jo nurodymai – išaiškinimai, rekomendacijos bei konsultacijos – neturi prieštarauti įstatymams. Be to, remiantis minimu LRKT nutarimu, nagrinėjant magistro darbo temą, turėtina galvoje tai, kad bendrosios kompetencijos teismų praktika atitinkamų kategorijų dėl darbo sutarties nutraukimo bylose gali būti koreguojama ir nauji teismo precedentai gali būti kuriami

---

<sup>37</sup> Mikelėnas, V. Aukščiausiojo Teismo vaidmuo užtikrinant vienodą teisės aiškinimą. *Teisė*, 2002, t. 44.

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 str. 1 d. 2 p., 69 str. 4 d. (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 11 str. 3 d. (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 str. 2 d. (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 36-1292.

tik tada, kai tai yra neišvengiamai, objektyviai būtina, taip pat tai, kad toks bendrosios kompetencijos teismų praktikos koregavimas, t.y. nukrypimas nuo teismų ligi tol saiščiusių ankstesnių precedentų, visais atvejais turi būti deramai, kas reiškia aiškiai ir racionaliai, argumentuojamas atitinkamuose bendrosios kompetencijos teismų sprendimuose.

### **2.1.1. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu**

Vienas iš darbo sutarties pasibaigimo pagrindų, įvardintų DK, yra darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Šis darbo santykių nutraukimo būdas pasižymi dviem savybėmis - lankstumu, kadangi DK faktiškai visus atleidimo momentus palieka susitarti šalims, ir užtikrintumu, nes šį atleidimą vėliau užginčyti teismine tvarka yra pakankamai sunku, jeigu buvo laikytasi minimalių DK 125 str. numatytų reikalavimų, tad individualaus darbo ginčo kilimo rizika yra labai maža, todėl šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas darbdaviui yra yra pats saugiausias ir dažniausiai ekonomiškiausias. Prieš imantis bet kokių darbuotojo atleidimo iš darbo veiksmų, o juo labiau, kai nėra darbuotojo kaltės, darbdaviui paprastai rekomenduotina susitarti ir darbo sutartį nutraukti šiuo pagrindu. Netgi esant darbuotojo kaltei, tačiau, kai įrodymai neakivaizdūs, ir, situacija nors kiek ginčytina, paprastai geriausia išeitis yra darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu.<sup>39</sup>

Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu sąlygiškai susideda iš trijų etapų: pasiūlymo nutraukti darbo sutartį, kitos šalies sutikimo ir susitarimo dėl darbo sutarties nutraukimo.

Įstatymas reikalauja pasiūlymą nutraukti darbo sutartį pateikti kitai darbo sutarties šaliai raštu. Tokia įstatymų leidėjo įtvirtinta nuostata paaiškinama tuo, kad raštu išdėstytas pasiūlymas nutraukti darbo teisinius santykius šalių susitarimu yra pagrindas kitai sutarties šaliai įvertinti susiklosčiusią situaciją, galimus elgesio variantus ir pasekmes bei nuspręsti, priimtinas jai toks pasiūlymas ar yra kitų, labiau šios šalies interesus atitinkančių situacijos sprendimo būdų. Taigi pasiūlymo nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu pateikimas – labai svarbus veiksmas, nes būtent pateiktas pasiūlymas yra pagrindas kitai darbo teisinių santykių šaliai svarstyti ir pareikšti savo valią dėl darbo teisinių santykių pasibaigimo šalių susitarimu. Be to, raštu išdėstant pasiūlymą, įvardijamos ir konkrečios siūlomos sutarties nutraukimo sąlygos, taigi kita darbo sutarties šalis gali įvertinti pasiūlyme nurodytas sąlygas ir per septynias dienas nuspręsti, sutikti su tokiu pasiūlymu ar ne, be to, gali siūlyti papildomų savo sąlygų ar derėtis dėl pasiūlytųjų. Tuo tarpu žodžiu pateikiami pasiūlymai nebūna aiškiai suformuluoti, be to, jie gali būti skirtingai šalių suprantami.

<sup>39</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 414. ISBN 9986-616-15-6.

Praktikoje yra atvejų<sup>40</sup>, kai teismai, nagrinėdami ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu, nurodė, jog DK 125 str. numatyta galimybė, o ne įsakmus reikalavimas pateikti rašytinį pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Manytina, jog toks traktavimas - nepagrįstas. LAT išaiškino, jog 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. Reikalavimas pateikti rašytinį pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu neturi būti suabsoliutinamas. Jeigu konkrečiu atveju akivaizdi abiejų šalių valia nutraukti darbo teisinius santykius ir nutraukti juos būtent DK 125 str. nurodytu pagrindu, o šalys suderina savo interesus sudarydamos rašytinį susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu, vien atskiro rašytinio pasiūlymo nutraukti darbo sutartį nepateikimas nebūtų pakankamas pagrindas pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu dėl DK 125 str. įtvirtintos procedūros pažeidimo. Įstatyme nėra įsakmiai nurodyta, jog darbo sutarties šalių susitarimas dėl sutarties nutraukimo turi būti surašytas kaip atskiras dokumentas, tad pasiūlymas dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu ir susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu gali būti kaip vienas dokumentas, svarbu tai, kad susitarimas būtų išreikštas raštu ir tokia situacija gali susiklostyti tik tada, jeigu tokia darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūra atitiktų tikrąją šalių valią dėl esminių darbo sutarties nutraukimo sąlygų.

Vis dėlto, siekiant išvengti nesusipratimų, taikant šias normas praktiškai, ir netgi teisminių ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, manytina, kad tikslingiau sudaryti du atskirus dokumentus: siūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu ir šalių susitarimą dėl darbo santykių nutraukimo. Taip pat gali būti ir trečiasis dokumentas – kitos šalies sutikimas.

Pastebėtina, kad DK nenurodo, koks turėtų būti pasiūlymo nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu turinys. Iš to galima daryti išvadą, kad tokia pasiūlyme pakanka privalomai nurodyti tik tai, kad siūloma nutraukti darbo sutartis šalių susitarimu pagal DK 125 str. bei tokio pasiūlymo pateikimo data, kadangi nuo jos skaičiuojamas septynių dienų sutikimo terminas, per kurį šalis, sutinkanti su kitos šalies pateiktu pasiūlymu nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, turi pranešti apie savo sutikimą. Teisės aktais nėra numatyta, kokia turėtų būti sutikimo forma, tad sutikimas gali būti išreikštas tiek raštu (gali būti atskiru dokumentu, tačiau gali būti, pavyzdžiui, ant pasiūlymo nutraukti darbo sutartį parašant, kad sutinka), tiek žodžiu, tiek pasiūlymą priėmusios šalies veiksmais. Svarbu yra tai, kad jeigu per septynias dienas šalis, gavusi pasiūlymą, nepraneša, kad

---

<sup>40</sup> 2007 m. vasario 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje M. M. v. AB „Spauda“, Nr. 3K-3-59/2007, kat. 11.9.1.



sutinka nutraukti darbo sutartį, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu yra atmetas. Nors DK numato ilgiausią laiko terminą, per kiek laiko turi būti pateiktas sutikimas, trumpiausio arba minimalaus laiko termino nėra. Todėl yra įmanoma, kad visi šie veiksmai, - viena šalis pateikia pasiūlymą, kita išreiškia sutikimą, yra pasirašomas šalių susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo ir informinamas darbo sutarties nutraukimas, - yra atliekami vieną ir tą pačią dieną. LAT išaiškino, kad septynių dienų terminas įstatymo nustatytas vis dėlto šalies, kuriai pateikiamas pasiūlymas dėl darbo sutarties nutraukimo, naudai ir šiai šaliai turi būti sudaryta reali galimybė pasinaudoti šiuo terminu. Ir tai, kad pasiūlymą gavusi šalis gali nuspręsti priimti šį pasiūlymą tiek per septynias dienas, tiek ir iš karto, nepaneigia jo esmės - svarbiausia, kad toks pasiūlymas kitai darbo sutarties šaliai būtų pateiktas raštu ir ji turėtų galimybę jį svarstyti bei nuspręstų šį pasiūlymą priimti laisva valia. Taip pat svarbu ir tai, kad nors įstatyme nenustatyta pareigos pranešti kitai šaliai, jog ji turi teisę septynias dienas svarstyti gautą pasiūlymą nutraukti darbo sutartį, tačiau darbo sutarties šalys, įgyvendindamos savo teises ir vykdydamos pareigas, turi veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo, sąžiningumo principų, kaip numatyta DK 35 str. Be to, darbdavys, kaip stipresnioji darbo teisinių santykių šalis, turi ne tik nepažeisti darbuotojo, kaip silpnesniosios šių santykių šalies, interesų, bet ir padėti jam įgyvendinti jo teises, kartu užtikrinti darbo teisiniuose santykiuose teisėtumą bei išvengti ginčų teisme.<sup>41</sup>

Atkreiptinas dėmesys, į tai, jog tuo atveju, kai pažeidžiama DK 125 str. nustatyta darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūra, kilus ginčui dėl to, teisėtai nutraukta darbo sutartis šiuo pagrindu ar ne, pareigą įrodyti, kad kita sutarties šalis išreiškė sutikimą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu ir susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo išreikšta tikroji suderinta šalių valia, turi šalis, pažeidusi įstatymo nustatytą darbo sutarties nutraukimo procedūrą.

Kaip jau minėta, darbo santykių nutraukimas šalių susitarimu galimas tuomet, kai šalys savo valią suderina joms abiemis tuo metu rūpimomis ir naudingomis ar priimtiniomis, kiekvienos iš jų požiūriu, sąlygomis. Abiems šalims sutikus iš esmės dėl darbo sutarties nutraukimo, jos sudaro raštišką sutarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, kuriame numatoma nuo kurio laiko sutartis nutraukiama, ir kitos sutarties nutraukimo sąlygos, tokios kaip kompensacijų išmokėjimas, nepanaudotų atostogų suteikimas, įvairių priedų ir priemonių išmokėjimas ir kiti klausimai, o jeigu tai buvo numatyta darbo ar kolektyvinėje sutartyje, atsiskaitymo tvarka, kai omenyje turima ne tik

---

<sup>41</sup> 2007 m. vasario 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje M. M. v. AB „Spauda“ Nr. 3K-3-59/2007, kat. 11.9.1.

darbo užmokestis, bet ir transporto, telefono išlaidų apmokėjimas ir pan. Toks detalus įforminimas padeda išvengti nesusipratimų tarp darbo sutarties šalių.<sup>42</sup>

DK 140 str. 2 d. nurodyta, kad išėitinė išmoka nemokama, kai su darbuotoju darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu. Šiuo pagrindu nutraukus darbo sutartį, darbuotojui gali būti išmokėta pinigine kompensacija. Darbdavys gali siūlyti arba nesiūlyti kompensaciją, o darbuotojas gali prašyti jam išmokėti kaip kompensaciją atitinkamą pinigų sumą, nes jos dydis privačiame sektoriuje nėra reglamentuotas įstatymų ir ribojamas, nebent tai būtų numatyta kolektyvinėje sutartyje. Kiekvienu konkrečiu atveju darbo sutarties šalių valioje susitarti dėl pinigines kompensacijos išmokėjimo terminų ir jos dydžio, ir tai gali būti pasiekama derybų metu.<sup>43</sup> Taip pasireiškia dispozityvumo principo darbo teisėje esmė. Tačiau viešajame sektoriuje neretai susiduriama su problema dėl kompensacijų dydžio. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (toliau – VTI) 4 str. 5 d. 5 ir 7 p. numato, kad valstybės ir savivaldybių įmonių darbuotojams, o taip pat darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis ir gaunantiems darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų, Valstybės tarnybos įstatymas netaikomas.<sup>44</sup> Valstybės ir savivaldybės viešojo administravimo įstaigose pagal darbo sutartis dirbančių ir gaunančių darbo užmokestį iš valstybės ir savivaldybių biudžetų arba valstybės įsteigtų piniginių fondų darbuotojų teisinius darbo santykius reguliuoja DK. Vadinasi, šalys taip pat turėtų galimybę laisvai tartis dėl kompensacijos dydžio, tačiau kadangi šiuo atveju kalbama apie mokesčių mokėtojų pinigus, manytina, kad visiškas sutarties šalių laisvės principas susitarti dėl kompensacijos dydžio turėtų būti ribojamas ir reikėtų laikytis kompensacijų ir išmokų normų, numatytų DK, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo pagal DK 129 straipnį, arba DK 140 str. 2 d. nustatytų normų<sup>45</sup>. Aplinkybė, jog teisės aktai valstybiniame sektoriuje neriboja kompensacijų dydžio, negali būti vertintina, kaip pretekstas skirti valstybinių institucijų darbuotojams neadekvačiai dideles pinigines kompensacijas, kai jos yra mokamos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų, Valstybinio socialinio draudimo fondo ir kitų valstybės finansuojamų šaltinių. Deja, praktikoje pasitaiko priešingų atvejų, kai dėl tam tikrų priežasčių darbuotojui nutarus nutraukti darbo santykius su valstybine įmone ar įstaiga, jis atleidžiamas „šalių susitarimu“ ir jam išmokamos kompensacijos siekia ne vieną dešimtį tūkstančių litų. Galima sutikti su doc. dr. V. Tiažkijaus nuomone, kad kai su darbuotoju darbo sutartis nutraukiama esant tam tikram pagrindui, jis ir turėtų būti atleidžiamas tuo pagrindu, o ne įforminant

<sup>42</sup> Macijauskienė, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, t. 10(88), p. 71-78.

<sup>43</sup> Tiažkijus, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 415. ISBN 9986-616-15-6.

<sup>44</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

<sup>45</sup> Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Davulis, T.; et al. *Lietuvos Respublikos DK komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 123. ISBN 9955-616-00-8.

tai kaip darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu.<sup>46</sup> Iš konkretaus kompensacijų dydžio nustatymo viešajame sektoriuje problematiką iliustruojančio pavyzdžio, kai ieškovas G. A. ir atsakovas AB „Alytaus tekstilė“ 2000 m. lapkričio 2 d. sudarė darbo sutartį, pagal kurią ieškovas buvo priimtas į darbą pas atsakovą į konsultanto pareigas, nustatant 8000 Lt mėnesinį atlyginimą, darbo sutarties priede numatant darbo sutarties punktą, kad nutraukus kontraktą bet kuriai iš šalių ar šalių susitarimu, tarnautojui išmokama dvylikos mėnesinių atlyginimų išėtinė kompensacija<sup>47</sup>, akivaizdu, jog šios sulygotos darbo sutarties sąlygos pagrįstumas ginčytinas, kadangi sutarties sudarymo metu ši atskira sąlyga suteikė darbuotojui pranašumą kitų įmonės darbuotojų atžvilgiu, o taip pat prieštarauja DK 4 str. 4 d. nuostatoms, numatančioms, kad tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, todėl nėra teisinga, protinga ir sąžininga vienam asmeniui iš visų įmonės darbuotojų sudaryti išskirtines sąlygas nutraukiant darbo sutartį, neatsižvelgti į darbo sutarties nutraukimo priežastis.

Apibendrinant tai, kas pasakyta, darytina išvada, kad nustatant kompensacijos dydį, kai darbo sutartis valstybiniame sektoriuje nutraukiama šalių susitarimu, reikėtų laikytis kompensacijų ir išmokų normų numatytų DK. Taip pat manytina, kad sudarant darbo sutartį su darbuotoju, dirbsiančiu valstybinėje įmonėje ar įstaigoje, dėl atskiros darbo sutarties sąlygos nustatančios kompensaciją, numatytą gauti bet kokiais darbo sutarties nutraukimo atvejais, neturėtų būti sulygstama, kadangi tokios sąlygos pagrįstumą būtų galima ginčyti remiantis nuostata, kad ši kompensacija, numatyta gauti bet kokiais darbo sutarties nutraukimo atvejais, neatitinka sąžiningumo ir protingų sąžiningos verslo praktikos reikalavimų bei teisingumo principų (pavyzdžiui, kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo padarytų darbo drausmės pažeidimų). Bet kokių atveju derantis dėl kompensacijos, turėtų būti atsižvelgta į tam tikrus subjektyvius ir objektyvius kriterijus: kokia darbuotojo kvalifikacija, vertingumas, nauda, pareigybės, teisės ir pareigos, atsakomybė, keliami kvalifikacijos reikalavimai, darbuotojo prieš tai dirbtas darbas, darbuotojo galimybės įsidarbinti kitose darbovietėse ir kita.

Praktiniu požiūriu darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu dažniausiai būna prieš tai tarp darbdavio ir darbuotojo kilusių konfliktinių situacijų sprendimo „švelnesniu“ būdu galutinė išdava. Taip atsiranda derybų objektas. Reikšmės visiškai neturi tai, kuri iš darbo sutarties šalių raštu pasiūlo kitai šaliai nutraukti darbo sutartį, tačiau dėmesį reikėtų atkreipti į tai, kad darbdavys, kaip stipresnė

<sup>46</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 416. ISBN 9986-616-15-6.

<sup>47</sup> 2004 m. birželio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G.A v. AB "Alytaus tekstilė", Nr. 3K-3-353/2004, kat. 2.3.1.; 2.11.; 5.3.2.1.; 22.1.

darbo teisinio santykio šalis, siekdamas minėto rezultato, negali naudoti jokios prievartos ar daryti spaudimo darbuotojui. Itin svarbu, kad būtų išreikšta laisva darbuotojo valia.<sup>48</sup> Tokios pozicijos laikosi teismų praktika, tačiau bylų, kuriose darbuotojai ginčija atleidimo iš darbo teisėtumą dėl darbuotojui primestos darbdavio valios, kai darbo sutartis nutraukiama nurodant DK 125 str. įtvirtintą pagrindą - šalių susitarimą, gausu. Apibendrinant keletą tokių bylų, galima prieiti tam tikrų išvadų ir pastebėti tendencingą problematiką, susijusią su valios išreiškimo aspektu.

DK 125 str. įtvirtintas darbo teisinių santykių pasibaigimo pagrindas – darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu – labiausiai atitinka sutartinį darbo santykių pobūdį, nes darbo teisinius santykius nutraukiančios šalys gali tinkamai suderinti savo interesus. Tačiau, kaip jau minėta, darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu galimas tik tada, jeigu šalių susitarimas nutraukti darbo santykius šiuo pagrindu atitinka tikrąją jų valią, todėl darbo sutartis negali būti laikoma nutraukta šalių suderinta valia, jeigu viena iš sutarties šalių primeta savo valią kitai šaliai.<sup>49</sup> Šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį – tai darbo sutarties šalims priimtinas sprendimas, priimamas įvertinus situaciją, galimus variantus bei pasekmes. Esant ginčui teisme tai, ar susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia, nustatoma atsižvelgiant į bylos duomenis apie atitinkamos šalies valios susiformavimą ir tam įtakos turėjusias aplinkybes, valios išraišką rašytiniame pasiūlyme nutraukti darbo sutartį, sutikimo su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį išreiškimą, valios išraišką rašytiniame susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, DK 125 str. numatytų procedūrų laikymąsi bei kitas reikšmingas bylos aplinkybes.

Iš teismo ginčo analizės, kuriame darbuotojui ginčijant atleidimo iš darbo teisėtumą dėl prieš savo valią pasirašytų dokumentų, kuomet pas darbdavį iškvieštam darbuotojui žodžiu buvo pasiūlyta nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, liepta pasirašyti darbdavio iš anksto paruoštą susitarimą ir grasinama, jog, nepasirašius šių dokumentų, jis vis tiek bus atleistas iš darbo, tačiau be išieitinės kompensacijos, o dėl jos susitarus, kompensacijos suma buvo įrašyta į darbuotojo vardu darbdavio iš anksto parengtą rašytinį pasiūlymą nutraukti darbo sutartį pagal DK 125 str., o darbuotojas šį pasiūlymą iš baimės dėl darbo ir pragyvenimo šaltinio praradimo, nesuvokdamas ką pasirašo, prieš savo valią pasirašė, matyti, jog siūlymo nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu iniciatorius yra atsakovas, o ieškovas iki tol neturėjo ketinimo nutraukti darbo sutartį, todėl darbdavys savo teisę siūlyti darbuotojui nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu įgyvendino pažeisdamas DK 35 str. 1 d. reikalavimus laikytis įstatymų, veikti sąžiningai, laikytis sąžiningumo ir

<sup>48</sup> Macijauskienė, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. Jurisprudencija, 2006, t. 10(88), p. 71-78.

<sup>49</sup> 2007 m. vasario 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje M. M. v. AB „Spauda“, Nr. 3K-3-59/2007, kat. 11.9.1.

teisingumo principų, nepiknaudžiauti savo teise, o taip pat DK 125 str. nuostatas - šalių derybos dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu prasidėjo ir vyko nesant atsakovo rašytinio siūlymo, taip pažeidžiant darbuotojo teisę gauti tokį siūlymą, jį svarstyti laisvai pasirinktomis sąlygomis bei priimti arba atmesti. Derybos išimtinai vyko dėl piniginės kompensacijos dydžio, o ne dėl esminės sąlygos – darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu. Atkreiptinas dėmesys, jog visos sąlygos (pasiūlymo ir susitarimo datos, darbo sutarties snutraukimo datos ir t.t.), išskyrus išėitinės išmokos dydį, buvo įrašytos kompiuteriu, t.y. prieš pateikiant pasiūlymą darbuotojui, todėl tos sąlygos negalėjo būti derybų objektas. Todėl tokio pasiūlymo pateikimas vertintinas kaip nepaliekantis apsisprendimo laisvės silpnesnei darbo santykių šaliai – darbuotojui. Be to darbuotojui buvo suteiktas akivaizdžiai trumpas terminas ir būtent pažeista jo teisė pasinaudoti įstatyme nustatytu 7 dienų terminu pasiūlymui apsvastyti. Tas faktas, kad darbuotojas į pasiūlymą ir susitarimą įrašė tik kompensacijos dydį ir pasirašė pateiktus iš anksto darbdavio paruoštus dokumentus, tik įrodo, kad susitarimas sudarytas darbuotojui nenaudingomis sąlygomis, nes darbo sutartį nutraukus darbdavio iniciatyva, ieškovui būtų taikomi įstatyme nustatyti išpėjimo terminai, garantijos ir išmokėta išėitinė išmoka. Darbdavys, elgdamasis nesąžiningai, primetė darbuotojui savo valią, kad būtent darbuotojas pateiktų rašytinį pasiūlymą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu ir tokiu būdu neva taptų derybų iniciatoriumi.

Tad LAT konstatavo, kad rašytiniame pasiūlyme išreikšta darbuotojo valia dėl esminės susitarimo sąlygos – darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu – susiformavo ir buvo nulemta išimtinai dėl darbdavio veiksmų, atliktų šio pasiūlymo pateikimo dieną, todėl objektyviai vertinant, ji neatitiko ieškovo interesų. Tokia darbuotojo valia išreikšta ir šalių sudarytame rašytiniame susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, kuris buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį pagal DK 125 str., kuris visiškai neatitinka faktinės situacijos ir darbuotojo valios nutraukti šią sutartį. Vertinant darbuotojo valią, išreikštą pasiūlyme ir susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, jos tikrumo aspektu, darytina išvada, kad pagal faktinius bylos duomenis šiuose dokumentuose nebuvo išreikšta tikroji darbuotojo valia.<sup>50</sup>

Apibendrinant, reikėtų pastebėti, kad darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu būdas padeda išventi konfliktinių situacijų, jeigu šalys tarpusavyje aptaria ir suderina visas darbo santykių pasibaigimo detales. Todėl atsižvelgiant į darbo rinkoje besiklostančią situaciją, kai darbdaviai 2009 m. planuoja mažinti darbuotojų skaičių, o Lietuvos Darbo biržos apklausų duomenimis prognozuojama, kad 2009 m. bus likviduota apie 38 000 darbo vietų – perpus daugiau nei 2008 m.,

---

<sup>50</sup> 2005 m. gegužės 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje E. V. Š. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“, Nr. 3K-7-290/2005, kat. 11.9.1., 18.3.

galima teigti, kad tiek darbdaviui, tiek darbuotojui darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu yra saugiausias variantas, kadangi abi darbo sutarties šalys turi galimybę abiem šalims priimtina apimtimi suderinti savo interesus bei darbo sutartį nutraukti ekonomiškai tinkamiausiomis sąlygomis, taip iki minimumo sumažinant individualaus darbo ginčo kilimo riziką. Tačiau tikėtina, jog esant nepalankiai ekonominei situacijai, darbdaviai tam tikra prasme taupys darbuotojų sąskaita ir nenorėdami mokėti kompensacijų darbo sutartį nutraukti šalių susitarimu patys siūlys retai, tuo tarpu darbuotojams šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas kaip tik būtų bene palankiausias, vertinant ekonominių interesų patenkinimo aspektu. Na, o DK 129 str., numatantis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, galimybę, kartu nustato ir pakankamai griežtas taisyklės darbdaviui atleidžiant darbuotoją šiuo pagrindu, todėl visai realu, jog darbdaviai siekdami nutraukti darbo sutartį sau ekonomiškai palankiausiomis sąlygomis - neišmokant darbuotojui išeitinės išmokos ar be įspėjimo, bandys darbuotojus atleisti iš darbo tiesiog nepagrįstai sugalvodami darbuotojo kaltę, t.y. darbo sutarties nutraukimo pagrindu nurodant DK 136 str. 3 d. 1 ir/arba 2 p., t.y. išvengiant įstatyme numatytų garantijų taikymo darbuotojui. Todėl siekiant pilna apimtimi įgyvendinti magistro darbo uždavinius, kitoje darbo dalyje bus nagrinėjami darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindai, nes tik tinkamai taikant darbo įstatymus bei detalai analizuojant teisės aktų nustatytus reikalavimus darbdaviui, galima išvengti nepagrįsto darbuotojų atleidimo iš darbo ir pasiūlyti tinkamiausius praktinio teisės normų įgyvendinimo problemų sprendimo būdus. Tai ir bus pagrindiniai kitos magistro darbo dalies akcentai.

### **2.1.2. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva**

Iki dabartinio DK įsigaliojimo DSĮ 29 str. buvo įsakmiai išvardyta penkiolika darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų.<sup>51</sup> Toks valstybinio reguliavimo nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva būdas dabartinėmis sąlygomis neatitinka mūsų šalies ekonomikos, veikiančios pagal laisvosios rinkos dėsnius, interesų, todėl manytina, jog ši aplinkybė ir paskatino įstatymų leidėją liberalizuoti darbo santykių darbdavio iniciatyva nutraukimą. Tokia tendencija atitinka TDO 1982 m. konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ nuostatas<sup>52</sup>. Ir nors priėmus DK jokių teisinių kliūčių nebeliko, šios konvencijos Lietuva iki šiol nėra ratifikavusi.

---

<sup>51</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

<sup>52</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva. [žiūrėta: 2009 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>>.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva ir darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva pasižymi skirtingu teisiniu reguliavimu. DK įtvirtina visišką darbuotojo laisvę nutraukti darbo sutartį savo valia, tinkamai laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos, tai reiškia, jog pagal galiojančias teisės normas, reguliuojančias neterminuotos darbo sutarties sudarymą ir pasibaigimą, darbuotojo, kaip darbo sutarties šalies, valia yra pakankamas pagrindas nutraukti darbo sutartį, ir tai yra teisinė darbo sutarties laisvės principo, įtvirtinto DK 2 str. 1 d. 2 p., Konstitucijos 48 str., o taip pat TDO konvencijoje Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“<sup>53</sup>, įgyvendinimo garantija, užkertanti kelią priverstiniam darbui. Tuo tarpu darbdavio iniciatyva nėra pakankamas pagrindas nutraukti darbo sutartį ir šiuo atveju darbuotojų atleidimo procedūros yra detalios ir griežtai reglamentuotos, taigi darbdaviai, siekdami išvengti teisminių ginčų dėl neteisėto darbuotojų atleidimo iš darbo, privalo atidžiai laikytis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva tvarkos, kuri priklauso nuo to, ar darbo sutarties nutraukiama nesant darbuotojo kaltės, ar dėl darbuotojo kaltų veiksmų.

Matome, jog darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindai skirstomi remiantis darbuotojo kaltės kriterijumi, tad atskirai analizuotini ir apžvelgtina praktinio įgyvendinimo problematika pagrindų, kurie nesiejami su darbuotojo kalte, ir pagrindai, susiję su darbuotojo kalte.

#### **2.1.2.1. Darbo sutarties nutraukimas, kai nėra darbuotojo kaltės**

Europos socialinės chartijos (pataisytos) 24 str. įtvirtintos nuostatos, įpareigojančios šalis užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju: a) visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais; b) darbuotojai, kurių darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę į atitinkamą kompensaciją arba kitus tinkamus atlyginimo būdus.<sup>54</sup> Atitinkami reikalavimai nustatyti ir TDO Konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“: darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui teisėtos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais.<sup>55</sup> Tai principinės nuostatos, kurių privalo laikytis darbdaviai norėdami atleisti iš darbo darbuotojus savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Įgyvendinant vieną iš darbo teisės tikslų – užimtumo

---

<sup>53</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676.

<sup>54</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>55</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva. [žiūrėta: 2009 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>>.

saugumo užtikrinimą, darbo teisė numato ne vieną saugiklį, susijusį su darbo sutarties nutraukimu, kurių ypač gausu nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. DK 129 str. nustato darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindus, todėl siekiant nustatyti šių pagrindų problematiką, būtina nagrinėti DK 129 str. nuostatas. Magistro darbe ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo, kai nėra darbuotojo kaltės bus nagrinėjami per svarbių priežasčių prizmę, kadangi, čia kyla daugiausiai praktinių ir teorinių problemų.

Atsisakius baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo, DK 129 str. įtvirtinta nuostata, leidžianti darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų, tad pereita prie tarptautinėje praktikoje taikomo principo – darbuotojas, nesant jo kaltės, gali būti atleistas iš darbo tik dėl svarbių priežasčių.

Pagal DK 129 str. darbo sutartis pasibaigia dėl valinių darbdavio veiksmų, todėl atkreiptinas dėmesys, kad į teismų praktikoje suformuotą juridinių faktų sudėtį, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, visada įeina darbdavio iniciatyva, išreikšta DK 130 str. (įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą) nustatyta tvarka, svarbios priežasties ir tam tikrais atvejais ypatingo atvejo (DK 129 str. 4 d.) buvimas, o taip pat faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą.<sup>56</sup>

Bendra neterminuotos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taisyklė, jog „darbdaviui leidžiama nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių“, yra savaime suprantama, nes darbuotojas yra ekonomiškai silpnesnė teisinių darbo santykių šalis, todėl pagrįstai laikoma, jog svarbios priežastys priskiriamos prie būtinų darbo sutarties nutraukimo juridinių faktų sudėties elementų. Tačiau DK 129 str. neformuluoja svarbių priežasčių, kurioms esant darbdaviui leidžiama nutraukti darbo sutartį, apibrėžimo, nėra nurodyta nė viena konkreti svarbi priežastis, taip pat nėra atskleistas sąvokos „svarbi priežastis“ turinys. Šio str. 2 d. tik nurodo bendriausius tokių priežasčių požymius, t.y. aplinkybes, susijusias ne tik su darbuotojo kvalifikacija ar profesiniais gebėjimais, bet ir su darbuotojo elgesiu darbe. Kitaip tariant, tai su išlyga priskirtina prie aplinkybių, kurios susijusios su darbuotojo asmeniu. Antra grupė galimų svarbių priežasčių - ekonominės, technologinės priežastys arba darbovietės struktūriniai pertvarkymai ar panašios svarbios priežastys, kurios priskirtinos prie su darbdaviu susijusių objektyvių priežasčių. Teisine prasme abu DK 129 str. 2 d. sakiniai yra lygiaverčiai, t.y. tiek aplinkybės, susijusios su

---

<sup>56</sup> 2003 m. gruodžio 29 d. LAT Senato nutarimas Nr. 44 „Dėl DK normų, reglamentuojančių Darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 20.



darbuotojo asmeniu, tiek ir su darbdaviu susijusios objektyvios priežastys gali būti pagrindas darbdaviui nutraukti savo iniciatyva darbo sutartį, nesant darbuotojo kaltės.

Klausimo, ar konkreti darbo sutarties nutraukimo priežastis yra svarbi, išsprendimas pagal įstatymą priskirtas darbdavio diskrecijai, nes būtent jis sprendžia konkrečios įstaigos, įmonės veiklos efektyvumo ir tikslų pasiekimo problemą, taip pat teismo kompetencijai, jeigu kyla ginčas dėl atleidimo iš darbo teisėtumo. Dėl šių priežasčių įstatyme nekonkretizuojamos ir negali būti įvardytos visos aplinkybės, galinčios būti pripažintos svarbiomis darbo sutarties nutraukimo priežastimis, o konkrečios darbdavio pasirinktos darbuotojo atleidimo priežastys vertinamos jų atitikimo DK 129 str. turiniui ir prasmei aspektu. Iš to išplaukia teismų praktikoje suformuluota darbdavio pareiga nurodyti konkrečias darbuotojo atleidimo iš darbo svarbias priežastis, o ne vien apsiriboti DK 129 str. nurodytomis apibendrintomis formuluočėmis.<sup>57</sup> Nes tokiu atveju darbdavys, nedetalizuodamas ir neatskleisdamas atleidimo iš darbo priežasčių, būtų tik darbo sutarčių nutraukimo įformintojas, o ne iniciatyvą pabaigti dvišalius darbo santykius išreiškęs subjektas. Taigi, nutraukdamas darbo sutartį DK 129 str. numatytu pagrindu, darbdavys turi nurodyti tokį konkretų faktą ar faktus, dėl kurių darbuotojas negali tęsti darbo ir dėl to su juo būtina nutraukti darbo sutartį. Atsižvelgiant į konkrečios įmonės situaciją ir darbuotojo padėtį, su konkrečiu darbo sutarties nutraukimo atveju susijusias aplinkybes, atitinkamos priežastys vienu atveju gali būti pripažintos pagrindžiančiomis darbo sutarties nutraukimą, o kitu - ne. Sprendžiant šią problemą reikėtų turėti omenyje TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 19 p. nuostatą, jog visos suinteresuotos šalys turėtų vengti atleidimo iš darbo nesant darbuotojo kaltės, jeigu tik tai įmanoma be žalos veiksmingam įmonės, įstaigos ar organizacijos darbui, arba kiek įmanoma sumažinti neigiamą atleidimo iš darbo šiuo pagrindu poveikį.<sup>58</sup>

Teismų praktikoje gausu bylų, kuriose darbuotojai ginčija atleidimo iš darbo teisėtumą, darbdaviui juos atleidus be kaltės. Kalbant apie svarbių priežasčių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais sugebėjimais, jo elgesiu darbe specifiką, pažymėtina, jog šios aplinkybės, susijusios su darbuotojo asmeniu, gali būti svarbi priežastis nutraukti neterminuotą darbo sutartį tik tada, kai dėl tokių aplinkybių buvimo darbuotojas yra netinkamas atlikti pavestą darbą, tačiau jo kaltės dėl to nėra, t.y. šių priežasčių grupė nereiškia darbo sutarties pasibaigimo dėl darbuotojo kaltės.<sup>59</sup> Ir nors dėl darbuotojo tinkamumo ar netinkamumo pavestam darbui sprendžia darbdavys,

<sup>57</sup> 2005 m. birželio 06 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G. D. v. Alytaus Vizgiriečio vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-330/2005, kat. 11.9.5; 11.9.6.

<sup>58</sup> Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 166 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva. [žiūrėta: 2009 m. kovo 02 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R166>>.

<sup>59</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 423. ISBN 9986-616-15-6.

tačiau, kilus ginčui teisme, darbdavys privalo įrodyti, jog darbuotojas buvo objektyviai netinkamas pavestam darbui atlikti ir būtent dėl minimų aplinkybių. Todėl esant dabartiniai įtemptai darbo rinkos situacijai ir darbdaviams dažnai nutraukiant darbo sutartis, kai nėra darbuotojo kaltės, o darbuotojams, nesutinkant su atleidimu iš darbo nesant jų kaltės, ir vis dažniau darbo sutarties nutraukimą ginčijant teismine tvarka, itin svarbu, kad tokį darbo sutarčių nutraukimą reglamentuojančios teisės normos būtų aiškinamos ir taikomos teisingai, darbuotojai būtų atleidžiami iš darbo tik esant teisėtam pagrindui ir laikantis nustatytos atleidimo iš darbo tvarkos.

Tikėtina, jog keičiantis ekonominei terpei, netolimoje ateityje padaugės teisminių ginčų, susijusių su darbuotojų atleidimu iš darbo dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar struktūrinių pertvarkymų. Darbdavys reaguoja pertvarkydamas įmonės darbą ir todėl dauguma darbo sutarčių, nutraukiamų pagal DK 129 str., faktiškai yra nutraukiamos dėl darbo, ūkinės veiklos organizavimo pasikeitimų, o ekonominės priežastys dažniausiai yra tik veiksniai, nulėmę minėtus pasikeitimus. Praktiniu požiūriu analizuojant šias aplinkybes, reikia suprasti, kad nutraukdamas darbo sutartį dėl ekonominių priežasčių, darbdavys privalės tai pagrįsti ekonomine būtinybe, ir tokiu atveju darbuotojui turės būti siūlomos kitos pareigos toje įmonėje, o pareiga įrodyti tokių faktų buvimą teks darbdaviui. Pateiktinas tokią situaciją iliustruojantis praktinis pavyzdys, kuomet LAT pripažino nepagrįstu darbuotojos, gamybos cecho kokybės kontrolierės, atleidimą iš darbo bei atleidimo iš darbo priežastis nesant pakankamai svarbiomis, motyvuodamas tuo, jog įspėjimo dėl atleidimo iš darbo laikotarpiu įmonės audinių produkcijai išaugus, o taip pat teismams nustačius, jog į atleistos iš darbo darbuotojos darbo vietą buvo priimtos trys naujos darbuotojos, ieškovės atleidimo iš darbo nenulėmė darbdavio ekonominės priežastys, be to darbdavys prieš darbo sutarties nutraukimą atleidžiamai darbuotojai nepasiūlė kito darbo, nors įspėjimo laikotarpiu į darbą priimta 20 žmonių nekvalifikuotam darbui atlikti. Atsakovas nenurodė ir neįrodė objektyvių priežasčių, dėl kurių ieškovei nebuvo pasiūlyta kito darbo.<sup>60</sup>

Aišku, jog darbdavys, inicijuodamas darbo sutarties nutraukimą be darbuotojo kaltės, išskyrus atvejį, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis ir darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį darbo sutarties galiojimo laiką (DK 129 str. 5 d.), turi pareigą ieškoti galimybių perkelti atleidžiamą iš darbo darbuotoją į kitą darbą ir, esant darbuotojo sutikimui, jį perkelti. LAT yra išdėstęs nuostatą, jog kitas darbas yra laisva darbo vieta ar pareigos, atitinkančios darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir – reikiamais atvejais – sveikatos būklę, o jeigu tokių laisvų vietų nėra arba darbuotojas nesutinka būti perkeltas – bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas,

---

<sup>60</sup> 2007 m. lapkričio 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. R. v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-514/2007, kat. 11.9.5.

atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę, galėtų dirbti.<sup>61</sup> Darbdavys privalo informuoti darbuotoją apie esamas laisvas darbo vietas per visą numatomo atleisti darbuotojo išspėjimo laikotarpį iki faktinio atleidimo iš darbo dienos imtinai. Darbdaviui nustatyta pareiga pasiūlyti kitą darbą apima ne tik tą struktūrinį padalinį, kuriame darbuotojas dirbo iki struktūrinio pertvarkymo, bet visą darbdavio organizacinę struktūrą ir atleisti darbuotoją nesant jo kaltės gali tik tada, jei jo negalima perkelti jo sutikimu į kitą darbą.<sup>62</sup> Aplinkybė, kad darbuotojui buvo pasiūlytas kitas darbas, gali būti įrodinėjama visomis įstatymo leistomis įrodinėjimo priemonėmis.<sup>63</sup> Teismai, nagrinėdami bylas dėl gražinimo į darbą darbuotojų, atleistų pagal DK 129 str., turi pareikalauti iš darbdavio įrodymų, patvirtinančių, kad darbuotojas atsisakė būti perkeltas į kitą darbą arba darbdavys neturėjo galimybės perkelti jį į kitą darbą toje darbovietėje. Turėdamas tokią galimybę darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, atsižvelgdamas į jo profesiją, kvalifikaciją, kitas dalykines savybes. Jeigu tokio darbo nėra, darbdavys turėtų siūlyti kurią nors iš esamų laisvų darbo vietų, kurioje darbuotojas galėtų dirbti pagal savo sugebėjimus. Tačiau atsižvelgiant į tai, jog darbdavio galimybę perkelti darbuotoją į kitą darbą lemia dvi aplinkybės – kito darbo buvimas ir darbuotojo sutikimas būti perkeltam, darbdavys neturi pareigos siūlyti darbą, jeigu įmonėje kito laisvo darbo nėra, todėl tokiu atveju laikytina, kad darbdavys įstatymo reikalavimų nepažeidė.

Pastebėtina, jog laisvos darbo vietos siūlymo tvarka ir jo eiliškumas DK 129 str. 1 d. nenustatytas, bet būtų pagrįsta laikytis eiliškumo taisyklės – anksčiau išpėtas dėl atleidimo iš darbo darbuotojas turi turėti pirmenybę gauti pasiūlymą užimti laisvą darbo vietą, o ši eiliškumo taisyklė turi būti taikoma jeigu darbuotojui pagal jo darbines savybes laisva darbo vieta galėjo būti siūloma. Jeigu darbuotojui laisva darbo vieta negalėjo būti siūloma dėl jo neatitikties reikalavimams, kurie keliami norint užimti laisvą darbo vietą, tai darbdavys neturi pareigos tą laisvą darbo vietą siūlyti, atitinkamai jis nepažeidžia eiliškumo.<sup>64</sup>

Pagal tai, kas išdėstyta, galima priėti išvados, jog kito darbo siūlymas ypač svarbus, kai darbo santykių nutraukimas nėra susijęs su darbuotojo asmeninėmis savybėmis, elgesiu, nes ekonominių, technologinių, gamybinių veiksnių pasikeitimas neturi tokios didelės įtakos darbo

---

<sup>61</sup> 2008 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje D.Ž. v. Klaipėdos valstybinis muzikinis teatras, Nr. 3K-3-60/2008, kat. 11.9.5.

<sup>62</sup> 2004 m. vasario 02 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G. U. v. VšĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė, Nr. 3K-3-73/2004, kat. 2.4.3.2.

<sup>63</sup> 2008 m. kovo 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje L. G. v. AB „Vilniaus pergalė“, Nr. 3K-3-158/2008, kat. 11.9.10.4; 11.9.2.

<sup>64</sup> 2008 m. kovo 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. V. v. AB „Jonavos grūdai“, Nr. 3K-3-186/2008, kat. 11.9.5.; 11.9.6.

sutarties šalių požiūriui vienas į kitą, kaip pavyzdžiui, psichologinis darbuotojo nesuderinamumas<sup>65</sup>, ar sunkus charakteris, todėl galimybė, jog darbuotojas bus perkeltas į kitą darbą yra žymiai realesnė. Tačiau gana dažnai darbdaviai, vykdydami struktūrinius pertvarkymus, nutraukia darbo sutarties su visais arba dauguma darbuotojų, o vėliau vėl priima juos į darbą, taip atleisdami tik kelis. Tokiais veiksmais pažeidžiamos teisės normos, griaunamas normalių darbo santykių stabilumas, ir konkrečiai pažeidžiama DK 129 str. 1 d. norma, draudžianti atleisti darbuotoją, jeigu yra galimybė jo sutikimu perkelti jį į kitą darbą.

Iš bylų analizės matyti, jog dažniausiai darbo sutarčių nutraukimas pagal DK 129 str. buvo grindžiamas darbdavio struktūriniais pertvarkymais, tačiau su tuo susiję nemažai praktinio įgyvendinimo problemų. Atsižvelgiant į tai, kad darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti informinti kompetentingo organo sprendimu ir būti realūs, o taip pat į LAT išaiškinimą, jog sprendimą dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų darbdavys, išskyrus teisės aktų numatytus atvejus, turi teisę priimti savarankiškai ir savo rizika, galima sutikti su doc. dr. V. Tiažkijaus nuomone, jog darbovietės struktūriniai pertvarkymai dažnai grindžiami ekonominėmis, gamybinėmis ar technologinėmis priežastimis ir dažniausiai yra darbdavio reagavimo į šias priežastis išraiška<sup>66</sup>. Pastebėtina, jog teismams, nagrinėjantiems ginčą dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, nesant įgalintiems vertinti darbovietės struktūrinių pertvarkymų tikslingumo ir pagrįstumo, dažniausiai tenka tirti ir nustatyti, ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai atlikti kompetentingo organo sprendimu, ar jie yra realūs, ar nėra fiktyvūs, turintys tikslą tik pagrįsti darbo sutarties nutraukimą su konkrečiu darbuotoju. Manytina, jog priežasties svarbumas, nutraukiant darbo sutartį nesant darbuotojo kaltės, yra daug aktualesnis dalykas, negu priežasties priskyrimas kuriai nors svarbių priežasčių grupei, nes darbdavio teisės aktai neįpareigoja, nurodant konkrečią darbo sutarties nutraukimo priežastį, priskirti ją kažkuriai konkrečiai grupei. Atkreiptinas dėmesys į priežastinio ryšio aspektą. Čia būtina sąlyga, kad darbdavio deklaruojamas darbo santykių nutraukimo pagrindas tikrai turėtų įtakos konkrečiam atleidžiamam darbuotojui. LAT ne kartą pabrėžė<sup>67</sup>, jog konkrečių struktūrinių pertvarkymų, kaip darbo sutarties nutraukimo svarbios priežasties, realumas nustatomas pagal tai, kad dėl tų struktūrinių pertvarkymų atitinkamą darbą dirbęs darbuotojas nebegali atlikti darbo sutartimis prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis

---

<sup>65</sup> 2001 m. lapkričio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. Jevdokimova v. AB "Klaipėdos nafta", Nr. 3K-3-1204/2001, kat. 2.4.4.

<sup>66</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 428. ISBN 9986-616-15-6.

<sup>67</sup> 2005 m. balandžio 11 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje E. J. v. Vilniaus Antano Vivulskio pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-238/2005, kat. 4.3; 11.7.3; 11.9.5; 11.9.6; 11.9.9.; 2007 m. balandžio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. S. v. Lietuvos kariuomenė, trečiasis asmuo Lietuvos kariuomenės Didžiojo Lietuvos etmono Jonušo Radvilos mokomasis pulkas, Nr. 3K-3-204/2007, kat. 11.9.5, 16.2.4, 18.3.

darbovietėje iš viso yra nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų, o ne pagal tai, ar pas darbdavį yra kitų (su kitokiomis funkcijomis) darbo vietų, į kurias darbuotoją galima būtų perkelti. Tokios priežastys gali būti teismo pripažįstamos svarbiomis priežastimis nutraukti darbo sutartį su konkrečiu darbuotoju.

Svarbu paminėti, jog teismai pripažįsta darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 str. neteisėtu, jeigu darbuotojas nebuvo išpėtas apie būsimą atleidimą iš darbo minimo straipsnio pagrindu. Vadovaujantis DK 130 str., apie numatomą atleidimą iš darbo pagal DK 129 str. darbuotojas turi būti pasirašytinai išpėtas prieš du mėnesius, o tam tikroms darbuotojų kategorijoms (numatyta DK 129 str. 4 d.) taikomas ketverių mėnesių išpėjimo terminas. Nustatytus terminus reikėtų traktuoti kaip minimalius reikalavimus, kitaip tariant, darbdavys turi teisę išpėti darbuotoją apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir anksčiau.<sup>68</sup> Išpėjime darbdavys turi įvardyti atleidimo iš darbo priežastį, gana detaliai paaiškinti ir pagrįsti, kokios susiklosčiusios aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas. Atleidimo pagrindu gali būti arba priežastis, arba aplinkybė, bet ji turi būti nurodyta išpėjime tokiu būdu, kad išpėjimas atitiktų savo paskirtį - informuoti darbuotoją dėl jo tolesnės padėties darbovietėje. Kartu išpėjimas yra svarbi darbuotojų teisių užtikrinimo priemonė tiek ginant darbuotojo interesus jam dirbant, tiek sprendžiant ginčą dėl jo atleidimo iš darbo pagrįstumo ir teisėtumo. Pavyzdžiui, išpėjimo tikslas atleidžiant darbuotoją dėl įmonėje vykdomų struktūrinių pertvarkymų yra suteikti jam informacijos apie tai, kokio masto, kokių padalinių ir nuo kada atliekami pertvarkymai bei kita darbuotojo teisėms įgyvendinti ir prireikus ginti nuo pažeidimų reikalinga informacija. Pagal ją darbuotojas turi turėti galimybę sužinoti, patikrinti ir įsitikinti, kad pertvarkymai yra realiai vykdomi ir yra tikroji jo atleidimo iš darbo prielaida. Išpėjime turi būti nurodyta, kokio masto ir kokias struktūras bei kitus darbuotojus apima pertvarkymai. Iš šių duomenų darbuotojas turi turėti galimybę spręsti ir įsitikinti, kad nurodyta atleidimo iš darbo prielaida yra pagrindas atleisti iš darbo būtent jį, o ne kitus darbuotojus, su kuriais vykdomas pertvarkymas yra susijęs. Pabrėžtina, jog ši informacija reikalinga darbuotojui įgyvendinant jo teises dėl galimybių būti perkeltam į kitą darbą, naudotis pirmumo teise atleidžiant iš darbo, tikintis gauti atsilaisvinančias ar naujai sukuriamas pertvarkymo metu darbo vietas. Tuo pačiu, tokia informacija yra svarbi ir teismui, sprendžiančiam ar struktūrinių pertvarkų metu nebuvo pažeistos darbuotojo teisės.

Manytina, jog pagrįsta yra nuostata, jog darbdaviui įteikus darbuotojui išpėjimą, kuriame nurodytas abstraktus vykdomų struktūrinių pertvarkymų faktas, bet jie nesukonkretinti aukščiau

---

<sup>68</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 439. ISBN 9986-616-15-6.

nurodytu būdu, tačiau tinkamai įspėjus darbuotoją vėlesniu paaiškinimu, kuriame konkrečiai atskleidžiamos atleidimo iš darbo priežastys, tai nesudaro pagrindo pripažinti darbuotojo atleidimo iš darbo neteisėtu, nes įstatyme įtvirtintas specialus darbuotojo teisių apgynimo būdas, esant šiam atleidimo iš darbo pažeidimui, nors tokiu būdu įspėjimo data ir tampa vėlesnė.<sup>69</sup>

DK 129 str. 3 d. apriboja galimų darbo sutarties nutraukimo svarbių priežasčių visumą tokiomis aplinkybėmis, kurios negali būti laikomos svarbiomis darbo sutarties nutraukimo priežastimis. Praktiniu požiūriu, daugiausiai nesusipratimų darbdaviams sukelti viena iš tokių aplinkybių yra darbuotojo amžius, nes darbdaviai neretai yra įsitikinę, jog pats pensinis amžius suteikia galimybę darbuotoją atleisti.<sup>70</sup> Tačiau atsižvelgiant į tai, kad nagrinėjamas atleidimas iš darbo darbdavio valia yra atleidimas nesant darbuotojo kaltės, todėl jis turi būti vykdomas laikantis tam tikrų reikalavimų, atitinkančių ir lygių galimybių principą.<sup>71</sup> Kitaip tariant, jeigu vertinant pensinio amžiaus sulaukusį darbuotoją nustatoma, kad jo profesiniai sugebėjimai, kvalifikacija neatitinka pasikeitusių ekonominių – techninių sąlygų ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų, darbdavys turi teisę atleisti jį iš darbo laikydamasis atitinkamos tvarkos. Tai patvirtinančias aplinkybes nurodyti (o kilus ginčui – ir įrodyti) turi darbdavys. Priešingu atveju nesant tokios svarbios priežasties ir atleidžiant darbuotoją iš darbo tik dėl to, kad jam suėjo tam tikras amžius, nors tai nekliudo darbuotojo tinkamam darbo funkcijų atlikimui, yra pagrindas tokį atleidimą vertinti kaip diskriminacinį<sup>72</sup>. Analizuojant teismų praktiką, pastebėta, jog ypač dažnai praktikoje su šia problema susiduriama ginčiuose dėl pedagogų atleidimo iš darbo, jiems jau sukakus pensinį amžių, arba iki teisės gauti visą senatvės pensiją likus ne daugiau kaip penkeriems metams arba pagal DK 135 str. - trejiems metams. Ir nors kai kuriose šalyse (Švedijoje, Liuksemburge) pensinio amžiaus suėjimas laikomas teisėta priežastimi atleisti iš darbo darbuotoją, o, pavyzdžiui, Vokietijoje kaip teisinį pagrindą atleisti iš darbo suėjus pensiniam amžiui galima numatyti kolektyvinėje sutartyje<sup>73</sup>, tačiau Lietuvoje įstatymų leidėjas amžių įvardija priežastimi, kuri negali būti teisėtu pagrindu nutraukiant darbo santykius. Kitaip tariant, amžiumi paremtas atleidimas iš darbo tampa neteisėtu. Galima pagrįstai teigti, jog tokių darbuotojų teisinei apsaugai įtakos turi tai, kad šiems asmenims yra kur kas

<sup>69</sup> 2008 m. kovo 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. V. v. AB „Jonavos grūdai“, Nr. 3K-3-186/2008, kat. 11.9.5.; 11.9.6.

<sup>70</sup> Dambrauskienė, G.; Macijauskienė, R.; Mačernytė-Panomariovienė, I.; Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. p. 270-271. ISBN 9789986062752.

<sup>71</sup> Mačernytė-Panomariovienė, I. Amžiaus reikalavimai sudarant ir nutraukiant darbo sutartį. Teisės problemos, 2008, t. 2 (60), p. 5-23.

<sup>72</sup> 2005 m. birželio 06 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje G. D. v. Alytaus Vizgiriečio vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-330/2005, kat. 11.9.5; 11.9.6.

<sup>73</sup> Mačernytė-Panomariovienė, I. Principo „darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. Teisės problemos, 2003, t. 2 (40), p. 31-49.

sunkiau išsilaikyti darbo rinkoje, t. y. sudėtinga įsidarbinti ir konkuruoti su pajėgesniais darbo rinkos dalyviais, todėl neretai darbdaviai, nutraukdami darbo sutartis nesant darbuotojo kaltės, remiasi tuo, jog minėti darbuotojai nors yra darbingi, tačiau nėra tokie aktyvūs, nes greitai jų vietas užims jauni, perspektyvūs, imlūs naujovėms asmenys, akivaizdu ir tai, kad tokiu atveju darbdaviai nėra suinteresuoti tokiais darbo rinkos dalyviais, kurie vengia naujovių, ypač technikos bei technologijos, o tai stabdo darbo procesą, atitinkamai, nedidėja darbo našumas. Reikia pripažinti, kad darbo rinkoje šie asmenys laikomi „ekonomiškai neaktyviais asmenimis“, nes šiems asmenims yra numatyta kita konstitucinė teisė gauti visą senatvės pensiją, t. y. galimybė išeiti iš darbo rinkos.<sup>74</sup> Ir vis dėlto iškyla klausimas, ar asmuo sulaukęs nustatyto amžiaus ir/ar įgijęs darbo stažą bei sumokėjęs draudžiamąsias įmokas, t. y. įgydamas teisę gauti visą senatvės pensiją, praranda teisę į darbą?..

DK 129 str. 4 d. nustato apsauginę nuostatą atleidžiant iš darbo asmenis, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenis iki aštuoniolikos metų, invalidus, darbuotojus, auginančius vaikų iki keturiolikos metų, ir nurodo, jog darbo sutartis su šiais darbuotojais, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Ypatingi atvejai yra nustatomi atsižvelgiant į darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis, pavyzdžiui, kai dėl pas darbdavį įvykusių pokyčių atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas yra visiškai nebereikalingas, toks darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybių jį perkelti į kitą darbą.<sup>75</sup> Vadovaujantis šia nuostata ir LAT senato išaiškinimais, neteisėto atleidimo iš darbo atveju, dėl ko buvo atleistas iš darbo, pavyzdžiui, asmuo, kuriam iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, ypatingo atvejo būvimą bei su šio darbuotojo palikimu susijusių darbdavio interesų pažeidimo faktą įrodinėti turėtų darbdavys. Šio įrodinėjimo aplinkybėmis turėtų būti pripažintos ne tik teisinės, bet ir ekonominės.

Apibendrinant, galima prieiti išvados, kad teisėta priežastimi, svarbia aplinkybe nutraukti darbo santykius negali būti amžius, o teisės į visą senatvės pensiją įgijimas ar jos gavimas – gali būti. Svarbu, kad šiais atvejais darbo sutarties nutraukimo pagrindu esant darbdavio iniciatyvai, nesant darbuotojo kaltės, darbdavys privalo laikytis šiam atleidimo pagrindui nustatytų reikalavimų.

Kalbant apie darbdavio teisę nutraukti neterminuotą sutartį iki jos termino pabaigos pagal DK 129 str. 5 d., pažymėtina, jog šis straipsnis suteikia darbdaviui teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį prieš terminą, nesant darbuotojo kaltės tik ypatingais atvejais, be to, laikantis visų DK 130 str.

<sup>74</sup> Mačernytė-Panomariovienė, I. Principo „darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. Teisės problemos, 2003, t. 2 (40), p. 31-49.

<sup>75</sup> 2004 m. birželio 09 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje O.T. v. Panevėžio K.Paltaroko vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-356/2004, kat. 2.4.3.2; 2.6.

įtvirtintų įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą nuostatų, ir nesant galimybės darbuotoją perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Reikia suprasti, kad tokiu atveju yra nesuėjęs terminas ir iki darbo sutarties termino suėjimo likęs laikas yra ne trumpesnis nei konkrečiam darbuotojui taikytinas įspėjimo terminas. Taip pat, svarbu tai, jog teisme kilus ginčui dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo su darbuotoju teisėtumo, darbdavys privalės įrodyti svarbių priežasčių ir ypatingo atvejo, kuriais jis grindė terminuotos darbo sutarties nutraukimą, buvimą, o teismui teks pareiga įvertinti, ar tai yra pakankamas pagrindas darbo sutarčiai nutraukti. Byloje dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, kuomet darbuotojas teigė, kad byla nagrinėję teismai, konstatuodami jo atleidimo iš darbo teisėtumą, neatsižvelgė į tai, kad darbdavys su juo buvo sudaręs terminuotą darbo sutartį, LAT išaiškino, kad darbo byla nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu jis mano, kad tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti byla, bei pasiūlyti darbdaviui, kad jis nurodytų ir teisme įrodytų konkrečius faktus, dėl kurių darbuotojas negali tęsti darbo pagal terminuotą darbo sutartį. Nustačius, jog su darbuotoju buvo sudaryta terminuota darbo sutartis, todėl darbo sutartis su juo galėjo būti nutraukta tik esant svarbioms priežastims ir ypatingu atveju, jeigu jo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, teismai privalo atsižvelgti į šį įstatymo reikalavimą ir aiškintis šias aplinkybes.<sup>76</sup> Tuo tarpu pažymėtina, jog nutraukdamas terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos ir sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį, darbdavys neprivalo aiškintis, dėl kokių priežasčių darbo sutartis nutraukta, taip pat neprivalo darbuotojo įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, nėra saistomas galimybės perkelti darbuotoją į kitą darbą buvimu ar nebuvimu.<sup>77</sup>

Apibendrinant, matyti, jog praktines problemas, atleidžiant darbuotoją iš darbo darbdavio valia be darbuotojo kaltės, dažniausiai sąlygoja su svarbių priežasčių buvimu ir interpretavimu susijęs teisinis reglamentavimas. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos<sup>78</sup> 29 punkte deklaruojamos verslo skatinimo priemonės, tarp kurių minimas darbo santykių liberalizavimas. Kalbant apie ketinimus liberalizuoti darbo rinką nustatant lankstesnę darbuotojų atleidimo iš darbo tvarką, reikėtų prisiminti Prancūzijos pavyzdį, kuomet 2006 metais šioje šalyje bandyta sumažinti jaunimo nedarbą priimant Jaunimo darbo įstatymą, kitaip dar vadinamą Pirmąja darbo sutartimi (CPE), pagal kurį leidžiama darbdaviams per pirmuosius dvejus

---

<sup>76</sup> 2008 m. spalio 07 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, K. V. S. v. Lietuvos žemės ūkio universiteto Žemės ūkio inžinerijos institutas, Nr. 3K-3-471/2008, kat. 11.9.5.

<sup>77</sup> 2003 m. gruodžio 29 d. LAT Senato nutarimas Nr. 44 „Dėl DK normų, reglamentuojančių Darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 20.

<sup>78</sup> 2008 m. gruodžio 09 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos, Nr. XI-52. Valstybės žinios, 2008, Nr. 146-5870.



metus atleisti iš darbo asmenis iki 26 metų nepateikiant jokios svarbios priežasties. Toks darbo rinkos liberalizavimo modelis buvo motyvuojamas tuo, jog galimybė greitai atleisti, reiškia daugiau motyvų priimti. Ir nors darbo santykių pasibaigimas bet kuriuo metu nenurodžius priežasčių yra JAV darbo santykių reguliavimo pagrindas, tačiau bandymas įvesti tokį darbo santykių reguliavimą Prancūzijoje baigėsi masiniais protestais, streikais ir demonstracijomis, kurių pasekoje, Jaunimo darbo įstatymas buvo panaikintas. Todėl manytina, jog tam, kad tokios darbo rinkos liberalizavimo priemonės būtų pagrįstos ir įgyvendinamos, o esant lankstesnei darbuotojų atleidimo tvarkai, darbdaviai iš tiesų aktyviau kurtų naujas darbo vietas, privalu visapusiškai teisiškai bei ekonomiškai įvertinti visus tokio darbo rinkos liberalizavimo darbo santykių nutraukimo srityje aspektus. Iš to darytina išvada, kad darbo santykiai, skatinant verslą ir siekiant išvengti įmonių bankrotų, neturėtų būti liberalizuoti labiau nei numato galiojančios Europos Sąjungos direktyvos, o taip pat neturėtų būti pritariama ir kraštutiniams pasiūlymams viską liberalizuoti, kadangi, tikėtina, jog svarbių priežasčių nurodymas darbdavio iniciatyva atleidžiant darbuotoją nesant jo kaltės, tik dar labiau apsunkintų darbuotojų galimybes susirasti ilgalaikį darbą, o darbdaviams sudarytų sąlygas be jokių teisinių ir finansinių pasekmių net ir nepagrįstai nutraukinėti darbo sutartis su darbuotojais. Todėl galima teigti, jog darbo rinkos liberalizavimas galėtų pasireikšti tokiomis priemonėmis, kaip leidimu kolektyvinėse sutartyse darbdaviams ir darbuotojams patiems sutarti dėl viršvalandinio darbo, darbo laiko, atostogų ilgio, taip pat 14-16 m. vaikų įdarbinimo supaprastinimu, galbūt netgi atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva įspėjimo terminų sutrumpinimu, tačiau ir tokia liberalizacija turėtų galioti tik ekonominės krizės laikotarpiu, ir tokiems pakeitimams turėtų pritarti tiek darbdaviai, tiek profesinės sąjungos. Taip pat manytina, jog neturėtų būti pritariama tokiam atleidimo iš darbo supaprastinimui, kai įtvirtinamas darbo sutarties nutraukimas be darbuotojo kaltės netgi su darbuotojais, kurie augina vaikus iki 3 metų, arba mažinamas išėjinių kompensacijų dydis, o taip pat nepagrįstas ir leidžiantis mažiau mokėti darbuotojams už prastovas darbo santykių liberalizavimas, kadangi DK Lietuvoje numato pakankamai griežtas garantijas darbuotojams, ir darbuotojai, remdamiesi iki šiol galiojusiais įstatymais, turėjo gana palankias sąlygas apginti savo pažeistas teises. Apskritai kalbant apie darbo santykių liberalizavimo pagrįstumą ir naudą ir turint omenyje tai, kad Lietuvoje tik apie 10 % įmonių yra sudarytos kolektyvinės sutartys, akivaizdu, jog tokie DK pakeitimai paliestų labai mažai darbuotojų, o taip pat smulkiajam ir vidutiniam verslui tai turėtų labai mažai reikšmės, antra vertus, didesnės laisvės tartis dėl darbo santykių nutraukimo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų kolektyvinių derybų būdu įtvirtinimas, suponuojantis išvadą, kad sudarius tam tikras lengvatas darbdaviams, darbuotojai savo ruožtu taip

pat galėtų išsireikalauti palankesnių sąlygų kitose darbo santykių srityse, skatintų patį kolektyvinių sutarčių sudarymą ir kartu tai būtų žingsnis link lankstesnio darbo santykių reguliavimo.

Dėl ribotos magistro darbo apimties, plačiau apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia, kai nėra darbuotojo kaltės nekalbėsime, ir kitoje darbo dalyje aptarsime darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės pagrindus.

### **2.1.2.2. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia dėl darbuotojo kaltės**

Darbo sutarties nutraukimo pagrindai, siejami su darbuotojo kalte, numatyti DK 136 str. 3 d., pagal kurią darbdaviui suteikiama teisė nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjus darbuotojo. Vyrauja subjektyvios aplinkybės, tačiau reikšminga ir tai, kad neįspėjus taip pat gali būti atleidžiami darbuotojai ir dėl objektyvių priežasčių: kai darbuotojas pagal medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų arba dirbti šio darbo, taip pat likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. Minimoje teisės normoje numatytos dvi priežastys nutraukti darbo sutartį. Viena iš jų reikalauja darbo drausmės pakartotinumą, t.y. jei prieš tai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikyta drausminė nuobauda, o kita priežastis susijusi su vienkartinio šturkščiu darbo drausmės pažeidimu, kas gali sąlygoti darbo sutarties nutraukimą ir iš karto, t.y. ir tuo atveju, kai darbuotojas atleidimo iš darbo metu neturi galiojančių drausminių nuobaudų. Matome, jog atleidimas iš darbo DK 136 str. 3 d. nustatytais pagrindais yra drausminė nuobauda, kuri gali būti taikoma tik esant drausminės atsakomybės pagrindui – darbo drausmės pažeidimui, kuris yra darbo funkcijų nevykdymas ar jų netinkamas vykdymas dėl darbuotojo kaltės.<sup>79</sup> Kalbant apie darbuotojo pareigą žinoti darbo pareigų turinį, jų įgyvendinimo tvarką ir sąlygas, nustatytas įmonės, įstaigos, organizacijos vidaus darbo tvarkos taisyklėse, reikia nepamiršti, jog čia pirmiausia atsiranda darbdavio pareiga tinkamai organizuoti darbą – visų pirma, užtikrinant, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką – supažindinant su darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Ir nors įstatymas nenumato, kad darbuotojas turi būti supažindintas pasirašytinai, tačiau pareiga teisme įrodyti supažindinimo fakto buvimą tenka darbdaviui.<sup>80</sup> Taigi darbo pareigų pažeidimas yra pagrindas darbuotojo drausminei atsakomybei atsirasti.

<sup>79</sup> 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl DK normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p.s., taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

<sup>80</sup> Ibidem.

Pastebėtina, jog praktikoje dažniau taikoma DK 136 str. 3 d. 1 p. norma, o teismus pasiekia nemažai bylų, kuriose darbuotojai ginčija atleidimo iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. teisėtumą. Manytina, jog taip yra todėl, kad darbdaviai taikydami griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, neretai klysta nesilaikydami visų teisės aktų reikalavimų, o taip pat neretai tokiu būdu, skiriant darbuotojui dvi drausmines nuobaudas dvylikos mėnesių laikotarpyje, yra tiesiog bandoma lyg ir teisėtai atsikratyti neįtikusių darbuotojų, tuo tarpu teisingas teisės normų, reguliuojančių darbuotojų atleidimo iš darbo dėl jų kaltės klausimus, taikymas yra itin svarbus siekiant teisingai suderinti reikšmingus darbo santykių subjektų interesus, garantuoti tiek darbuotojo darbo teisių apsaugą, tiek ir pakankamą darbdavio interesų užtikrinimą, o taip pat atsižvelgiant į darbo sutarčių socialinę ir ekonominę reikšmę, jų nutraukimo galimas pasekmes, svarbu, kad atsakytų tik tas asmuo, kurio padarytas drausmės pažeidimas atitinka visas teisės aktuose numatytas būtinas darbo sutarties nutraukimo pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p. sąlygas.

Magistro darbe, remiantis aktualia teismų praktika bei LAT išaiškinimais aptariamais svarbiausi darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia be išpėjimo dėl darbuotojo kaltės pagal DK 136 str. 3 d. aspektai, nagrinėjant, kaip teismų praktika atitinka teoriją ir darbo įstatymus.

Pažymėtina, jog darbo sutarties nutraukimo pagrindas - atleidimas iš darbo už pakartotinį arba sistemingą darbo drausmės pažeidimą - buvo nustatytas ir anksčiau galiojusio DSĮ 29 str. 1 d. 6 p., tuo tarpu neatsižvelgiant į tai, kad kai kurie pažeidimai yra perkelti iš anksčiau galiojusių įstatymų, tačiau sąvoka „šturkštus darbo pareigų pažeidimas“ atsirado tik naujame DK. Taip pat aiškinantis darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia be darbuotojo kaltės specifiką, svarbu turėti galvoje, jog darbo teisės normos, reglamentuojančios drausminės atsakomybės taikymą ir darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p.s, turi būti aiškinamos sistemiškai ir taikomos atsižvelgiant į tai, kad jų tikslas – teisingai suderinti reikšmingus darbo santykių subjektų interesus, garantuoti tiek darbuotojo darbo teisių apsaugą, tiek ir pakankamą darbdavio teisių apsaugą.<sup>81</sup> Todėl nustatant drausminės atsakomybės pagrindą ir sąlygas, vertinant darbuotojo elgesį ir darbuotojui skiriant griežčiausią drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, darbdavys privalo laikytis DK XVI skyriuje nustatytų drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių. Jų privalu laikytis ir tais atvejais, kai drausminę nuobaudą skiria kolegialus organas.<sup>82</sup> Tačiau pavyzdžiui DK 240 str. 1 d. nustatytos darbdavio pareigos raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo, reikšmė neturėtų būti suabsoliutinama. Kadangi ginčą dėl atleidimo iš darbo teisėtumo

---

<sup>81</sup> 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl DK normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p.s, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

<sup>82</sup> Ibidem.

nagrinėjantis teismas, net ir nustatęs, kad drausminė nuobauda paskirta pažeidžiant DK 240 str. 1 d. reikalavimus, turi patikrinti ir įvertinti ir kitas aplinkybes, reikšmingas paskirtos drausminės nuobaudos teisėtumui ir pagrįstumui. Teisme tikrinant darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos pagrįstumą, pareiga įrodyti darbuotojo neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir kaltės buvimą tenka darbdaviui. Darbdavio įrodinėjamos konkrečios aplinkybės turi būti pagrįstos ne formaliais darbuotojo darbo trūkumais, o konkrečiu darbo drausmės pažeidimu. Jeigu darbo drausmės pažeidimas tikrai buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą, tai vien formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, nes priešingu atveju teisė gintų nesąžiningą asmenį.<sup>83</sup> O taip pat sprendžiant drausminės nuobaudos paskyrimo teisėtumo ir pagrįstumo klausimą, turi būti įvertinta, ar skiriant atleidimą iš darbo kaip griežčiausią drausminę nuobaudą buvo atsižvelgta į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau.<sup>84</sup> Antra vertus, pripažintina, jog jeigu skiriant darbuotojui drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, buvo padaryta esminių drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimų - nebuvo tinkamai pareikalauta pasiaiškinti, nenurodyta pažeidimų aplinkybių, tai gali sutrukdyti darbuotojui pasinaudoti tinkama savo teisių gynyba,<sup>85</sup> ir turint omenyje, jog darbuotojo drausminė atsakomybė yra tik individuali ir taikoma už pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą esant darbuotojo kaltei, kuri galima tyčios arba neatsargumo formomis ir nėra preziumuojama<sup>86</sup>, darytina išvada, jog minėti darbdavio veiksmai gali sąlygoti drausminės nuobaudos pripažinimą nepagrįsta, o darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, to pasekoje darbuotoją teismas gali grąžinti į darbą.

Kalbant apie darbo sutarties nutraukimą dėl darbuotojo kaltės, pažymėtina, jog kadangi šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas siejamas su darbuotojo kaltės buvimu, tokiu atveju įstatymas leidžia darbdaviui nutraukti darbo sutartį be įspėjimo, ir nutraukiant darbo sutartį šiais pagrindais, netaikomos darbuotojo įspėjimo garantijos, kurios numatytos darbuotojams, atleidžiamiems iš darbo pagal DK 129 str., kai nesant darbuotojo kaltės, įpėjimas yra viena iš būtinų sąlygų nutraukiant darbo sutartį.

---

<sup>83</sup> 2008 m. rugpjūčio 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, I. T. v. UAB „Šiaulių Iyra“, Nr. 3K-3-373/2008, kat. 11.9.10.7.

<sup>84</sup> 2005 m. spalio 05 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, Margarita Birutė Bainoravičienė v. Lietuvos veterinarijos akademijos gyvulininkystės institutas, Nr. 3K-3-462/2005, kat. 11.9.10.7.

<sup>85</sup> 2008 m. spalio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, A. M. v. Sodininkų bendrija „Volungėlė“, bendrijos pirmininkas A. A. L., Nr. 3K-3-542/2008, kat. 4.3; 11.9.10.7; 11.9.7; 15.4.

<sup>86</sup> 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl DK normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p.s, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

Pastebėtina, jog teismai, remdamiesi LAT senato išaiškinimais nagrinėdami darbo bylas laikosi nuostatos, jeigu konkrečiu atveju darbo sutartį leidžiama nutraukti tiek už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą, tiek už šiurkštų vienkartinį darbo pareigų pažeidimą, darbdaviui paliekama teisė pasirinkti, pagal kurį iš DK 136 str. 3 d. nustatytų pagrindų jis nutraukia darbo sutartį, arba gali darbo sutartį nutraukti abiem šioje teisės normoje nustatytais pagrindais. Praktikoje būta atveju, kai darbdavys, atleidęs darbuotoją iš darbo pagal vieną iš DK 136 str. 3 d. nustatytų pagrindų, esant ginčui teisme ima teigti, kad už tą darbo drausmės pažeidimą, už kurį darbuotojas yra atleistas iš darbo, buvo pagrindas darbuotoją atleisti iš darbo ir pagal kitą DK 136 str. 3 d. numatytą pagrindą, o tam patvirtinti pateikia atitinkamus įrodymus bei prašo tai įvertinti priimant sprendimą, teismas turi patikrinti ir įvertinti, ar buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį tiek pagal DK 136 str. 3 d. 1 p., tiek pagal šio str. 3 d. 2 p. Nustatęs, kad buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį kitu iš DK 136 str. 3 d. nustatytų pagrindų, teismas, nekonstatavęs atleidimo iš darbo neteisėtumo dėl atleidimo tvarkos pažeidimo, turi atmesti darbuotojo (ieškovo) reikalavimą dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu ir pakeisti darbo sutarties nutraukimo formuluotę į nustatytą atitinkamame DK 136 str. 3 p.<sup>87</sup>

Nagrinėjant ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo esant darbuotojo kaltei bylas ir įstatyminio reglamentavimo specifiką, pastebimas vieningos teismų praktikos nebuvimas sprendžiant darbuotojo atleidimo klausimą laikinojo nedarbingumo metu. Pirma, LAT 2006 m. vasario 06 d. nutartyje nurodo, jog darbdavio padarytas DK 131 str. 1 d. 1 p. nustatytos draudžiamosios normos, draudžiančios atleisti darbuotoją iš darbo jo laikinojo nedarbingumo metu, pažeidimas reiškia įstatymų nustatytos tvarkos pažeidimą ta prasme, kad nepriklausomai nuo atleidimo iš darbo pagrindo teisėtumo ar neteisėtumo darbuotoją teismas grąžina į darbą.<sup>88</sup> Antra, LAT teisėjų kolegija 2008 m. spalio 31 d. nutartyje aiškina, jog nors nedarbingumo laikotarpiu draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo, bet minima norma tiesiogiai nenurodo, kokios atsiranda pasekmės ją pažeidus ir prieina išvados, kad vien DK 131 str. 1 d. 1 p. pažeidimas, kai atleidimas iš darbo taikomas drausminės nuobaudos taikymo tvarka, nesudaro pagrindo besąlygiškai taikyti DK 297 str. 3 d. ir teismas neprivalo grąžinti darbuotojo į darbą, o gali spresti dėl kitų darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdų taikymo, pavyzdžiui, nukelti jo atleidimo datą iki to laiko, kol pasibaigs

---

<sup>87</sup> 2008 m. gegužės 06 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, S. B. v. UAB sanatorija "Pušyno kelias", Nr. 3K-3-245/2008, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.8.

<sup>88</sup> 2006 m. vasario 06 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, D. L. v. UAB „Ukmergės biofabrikas“, Nr. 3K-3-93/2006, kat. 11.9.10.8.

nedarbingumo laikotarpis.<sup>89</sup> Trečia, LAT 2009 m, kovo 16 d. nutartyje konstatuoja, jog draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu bet koku DK nustatyto darbo sutarties nutraukimo pagrindu, tarp jų ir dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, ir pripažino žemesnių instancijų teismų sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisti ieškovei DK 140 str. 1 d. nustatyto dydžio išėtinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos, pagrįstu, kadangi pagal bylos aplinkybes teismai nustatė, kad darbuotoja į pirmesnę darbą negali būti gražinama dėl to, kad jai gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti.<sup>90</sup> Matome tris iš esmės skirtingus to paties teismo išaiškinimus tuo pačiu klausimu.

Kyla poreikis aiškintis kokių atsiranda pasekmių, kai darbuotojas jo nedarbingumo laikotarpiu drausminės nuobaudos taikymo tvarka atleidžiamas iš darbo ir ar apskritai esamas teisinis reguliavimas yra pagrįstas?

Pirma, norėtusi kritiškai vertinti LAT praktikoje išreiškiamą nuostatą, jog pagal DK 131 str. draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu bet koku DK nustatyto darbo sutarties nutraukimo pagrindu, tarp jų ir dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo. Tokių šios normos turinio aiškinimą teismams grindžiant DK 241 str. 1 d., kurioje nustatyta, kad laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, neįskaitomas į terminą drausminei nuobaudai skirti, reikėtų neužmiršti ir atsižvelgti į tai, kad nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės įspėjimas nereikalingas, priešingai negu tais atvejais, kai darbuotojo kaltės nėra, o kadangi pagal DK 131 str. 1 d. draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotojus jų laikinojo nedarbingumo metu, galima būtų teigti, jog tokiu atveju DK 131 str. 1 d. numatytos garantijos darbuotojams, kurie iš darbo atleidžiami už darbo drausmės pažeidimus, neturėtų būti taikomos, nes darbuotojas tokiu atveju atleidžiamas iš darbo už dėl savo kaltais veiksmais padarytą darbo drausmės pažeidimą. Todėl manytina, jog DK 131 str. draudžiamosioje normoje, kurios pažeidimas atleidimą iš darbo daro neteisėtą, ir yra pagrindas darbuotoją gražinti į darbą ir priteisti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, įtvirtintos garantijos turėtų būti taikomos tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama be darbuotojo kaltės su įspėjimu, o taip pat atitinkamai tokios normos (draudžiančios atleisti darbuotoją jo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu) pažeidimas neturėtų būti traktuojamas ta prasme, kad

---

<sup>89</sup> 2008 m. spalio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, A. M. v. Sodininkų bendrija „Volungėlė“, bendrijos pirmininkas A. A. L., Nr. 3K-3-542/2008, kat. 4.3; 11.9.10.7; 11.9.7; 15.4.

<sup>90</sup> 2009 m. kovo 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, R. C. V. Sandros Nitiuk individuali įmonė, Nr. 3K-3-115/2009, kat. 11.9.10.8; 24.2.

nepriklausomai nuo atleidimo iš darbo pagrindo teisėtumo ar neteisėtumo darbuotoją teismas galėtų gražinti į darbą.

Pagrindžiant šią poziciją, reikėtų atkreipti dėmesį ir į tai, jog drausminės nuobaudos skyrimas yra teisinės atsakomybės taikymas, o teisinės atsakomybės neišvengiamumo principas reikalauja, kad negali būti išvengiama teisinės atsakomybės už padarytą pažeidimą, todėl jeigu darbuotojas padaro tokį darbo drausmės pažeidimą, kad yra pagrindas jį atleisti iš darbo be išpėjimo, būtų neteisinga naudotis tokios pačios apimties teisine gynyba dėl ligos, kuria naudojasi darbuotojas, jeigu jis atleidžiamas be išpėjimo ir ne dėl darbo drausmės pažeidimo, t. y. ne drausminės nuobaudos taikymo tvarka, pavyzdžiui, kai pagal medicininę išvadą negali dirbti tam tikro darbo, pavyzdžiui pilotuoti orlaivio<sup>91</sup>. Tai neatitiktų teisingumo principo, nes teisė negali ginti pažeidėjo daugiau, negu nieko nepažeidusio asmens. Todėl atsižvelgiant į dabartinį esamą įstatyminių reglamentavimą, kai pagal darbo įstatymus darbuotojo ligos atveju darbuotojas yra ginamas tiek taikant drausminę atsakomybę, tiek nustatant teises darbo santykių tęstinumo garantijas, t.y. kol darbo įstatymai nepakeisti ir įtvirtina nuostatą, kad DK 131 str. 1 d. garantijos taikomos tiek darbuotojams, kurie padarė pažeidimus ir jiems taikoma drausminė atsakomybė, bet jie serga tuo metu, kai priimamas sprendimas dėl drausminės atsakomybės taikymo, tiek ir darbuotojams, kurie atleidžiami iš darbo su išpėjimu,<sup>92</sup> galima teigti, jog laikantis tokių nuostatų kaip: pirma, jeigu darbo sutartis nutraukiama drausminės nuobaudos taikymo tvarka, tai DK 131 str. 1 d. 1 p. nuostata turi būti taikoma atsižvelgiant į drausminių nuobaudų skyrimo tvarką ir įstatymais nustatytas sankcijas ar kitokias pasekmes, kurios taikomos už tvarkos nustatytos tvarkos pažeidimą; ir antra, jeigu drausminės atsakomybės taikymo tvarka darbuotojas atleidžiamas iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu, pažeidžiant DK 131 str. 1 d. 1 p., tai pagal DK 241 str. 1 d., nustatančią, kad drausminė nuobauda negali būti skiriama praėjus 6 mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas, arba tam tikrais atvejais, kai pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per 2 metus nuo pažeidimo padarymo dienos, tai laikino nedarbingumo laikotarpis neturi būti įskaitomas į laiką nuobaudai skirti, ir tai reiškia, kad jeigu sprendimas dėl darbuotojo atleidimo iš darbo už padarytą darbo drausmės pažeidimą priimtas darbuotojo ligos metu, tai darbuotojo atleidimo iš darbo data turi būti perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti laikinas nedarbingumas, būtų pasiektas optimaliausias darbo santykių reguliavimas. Tokiu atveju drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimas sukeltų

<sup>91</sup> 2007 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, . J., A. J. ir J. B. v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“, Nr.3K-3-14/2007, kat. 11.9.10.4; 114.11.

<sup>92</sup> 2008 m. spalio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, A. M. v. Sodininkų bendrija „Volungėlė“, bendrijos pirmininkas A. A. L, Nr. 3K-3-542/2008, kat. 4.3; 11.9.10.7; 11.9.7; 15.4.

pasekmės – atleidimo iš darbo datos perkėlimą, bet nesudarytų pagrindo pripažinti atleidimą neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į pirmesnę darbą bei priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Nes priešingu atveju šių palankiausių gynybos sąlygų darbuotojui taikymas būtų neteisingas, nes pažeidėjas būtų lygiaverčiai ginamas kaip ir jokio pažeidimo nepadaręs, bet iš darbo atleistas kitais pagrindais darbuotojas. Gynybos apimtis būtų neadekvati pažeidimui, nes DK 131 str. suteiktos garantijos esmė yra išsaugoti darbo vietą tam tikrą laiką, o dėl padaryto pažeidimo pasekmės būtų neproporcingai paskirstytos – pažeidimą padaręs darbuotojas ir išvengtų atsakomybės už savo neteisėtus veiksmus, ir jam būtų užtikrinta garantija. Tuo tarpu padaryto pažeidimo visa finansinė našta tektų darbdaviui, kuris padarė procedūrinį pažeidimą – atleido darbuotoją laikinojo nedarbingumo metu, bet buvo teisingas dėl esmės – taikė drausminę atsakomybę esant pagrindo. Tokiu atveju būtų galimybė svarstyti, ar už tokio pobūdžio pažeidimą darbdaviui nepakaktų taikyti kitų pažeistų teisių atkūrimo būdų – atlyginti darbuotojui neturtinę žalą, jeigu pagal bylos aplinkybes pažeidimą padariusiam darbuotojui būtų protinga ir teisinga ją priteisti, teismo sprendime pripažinti darbdavio padarytą pažeidimą ir šį pripažinimą vertinti kaip pakankamą satisfakciją už sudarytus pergyvenimus ir nepatogumus ar kt.<sup>93</sup>

Taigi apibendrinant darytina išvada, kad, remiantis šiuo metu galiojančių teisės aktų nuostatomis atleidus darbuotoją iš darbo jo laikinojo nedarbingumo metu, kai atleidimas iš darbo taikomas drausminės nuobaudos taikymo tvarka, toks pažeidimas nesudaro pagrindo besąlygiškai taikyti DK 297 str. 3 d. ir teismas neturėtų grąžinti darbuotojo į darbą, o galėtų spręsti dėl kitų darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdų taikymo, tačiau įstatymų leidėjui vis dėlto siūlytina iš naujo teisiškai įvertinti teismų praktikoje susiklosčiusią prieštarinę situaciją ir sukurti darbuotojų teisių ir teisėtų darbdavių interesų užtikrinimo ir suderinimo sistemą, kuri teisės taikytojui - teismui, padėtų suvokti šių normų taikymo tikslus ir kriterijus bei išvengti klaidų įgyvendinant teisingumą.

Greito to kas išdėstyta, taip pat paminėtinas ir dar vienas svarbus probleminis aspektas, susijęs su garantijų taikymu atleidžiant iš pareigų teisėją, pažeminusį teisėjo vardą. Kaip turėtų būti išsprendžiama situacija, teisėjui kreipiantis į teismą dėl to, kad Lietuvos Respublikos Prezidentas neteisėtai atleido jį iš pareigų jam esant kasmetinėse atostogose, motyvuojant tuo, jog specialusis – Lietuvos Respublikos teismų - įstatymas (toliau – TI)<sup>94</sup> nereglamentuoja teisėjo ir teismo pirmininko atleidimo iš pareigų jų atostogų metu, todėl, remiantis įstatymu, teisės teorija, protingumo ir

<sup>93</sup> 2008 m. spalio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, A. M. v. Sodininkų bendrija „Volungėlė“, bendrijos pirmininkas A. A. L, Nr. 3K-3-542/2008, kat. 4.3; 11.9.10.7; 11.9.7; 15.4.

<sup>94</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851; 2002, Nr. 17-649.



teisingumo kriterijais, subsidiariai turi būti taikytinos DK normos, reglamentuojančios atleidimą iš darbo atostogų metu, kadangi DK 1 str. nustatyta, kad DK reglamentuoja darbo santykius, susijusius su DK ir kituose norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo teisių ir pareigų įgyvendinimu ir gynyba. DK 11 str. 1 d. nustatyta, kad jeigu tarp kodekso normos ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų yra prieštaravimų, taikoma DK norma. O DK 131 str. 1 d. 1 p. nustato, kad draudžiama įspėti ir atleisti iš darbo darbuotoją jo atostogų metu.

Manytina, jog būtų pagrįsta su minimais argumentais nesutikti, atsižvelgiant į tai, kad pagal VTĮ 5 str.<sup>95</sup> darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai (šiuo atveju ir DK) bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja VTĮ, tačiau VTĮ 4 str. 5 d. 2 p. įtvirtinta nuostata dėl VTĮ netaikymo Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo ir kitų teismų teisėjams, prokurorams, todėl atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublikos teismų teisėjo atleidimo iš pareigų tvarką reglamentuoja TĮ, kuris nenumato apsaugos teisėjams jų nedarbingumo laikotarpiu ar atostogų metu ir nedraudžia šių laikotarpių metu atleisti teisėją iš pareigų, darytina išvada, jog DK normos galėtų būti taikomos, jeigu TĮ nereglamentuotų teisėjo atleidimo iš pareigų tvarkos. Tačiau ši tvarka specialiu įstatymu – TĮ reglamentuota, todėl pagrįsta būtų nesutikti su argumentu, kad pagal DK 11 str. 1 p. nuostatas, sprendžiant teisėjo atleidimo iš darbo pagrįstumą, be TĮ nuostatų, turi būti taikomas DK toje santykių d., kurių nereglamentuoja TĮ arba jeigu tarp TĮ nuostatų ir DK nuostatų yra prieštaravimų. Taigi atleidžiant teisėjus iš pareigų bei sprendžiant jų atleidimo pagrįstumą, DK nuostatos netaikomos ir teismui nėra pagrindo pripažinti, kad, teisėją atleidus iš pareigų jo atostogų metu, buvo pažeistos DK normos.<sup>96</sup> Ypatingai pabrėžtina tai, jog teisėją atleidžiant iš pareigų dėl jo kaltės, t.y. už veiksmus, kurie nesiderina su teisėjo garbe ir žemina teisėjo vardą ir reiškia pareiginį nusižengimą, Teisėjų etikos kodekso reikalavimų neatitinkantį poelgį, kuriuo pažeminamas teisėjo vardas bei kenkiama teismo autoritetui, garantijos, numatančios atleidimo iš pareigų negalimumą kasmetinių atostogų ar laikinojo nedarbingumo metu, apskritai neturėtų teisėjui būti taikomos, ką ir patvirtina galiojančios teisėjams taikomo Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintais visuotinai pripažintais teisės principais pagrįsto TĮ, nustatančio teismų organizavimo ir veiklos, teisėjų statuso ir su jais susijusių santykių teisinį reglamentavimą, nuostatos.

<sup>95</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.

<sup>96</sup> 2007 m. rugpjūčio 31 d. LApT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, A. G. v. Lietuvos Respublikos Prezidentas, Teisėjų taryba ir Lietuvos valstybė, Nr. 2A-383/2007, kat. 19.3.

Trumpai apsisostome ties darbo sutarties nutraukimo už šiurkščių darbo pareigų pažeidimą sampratos ypatumais. DK 235 str. 1 d. pateikia šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sąvoką, o 2 d. nurodytas, beje, nebaigtinis galimų šiurkščių pažeidimų sąrašas, į kurį patenka tokie darbo pareigų pažeidimai kaip valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas, tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą) ir kiti. Galima teigti, jog dėl to, kad praktiniu požiūriu neįmanoma numatyti visų galimų variantų, o taip pat dėl to, kad kiekvienu konkrečiu atveju darbdaviui yra palikta teisė spręsti, ar atitinkamą darbuotojo drausmės pažeidimą galima traktuoti kaip šiurkštų ar ne, tai pakankamai pagrįstai ir gerai suformuluota DK nuostata. Atsižvelgiant į tai, kad darbdavys pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p. turi teisę, bet ne pareigą, kitaip negu pagal 1 šio straipsnio dalį, nutraukti su darbuotoju darbo sutartį jo neišpėjęs, t.y. darbdaviui įstatymas suteikia teisę pačiam spręsti, atleisti darbuotoją, ar ne, suprantama, kad įmonės vadovas ar jo įgaliotas asmuo pirmiausia turės atsižvelgti į konkrečias aplinkybes: kokių žalingų padarinių gamybai ar pačiam darbuotojų kolektyvui, ar jo interesams turėjo, ar galėjo turėti padarytas pažeidimas, o taip pat į tai, kaip pažeidėjas elgėsi bei dirbo anksčiau ir pan., ir tik tada įvertinti padarytą nusižengimą kaip šiurkštų ir nuspręsti ar darbuotoją būtina atleisti. Pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. nuostatą „vieną kartą“ reikia suprasti taip, kad norint atleisti darbuotoją jo padarytas pažeidimas nereikalauja jokio pakartotinumų bei sistemos<sup>97</sup>, t.y. darbo sutartis gali būti nutraukta ir tuo atveju, kai darbuotojas atleidimo iš darbo metu neturi galiojančių drausminių nuobaudų. DK 235 str. 1 d. nustato, ką reikia pripažinti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, dėl šių priežasčių šis str. yra ne darbo sutarties pasibaigimo skirsnyje, o būtent darbo drausmės XVI skyriuje. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta darbo tvarkai. Reikėtų suprasti, kad tai gali būti ne tik darbo tvarkos taisyklės, bet ir pareiginiai nuostatai ar instrukcijos, darbo reglamentai, profesinės etikos kodeksai ir kt. Šiurkščiais taip pat gali būti pripažinti ir kiti nusižengimai, kurie, atsižvelgiant į DK 235 str. 2 d. 1-10 p. išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl darbo drausmės pažeidimų kaip šiurkščių vertinimo, pagal savo pobūdį, pasekmes, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotini kaip nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeista darbo tvarka. Prie tokių pažeidimų galima priskirti, pavyzdžiui, tyčinį darbdavio turto sunaikinimą arba darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialinių vertybių saugojimu, priėmimu, gabenimu

<sup>97</sup> Macijauskienė, R. Darbo sutarties nutraukimas neišpėjęs, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 46-55.

ir pan., padarytą nusižengimą, dėl kurio darbuotojas netenka pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą ir kt. Taigi matyti, jog tai yra pakankamai platus klausimas, ir įgyvendinant iškeltą magistro darbo tikslą dėl ribotos darbo apimtys detaliau šiurkščių darbo pažeidimų sąrašas analizuojamas nebus.

Taip pat reikia paminėti, kad DK 240 str. 1 d. įpareigoja prieš skiriant drausminę nuobaudą įstatymų numatytais atvejais gauti darbuotojo pasiaiškinimą, o 2 d. – atitinkamos institucijos sutikimą, pavyzdžiui, remiantis DK 134 str. 1 d., profesinės sąjungos pirmininkas ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu negali būti atleisti iš darbo už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo. Tačiau įdomu tai, kad LAT Senatas pabrėžė, jog kai reikalavimą pasiaiškinti gavęs darbuotojas, elgdamasis nesąžiningai, nepraneša darbdaviui aplinkybių, reikšmingų DK 240 str. 2 d. jo (darbuotojo) atžvilgiu taikymui, o darbdavys tų aplinkybių objektyviai nežino, tai šiam darbuotojui paskyrus drausminę nuobaudą be reikalingo atitinkamo organo išankstinio sutikimo, objektyviai pažeista darbuotojo darbo teisė gali būti neginama.<sup>98</sup> Tačiau nutarime aiškinama sutikimo davimo tvarka, drausminės nuobaudos parinkimas, skyrimo terminai ir teismų pareigos nagrinėjant bylas dėl darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva be įspėjimo dėl darbuotojo kaltės pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p.

Taigi apibendrinant galima sutikti su kai kurių teisės mokslininkų nuomone, jog drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – nutraukia tarp darbo sutarties šalių buvusius darbo santykius, kurių atnaujinimas galimas tik paties darbdavio valia, ir vargu ar darbuotojas atsisakytų, jeigu darbdavys panaikintų įsakymą dėl jo atleidimo iš darbo. Na, o kitas tokių santykių atnaujinimo būdas – tai teismo sprendimas.<sup>99</sup>

### **2.1.2.3. Darbo sutarties nutraukimas išbandymo laikotarpiu**

DK numato galimybę darbo sutarties šalims tartis dėl išbandymo sąlygos, kuri yra tik viena iš darbo sutarties papildomųjų sąlygų. Nuo šios sąlygos priklauso ne darbo sutarties galiojimas, bet tik paprastesnė darbo sutarties nutraukimo tvarka, t. y. jeigu darbdavys pripažino, kad išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, jis iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją iš darbo, apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris dienas, ir nemokėti darbuotojui išeitinės kompensacijos. Galima teigti, kad susitarimas dėl išbandymo, tam

<sup>98</sup> 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl DK normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p.s., taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

<sup>99</sup> Dambrauskienė, G.; Macijauskienė, R.; Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. p. 217. ISBN 9789986062752.

tikra bendraja prasme kartu yra ir šalių susitarimas dėl galimo atleidimo iš darbo. Dažna įmonė DK įtvirtintą teisinę normą traktuoja, kaip suteikiančią darbdaviui absoliučią teisę atleisti darbuotoją, pateikiant vienintelį paaiškinimą: „išbandymo rezultatai nepatenkinami“. Šiandieninė teismų praktika rodo, kad darbdavys pirmaisiais darbuotojų darbo mėnesiais itin drąsiai nutraukinėja darbo sutartis, nepaisydamas DK reikalavimų, kurių nesilaikymas teismine tvarka yra pakankamas pagrindas pripažinti atleidimą neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į darbą. Todėl magistro darbe aptartini probleminiai darbo sutarties nutraukimo išbandymo laikotarpiu aspektai, kadangi visai tikėtina, jog dėl ekonominių sunkumų darbdaviai gali bandyti savivaliauti, ir naudotis įstatyme numatyta galimybe bandomojo laikotarpio metu atleisti darbuotojus dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų neišmokant išeitinės išmokos.

Pirma, reikėtų paminėti, jog pagal DK 105 str. išbandymas, atsižvelgiant į tai, kurios šalies iniciatyva susitariama dėl išbandymo, gali būti dviejų rūšių – darbdaviui norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, o taip pat stojančiojo dirbti pageidavimu – ar darbas tinka darbuotojui. Faktas, kurios iš šalių iniciatyva susitarta dėl išbandymo, yra svarbus, kadangi DK 107 str. 1 ir 2 dalys darbo sutarties nutraukimą sieja su tos šalies iniciatyva ir valia. Todėl galima pagrįstai teigti, jog šalims susitarus dėl išbandymo, darbo sutartyje nurodytiną ne tik nustatytas išbandymo terminas, bet ir kitas esminis tokio susitarimo elementas – išbandymo tikslas (išbandymo nustatymo iniciatorius).<sup>100</sup> Tačiau kyla praktinis klausimas, kieno naudai būtų sprendžiamas ginčas dėl darbo sutarties nutraukimo, jeigu darbo sutartyje nurodomas tik išbandymo terminas, bet neįvardijama, kieno iniciatyva jis nustatomas? Remiantis LAT praktika, reikėtų sutikti, jog vien ši aplinkybė išbandymo sąlygos nedarą negaliojančios, ir todėl nereiškia, kad dėl išbandymo sąlygos iš viso nebuvo susitarta. Tokiu atveju, kilus ginčui dėl nustatyto išbandymo tikslo, t.y. kieno iniciatyva buvo nustatomas išbandymas, tokia darbo sutarties sąlyga turėtų būti aiškintina darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, naudai, t. y. išbandymas nustatytas darbuotojo pageidavimu pasitikrinti, ar darbas jam tinka, jeigu darbdavys neįrodo priešingai.

Priešingu atveju, kai darbuotojas sąžiningai informuoja darbdavį apie nepakankamą kvalifikaciją, turimą darbo patirtį, o darbdavys tokį darbuotoją priima į darbą, kilus ginčui dėl išbandymo rezultatų, įrodinėjimo dalyku tampa tai, kokie konkretūs reikalavimai buvo keliami tokiam darbuotojui ir ar tinkamai jis šiuos reikalavimus vykdė išbandymo laikotarpiu.<sup>101</sup>

---

<sup>100</sup> 2008 m. birželio 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr. 3K-3-318/2008, kat. 11.5.6.; 24.3.

<sup>101</sup> Dambrauskienė, G.; Macijauskienė, R.; Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. p. 251-252. ISBN 9789986062752.

Atkreiptinas dėmesys, kad visos darbuotojo teisės ir pareigos bandomuoju laikotarpiu yra tokios pačios kaip ir jam pasibaigus, tačiau išbandymo sąlygos, nurodytos darbo sutartyje, teisinė reikšmė pasireiškia darbo sutarties nutraukimo pagal DK 107 str. ypatumu - nutraukiant darbo sutartį bandomuoju laikotarpiu, taikoma supaprastinta tvarka ir netaikomos kai kurios darbuotojui numatytos garantijos – nemokama išeitinė išmoka, taikomas trumpesnis – 3 dienų – įspėjimo terminas. DK 106 str. 1 d. nurodo, jog išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip 3 mėnesiai, konkretų terminą, kurio įstatymai nenurodo, būtina nustatyti pačioje darbo sutartyje. Itin svarbu tai, kad į išbandymo laikotarpį neįskaitomi laikotarpiai, kai darbuotojas nebuvo darbe, nepaisant tokio nebuvimo priežasties<sup>102</sup>, todėl galimi atvejai, kai nuo darbuotojo pirmosios darbo dienos bus praėję keturi, penki ir daugiau mėnesių, o bandomasis laikotarpis vis dar bus nepasibaigęs, tačiau jeigu išbandymo terminas yra pasibaigęs, o darbuotojas tebedirba, nutraukti darbo sutartį galima tik bendraisiais pagrindais. Taip pat pastebėtina, jog neteisėta yra tokia darbo teisinių santykių subjektų praktika, kai nustatant išbandymą pakartotinai ar pratęsiant jo terminą viršijamas įstatyme nustatytas maksimalus išbandymo terminas, nes tokia praktika neatitinka DK 106 str. nustatyto teisinio reguliavimo, pavyzdžiui, darbdaviui nustačius darbuotojui 3 mėnesių išbandymo laikotarpį ir paskutinę išbandymo laikotarpio dieną atleidus darbuotoją iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų, tačiau jau tą pačią dieną sudarius naują darbo sutartį su juo tomis pačiomis sąlygomis, kurioje nustato 6 mėnesių išbandymo laikotarpį, o pasibaigus ir šiam laikotarpiui, darbuotojas atleidžiamas tuo pačiu pagrindu, kaip ir pirmą kartą.<sup>103</sup>

LAT ne kartą patvirtino, kad darbuotojo atleidimo neišlaikius bandomojo laikotarpio, pagrindas – nepatenkinami išbandymo rezultatai. Pripažinimas, jog darbuotojas neišlaikė išbandymo laikytinas pagrįstu ir teisėtu, jeigu darbdavys pateikia konkrečius įrodymus, patvirtinančius, kad per išbandymo laikotarpį darbuotojas netinkami atliko darbą. Galima daryti išvadą, kad nors ši norma ir suteikia darbdaviui teisę atsisakyti netinkamo darbuotojo, tačiau draudžia darbdaviui savivaliauti, t.y. nutraukti darbo sutartį be jokių motyvų ir įrodymų, patvirtinančių, jog darbuotojas nesusitvarkė su jam pavestu darbu, ir todėl jis tam darbui netinka.<sup>104</sup> Teismų praktika rodo, jog dažniausiai ginčai kyla darbuotojams nesutinkant su išbandymo rezultatų pripažinimu nepatenkinamais. DK išbandymo rezultatų vertinimo tvarka nenustatyta, todėl darbdavys savo nuožiūra turi spręsti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui (tokią išvadą galima daryti įvertinus darbo

<sup>102</sup> Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Davulis, T.; et al. Lietuvos Respublikos DK komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 73. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>103</sup> 2008 m. birželio 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr. 3K-3-318/2008, kat. 11.5.6.; 24.3.

<sup>104</sup> 2004 m. balandžio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, D. V. v. UAB „Vitaresta“, Nr. 3K-3-275/2004, kat. 2.6.

sutartyje sulygtas šalių sąlygas, t.y. atsižvelgiant į tai, koks yra bandomojo laikotarpio nustatymo tikslas), o tai reiškia, kad teismas nagrinėdamas tokias bylas, negali spręsti tų klausimų, kurie pagal įstatymą ir darbo teisinių santykių sutartinį pobūdį yra darbdavio prerogatyva, t. y. teismas negali pripažinti, kad darbuotojas tinka dirbti sulygta darbą, dėl to teismo pareiga nagrinėjant tokias bylas yra patikrinti, ar darbdavys tikrai turėjo pakankamą pagrindą pripažinti, jog darbuotojas neišlaikė išbandymo – t.y. kad darbuotojas dėl savo dalykinių ar asmeninių savybių nesugeba ar negali dirbti darbo, dėl kurio atlikimo buvo sulygta sudarant sutartį<sup>105</sup>. Teigiamai vertintina tai, jog įstatymas šiuo atveju leidžia remtis ne tik konkrečiomis aplinkybėmis ir konkrečiais darbuotojo veiksmais, pavyzdžiui neigiamas darbuotojo požiūris į darbą bei bendravimą su klientais, o taip pat neatitinkantis tam tikros įstaigos darbuotojams keliamų reikalavimų darbas su dokumentais ir pan., bet ir bendrais darbuotojo darbo bandomuoju laikotarpiu rezultatais, pavyzdžiui, mažesnis to darbuotojo darbo efektyvumas, lyginant su kitais tos profesijos darbuotojais, savarankiškumo stoka ir pan.<sup>106</sup>, kadangi praktikoje gali pasitaikyti įvairių situacijų dirbant skirtingo pobūdžio darbus. LAT yra pažymėjęs, kad neigiamus išbandymo rezultatus darbdavys gali įrodinėti visomis įstatymų leistinomis įrodinėjimo priemonėmis.<sup>107</sup> Vienas iš tokių leistinų įrodymų, o kartais ir vienintelis, gali būti atestacijos rezultatai, kurie gali būti pagrindinis įrodymas teisme, darbdavio naudai pripažįstant, jog neišlaikęs išbandymo darbuotojas atleistas teisėtai.

Reikėtų pastebėti, jog jeigu per išbandymo laikotarpį darbdavys nebuvo pareiškęs jokių pretenzijų, nusiskundimų dėl darbuotojo darbo, teismas turi ginti darbuotoją. O tuo atveju, jeigu darbdavys pripažino, jog išbandymo rezultatai, norint patikrinti, ar darbuotojas tinka dirbti pavestą darbą, yra nepatenkinami, jis gali įspėti ir atleisti darbuotoją tik iki išbandymo termino pabaigos, kas reikštų, jog įspėjimas turi būti įteiktas darbuotojui mažiausiai prieš tris dienas iki bandomojo laikotarpio termino pabaigos. Nepaisant to, kad atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimas, kai darbuotojas atleidžiamas nepasibaigus įspėjimo terminui, nėra besąlyginis pagrindas pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, ir tokiu atveju remiantis DK 130 str. 5 d. darbuotojo atleidimo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas, tačiau tuo atveju, kai darbuotojas įspėtas netinkamai, t.y. įspėjimo raštas suformuluotas ne pagal DK 130 str. 2 d. reikalavimus, kuriais, manytina, būtų tinkamiausia vadovautis atleidžiant darbuotoją iš darbo aptariamu pagrindu, kadangi šiuo atveju DK nenurodo atskiro įspėjimo turinio, pagal DK 297 str. 3 d., jeigu darbuotojas atleistas iš darbo pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas galėtų grąžinti darbuotoją į darbą ir

<sup>105</sup> 2005 m. kovo 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, I. J. v. „V. V. P.“, Nr. 3K-3-154/2005, kat. 11.5.6.

<sup>106</sup> Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Davulis, T.; et al. Lietuvos Respublikos DK komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 74. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>107</sup> 2005 m. kovo 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, I. J. v. „V. V. P.“, Nr. 3K-3-154/2005, kat. 11.5.6.

pripažinti jo atleidimą neteisėtu. Todėl kalbant apie tinkamą išpėjimą, pastebėtina, jog praktikoje gali susidaryti pakankamai kebli situacija dėl atleidimo datos išpėjime nurodymo, pavyzdžiui, vasario 1 d. darbuotojui buvo įteiktas išpėjimas, kuriame nurodyta konkreti atleidimo data, t.y. vasario 4 d., o darbuotojas vasario 2 d. suserگا. Kadangi darbuotojo negalima atleisti jo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu ir DK nėra numatyta, kad išpėjimo terminas prasitęsia (nors pats bandomasis laikotarpis, kaip minėta, prasitęsia), todėl būtų galima daryti išvadą, kad toks išpėjimas paprasčiausiai netenka galios, ir norint darbuotoją atleisti, reikėtų jam įteikti naują išpėjimą. Kad išvengtų tokios situacijos, manytina, jog darbdavys galėtų vietoje konkrečios atleidimo datos nurodyti, kad darbuotojas bus atleistas, pavyzdžiui, po trijų dienų nuo išpėjimo įteikimo dienos, neįskaitant laiko, kai jis nebuvo darbe ar pan. Kaip matyti, siekdamas išvengti teisminių ginčų dėl darbuotojų atleidimo iš darbo dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų, darbdavys turi užtikrinti, jog išpėjimo darbuotojas negautų jau po atleidimo iš darbo, o pats atleidimas nebūtų įformintas pasibaigus bandomajam laikotarpiui.

## **2.2. Darbo sutarties nutraukimas dėl pagrindų, nepriklausančių nuo darbo sutarties šalių valios**

Kita grupė magistro darbe nagrinėtinų pagrindų pagal anksčiau pateiktą darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) pagrindų klasifikaciją yra pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą nepriklausomai nuo darbo sutarties šalių valios. Tokius atvejus numato DK 136 str. 1 ir 2 dalys bei kai kurie kiti DK straipsniai. Galima pastebėti tam tikrą bruožą, būdingą DK 136 str. 1 d. išvardytiems pagrindams – bendra tarp jų yra tai, kad darbdavys objektyviai, dėl nuo jo nepriklausančių priežasčių negali nuo šių priežasčių atsiradimo momento toliau vykdyti savo prievolių, kylančių iš darbo santykių darbuotojo atžvilgiu – tęsti darbo santykius, todėl privalo nutraukti darbo sutartį. Šia prielaidą laikant teisinga, darytina išvada, kad darbo sutarties nutraukimą lemia minėtos priežastys, pasireiškiančios trečiųjų asmenų iniciatyva arba tam tikrų aplinkybių atsiradimu; be to darbdavys negali daryti įtakos šių priežasčių atsiradimui, t.y. jas pakeisti arba panaikinti, ir turi įvykdyti tik tai, kas pribrendo, - nutraukti sutartį dėl objektyviai iškilusio negalėjimo toliau tęsti darbo santykius. Iš to kyla kita būtinybė – nutraukti darbo sutartį per įmanomai trumpesnį laiką – nedelsiant. Kitaip tariant, be išankstinio išpėjimo. Būtent taip atsitinka, kai įsiteisėja teismo sprendimas, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios negali tęsti darbo; įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu ir pan. DK 136 str. 1 d. numatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai yra nevienarūšiai. Minėta, jog šiais atvejais darbo sutartis

nutraukiama be įspėjimo, taip pat DK 136 str. 1 d. 3, 4, 5 ir 6 p. numatytais atvejais ir nesant darbuotojo kaltės. Tačiau gali būti ir taip, kad vienu atveju darbuotojo kaltės nėra, o kitu – yra. Tai minėto str. 1 d. 1 p., kai darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo. Suprantama, kad be kaltės žmogus negali būti nuteistas. Pagal to paties str. 1 d. 2 p., kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą, pavyzdžiui, teisė vairuoti automobilį, darbuotojo kaltė gali būti ir jos gali nebūti, nes teisė vairuoti automobilį gali būti atimta ne tik už Kelių eismo taisyklių pažeidimus, bet ir dėl pablogėjusios vairuotojo sveikatos, kas reikštų jog pastaruoju atveju darbuotojo kaltės nėra. Taigi akivaizdu, jog kiekvienu konkrečiu atveju tai turi būti įvertinta, kadangi darbdavys privalės spręsti išėtinės išmokos mokėjimo klausimą, atleisdamas darbuotoją iš darbo.<sup>108</sup> DK 136 str. 1 d. nurodyti privalomi darbo sutarties nutraukimo pagrindai, tai reiškia, jog darbo sutartis „turi būti“ nutraukiama be įspėjimo ir šis akcentas yra teisiškai svarbus, kadangi darytina išvada, kad čia, skirtingai nei pagal DK 136 str. 3 d., kai darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, darbdaviui teisė pasirinkti nebepaliekama, ir jis nebegali spręsti palikti darbuotoją darbe ar ne, nesvarbu, kad visai nėra darbuotojo kaltės, tarkime, pagal DK 136 str. 1 d. 4 p., kai pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą darbuotojas negali eiti pareigų ar dirbti atitinkamo darbo, arba pagal to paties straipsnio 5 d., kurioje nurodytu atveju, - kai vienas iš tėvų, gydytojas ar mokykla reikalauja nutraukti darbo sutartį su darbuotoju nuo 14 iki 16 metų, - darbo sutartis turi būti be įspėjimo nutraukiama. Minimais atvejais darbo sutarties nutraukimo įforminimas yra darbdavio pareiga, o už šios pareigos nevykdymą, pavyzdžiui, teismo sprendimo arba nuosprendžio nevykdymą, darbdavys gali būti traukiamas atsakomybėn. Tuo tarpu, kai darbo sutartis nutraukiama pagal DK 136 str. 1 d. 6 p. dėl darbdavio likvidavimo, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo, darbo sutarties nutraukimą su likviduojamos įmonės darbuotojais turi įforminti įmonės likvidatorius.<sup>109</sup> Atsižvelgiant į magistro darbo uždavinius, atskirai trumpai aptartini šiuo metu, manytina, aktualiausi darbo sutarties nutraukimo dėl nepriklausančių nuo darbo sutarties šalių valios aplinkybių pagrindai, t.y. kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbdavio likvidavimo bei darbdavio bankroto atveju, kadangi tikėtina jog dėl besiklostančios sudėtingos ekonominės situacijos bankrutuojančių ir likviduojamų darbdavių padaugės, o tai palies daugybę darbuotojų, kurių teisės ir interesai taip pat privalės būti apginti.

---

<sup>108</sup> Dambrauskienė, G.; Macijauskienė, R.; Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. p. 251-252. ISBN 9789986062752.

<sup>109</sup> Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Davulis, T.; et al. Lietuvos Respublikos DK komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 154-155. ISBN 9955-616-00-8.



### 2.2.1. Darbuotojo atleidimo iš darbo dėl darbdavio likvidavimo teoriniai ir praktiniai aspektai

Pagal Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą (toliau - CK)<sup>110</sup> vienas iš juridinio asmens pabaigos būdų yra likvidavimas, kurio tikslas – visiškai ir galutinai, nesant teisių perėmėjo, nutraukti įmonės veiklą. Likvidavimas gali būti tiek savanoriškas, vykdomas juridinio asmens dalyvių sprendimu, tiek priverstinis – teismo ar kreditorių susirinkimo sprendimu. Nagrinėjant darbuotojo atleidimo iš darbo dėl darbdavio likvidavimo teorinius ir praktinius aspektus, trumpai aptartinas DK 124 str. 2 p. ir DK 136 str. 1 d. 6 p. santykis. DK 124 str. nurodomi bendri darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Tarp kurių minima, pirma, darbo sutarties nutraukimas DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais, ir, antra, darbo sutarties pasibaigimas likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo. Aiškinant DK 124 str. 1 ir 2 p. sistemiškai, darytina išvada, kad DK 124 str. 1 p. pateikia kitus darbo sutarties pasibaigimo pagrindus, nei nurodyti DK 124 str. 2 p. Be to, vertinant šias normas, galima būtų teigti, kad DK 124 str. 2 p. numatyti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai turėtų atsirasti dėl aplinkybių, nepriklausančių nuo darbo sutarties šalių valios. Tačiau atidžiau panagrinėjus DK 124 ir 136 str., manytina, jog galima teigti, kad DK 136 str. 1 d. 6 p. nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas – darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukiama likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo – jei ir nėra tapatus DK 124 str. 2 p. nurodytam darbo sutarties pasibaigimo atvejui – darbo sutartis baigiasi, likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo, tai bent jau laikytinas vienu iš tų atvejų, kuriuos reglamentuoja DK 124 str. 2 p. O DK 136 str. sukonkretinama tvarka, kurios privalu laikytis darbo sutarčiai baigiantis pagal DK 124 str. 2 p. – darbdavio iniciatyva be atskiro išankstinio įspėjimo.

Kai likviduojamas darbdavys, atleidžiami visi darbuotojai, tačiau patį likvidavimą reikia skirti nuo reorganizavimo, nes reorganizavimo atveju juridinis asmuo pasibaigia be likvidavimo procedūros, be to DK 138 str. numato apribojimus nutraukti darbo sutartį, kai įmonė yra reorganizuojama, todėl teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti „įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo d. perdavimas“. Teismų praktikoje daugiausia ir pasitaiko atvejų, kai darbuotojai ginčija atleidimo iš darbo pagal DK 136 str. 1 d. 6 p. teisėtumą dėl to, jog darbdaviai iš tiesų ne likviduojami, o reorganizuojami, nes iš esmės atlieka tas pačias funkcijas, vykdo tą pačią

<sup>110</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

veiklą ir įkurtoje naujoje įmonėje dirba dauguma ankstesnės įmonės darbuotojų, todėl pagrįstai kyla klausimas, ar visada teisėtai darbuotojas atleidžiamas dėl darbdavio likvidavimo? Čia būtina atkreipti dėmesį į minimos normos formuluotę, kurioje vartojama sąvoka „likvidavus“, bet ne „likviduojant“. Anksčiau galiojusio DSI 29 str. 1 d. 1 p. formuluotė buvo kita ir nurodė, jog darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, „kai įmonė likviduojama“. Tokios formuluotės teisinės reikšmės nustatymas svarbus ieškant atsakymo į iškeltą klausimą. Akivaizdu, jog šiose sąvokose pabrėžiamas tam tikras įmonės likvidavimo proceso etapas. Likvidavimo procedūros skirtingus etapus nusako ir atitinkamos juridinio asmens statusą pabrėžiančios sąvokos, pavyzdžiui, jeigu įmonės likvidavimo procedūros pradžioje juridinis asmuo vadinamas „likviduojamu“, atlikus šią procedūrą, juridinis asmuo laikomas „likviduotu“. Todėl galima teigti, jog DK 136 str. 1 d. 6 p. nurodyti sąvoka „likvidavus“, skirtingai nei sąvoka „likviduojant“, kuri reiškia likvidavimo procesą, turi būti suprantama kaip likvidavimo proceso rezultatas. Vadinasi, vien įmonės statuso pakeitimas į likviduojamos įmonės statusą, t.y. likvidavimo proceso inicijavimas, dar nesudaro pagrindo nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 str. 1 d. 6 p., nes sutartis pagal minėtą normą gali būti nutraukiama tik darbdavį likvidavus. Tačiau tokiu atveju darbo sutarties nutraukimo pagrindu galėtų būti svarbi priežastis, kuria būtų įvardijamas įmonės likvidavimo procesas, t.y. anksčiau nei baigsis likvidavimo procesas atleisti iš darbo darbuotojus galima vadovaujantis kitais DK pagrindais, pavyzdžiui, DK 129 str., įmonės likvidavimą įvardijant kaip svarbią priežastį. Išskyrus atvejį, kai įmonė likviduojama dėl bankroto, kadangi sisteminė DK analizė rodo, jog šis atleidimo pagrindas nėra priskiriamas prie DK 129 str. minimų darbo sutarties nutraukimo priežasčių, ir turi daug specifinių bruožų bei yra reguliuojamas kitų norminių teisės aktų.<sup>111</sup>

Kalbant apie įmonės likvidavimą ir darbuotojų atleidimo šiuo pagrindu teisėtumą, reikia pastebėti tai, jog ar įmonė buvo likviduota, sprendžiama, atsižvelgiant į darbdavio įmonės veiklą, teisių ir pareigų pasibaigimą ar nepasibaigimą. Antai LAT pripažino neteisėtu darbuotojo atleidimą iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo.<sup>112</sup> Šiuo atveju savivaldybės tarybos sprendimu Šilalės rajono savivaldybės Kultūros skyrius buvo reorganizuotas į Šilalės rajono savivaldybės Kultūros centrą, t.y. į atskirą biudžetinę įstaigą, turinčią juridinio asmens teises. LAT šioje byloje pateikė išaiškinimą, pagal kurį „likvidavimas reiškia asmens teisių ir pareigų pasibaigimą, o dėl reorganizavimo jos pereina kitiems asmenims. Ar konkrečiu atveju vyko likvidavimas, turi būti sprendžiama atsižvelgiant į tai, ar buvo siekiama užbaigti egzistuojančio asmens veiklą tokiu būdu,

<sup>111</sup> Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 486. ISBN 9986-616-15-6.

<sup>112</sup> 2001 m. balandžio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, S. P. v. Šilalės rajono savivaldybė, Šilalės rajono savivaldybės Kultūros centras, Šilalės rajono savivaldybės viešoji biblioteka, Nr. 3K-3-457/2001, kat. 2.9., 2.11.

kad įstatymo nustatyta tvarka pasibaigtų visos jo teisės ir pareigos. Dalies įmonės funkcijų su turto, reikalingu toms funkcijoms vykdyti, perdavimas naujai kuriamam juridiniam asmeniui gali būti laikomas dalies įmonės turto savininko pakeitimu.“ Remiantis tuo, darbuotojo atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu, vadinasi įmonės veiklos užbaigimas tokiu būdu, kai įmonės teisės ir pareigos likviduojamos, neperduodant ir neišskaidant jų kitiems asmenims, sukuria teisėtą pagrindą nutraukti darbo sutartį su darbuotoju pagal pagal DK 136 str. 1 d. 6 p. Pateiktinas teismų praktikos pavyzdys, kai LAT priešingai, konstatavo, kad darbuotojo atleidimas dėl likvidavimo yra teisėtas, kai yra galiojantis ir neatšauktas akcininko sprendimas dėl įmonės likvidavimo, ir realiai vykdamas įmonės turto perdavimą ar kitokį realizavimą, įmonės ūkinė veikla nepertvarkoma, o įmonę siekiama kaip juridinį asmenį pabaigti, todėl teisinio pagrindo tvirtinti, kad vyksta ne įmonės likvidavimas, o reorganizavimas, tokiu atveju nėra.<sup>113</sup>

Pastebėtina, jog atsižvelgdami į tai, kad pagal CK 2.104 str. 1 d. juridinio asmens perregistravimas, keičiant teisinę formą, nereiškia juridinio asmens pasibaigimo, nagrinėdami atleidimo iš darbo bylas dėl darbdavio likvidavimo teismai atsižvelgia ne tik į formalius viešo registro įrašus apie likviduotą įstaigą, bet ir įvertina tai, jog darbo teises ir pareigas yra perėmusi kita įstaiga.<sup>114</sup> Manytina, jog tai yra pagrįsta praktika, kadangi tik įvertinus visas aplinkybes, darbuotojo teisės gali būti tinkamai apgintos, o darbdaviams užkirstas kelias piktnaudžiauti įstatymų suteikiamomis teisėmis. Taigi galima daryti išvadą, jog atleisti iš darbo darbuotojus likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigtos vykdyti kitas asmuo, galima tik tada, kai darbdavio įmonės (įstaigos) veikla visiškai užbaigiama ir nėra teisių, turto, veiklos perėmėjo, net jeigu būtų įsteigta visiškai nauja įmonė ar įstaiga.

Nagrinėjant aptariamo darbo sutarties nutraukimo pagrindo problematiką, pastebėtina, jog lyginant su kitais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais, darbo sutarties pasibaigimas likvidavus darbdavį, kai nėra jo teisių perėmėjo, išsiskiria tuo, jog darbuotojų interesai užtikrinami minimaliai, nes likviduojamas juridinis asmuo nutraukia savo veiklą ir egzistavimą, o jo teisių niekas neperima, be to nutraukdamas darbo santykius šiuo pagrindu, darbdavys neprivalo apie planuojamą atleidimą įspėti darbuotoją iš anksto, tai reiškia, kad darbuotojui nebus suteikiamas laisvas laikas naujo darbo paieškoms, taip pat sergančiam, atostogaujančiam, vaikus auginančiam darbuotojui nebus taikomos atleidimo iš darbo garantijos ir kt. Taip pat pagal DK 140 str. 2 d. darbuotojui paprastai mokama fiksuota dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka, skirtingai negu,

<sup>113</sup> 2004 m. sausio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, J. B. , V. G. , R. K. , P. K. , D. K. , G. N. , A. N. , J. P. v. UAB „Mažeikių nafta“ saugos tarnyba ir AB „Mažeikių nafta“, Nr. 3K-3-29/2004, kat. 2.4.3.1.

<sup>114</sup> 2008 m. rugsėjo 15 d. LAP T CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje, B. T. v. Ukmergės nestacionarinių socialinių paslaugų centras, Nr. 2A-431/2008, kat. 11.9.

pavyzdžiui, nutraukiant darbo sutartį be darbuotojo kaltės pagal DK 129 str., kai išmokos dydis priklauso nuo nepertraukiamojo stažo toje darbovietėje. Atsižvelgiant į tai ir žinant, jog dabdavys laikytinas įtakingesne darbo santykių šalimi, visiškai pagrįsta yra DK 136 str. 1 d. norma, leidžianti darbo sutartį su darbuotoju nutraukti be išankstinio įspėjimo tik išimtiniais, įstatyme konkrečiai įvardintais atvejais, kurių sąrašas pateikiamas išsamus.

Pažymėtina, kad kai įmonė likviduojama dėl bankroto, darbo sutartys nutraukiamos laikantis bankroto įstatymų nuostatų. Tačiau reiktų atkreipti dėmesį į tai, kad likvidavimas bankroto atveju yra tik vienas iš galimų padarinių. Kitas galimas padarinys, pavyzdžiui, yra įmonės reorganizavimas. Plačiau apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio bankroto atveju bus kalbama kitoje magistro darbo dalyje.

### **2.2.2. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju**

Pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, susiklosto ne tik sudėtingi ekonominiai, finansiniai, bet ir darbo santykiai, kurie spręstini vadovaujantis Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymu (toliau – ĮBĮ)<sup>115</sup>. Daugeliu atveju, darbuotojų interesai yra ginami ypatingai, todėl yra numatyta griežta jų atleidimo tvarka, įspėjimo terminai. Tačiau bankroto atveju, darbuotojų garantijos yra mažesnės ir labiau reglamentuotos ne DK, o ĮBĮ. DK 63 str. 4 d. nurodoma, kad įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, įmonės kolektyvinės sutarties galiojimas ribojamas remiantis įstatymais. Kokiais įstatymais nėra pasakoma, tačiau sistemiškai aiškinant minėtą teisės normą akivaizdu, kad nuoroda yra daroma į ĮBĮ. DK 137 str. jau aiškiai nurodo, kad pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys gali būti nutraukiamos laikantis bankroto įstatymų nuostatų. Tai reiškia, kad įmonei iškėlus bankroto bylą darbuotojų atleidimui bus taikomos ĮBĮ nuostatos, o DK tik tiek, kiek to nereglamentuoja minimas įstatymas.

Remiantis ĮBĮ 3 str. 2 p. nuostatomis, bankrutuojančios įmonės darbuotojai yra vieni iš kreditorių bankroto byloje, kurių reikalavimai tenkinami pirma eile. Lyginant su DK, bankroto atveju, darbuotojų atleidimo tvarka skiriasi, maža to, nėra numatyta jokių išimčių jokiai kategorijai darbuotojų. Pastebėtina, jog dažnai bankroto bylos iškėlimas lemia grupės darbuotojų atleidimą, norint atkurti įmonės mokumą, pakeisti įmonės veiklą ir pan., todėl iš darbo gali būti atleidžiami ne visi darbuotojai, ir pagal ĮBĮ 19 str. 4 d. nuostatas, kreditorių susirinkimas pagal pareigybes nustato darbuotojų, su kuriais bus sudarytos terminuotos darbo sutartys dirbti įmonės bankroto proceso metu, skaičių, o šių darbuotojų sąrašą parengia įmonės administratorius. Tiesa, pastebėtina, kad

---

<sup>115</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.

kreditorių susirinkimas turi teisę, bet ne pareigą nuspręsti, su keliais darbuotojais sudaryti darbo sutartis dirbti įmonės bankroto proceso metu, todėl, darytina išvada, kad, jeigu įvertinus bankrutuojančios įmonės finansinę padėtį, matyti, kad galimybių įdarbinti darbuotojus nėra, įmonės administratoriui ir neatsiranda pareigos įdarbinti tam tikrą skaičių darbuotojų.

Kai įsiteisėja teismo nutartis iškelti įmonei bankroto bylą arba kreditorių susirinkimui priėmus nutarimą įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, darbo sutartys su darbuotojais nutraukiamas DK 137 str. pagrindu, o su darbuotojais, kurie liko dirbti per įmonės bankrotą, pagal terminuotą darbo sutartį, remiantis DK 126 str., t.y. suėjus darbo sutarties terminui arba nelaukiant jos termino pabaigos, remiantis DK 129 ir 130 str. nuostatomis, laikant darbo sutarties nutraukimą ypatingu atveju, kai negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Kitas DK 129 str. 5 d. terminuotos darbo sutarties nutraukimo būdas – sumokėjus darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį, gali būti taikomas darbdaviui nenurodant, dėl kokios priežasties darbo sutartis yra nutraukiama.<sup>116</sup>

Pastebėtina, jog praktikoje vis dėlto darbuotojams neretai kyla klausimas dėl garantijų taikymo atleidžiant juos iš darbo, kai įmonei iškelta bankroto byla ir nutartis yra įsiteisėjusi. Ar gali administratorius nutraukti darbo sutartį darbuotojo laikinojo nedarbingumo metu? Įmonei iškėlus bankroto bylą, remiantis ĮBI 13 str. (jei bankroto procesas vyksta ne teismo tvarka) bei ĮBI 19 str. (jei bankroto procesas vyksta teismo tvarka) nuostatomis, kurios numato pareigą bankrutuojančios įmonės administratoriui per 3 darbo dienas nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos, arba per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos, raštu įspėti įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo nutraukti su jais darbo sutartis. Pažymėtina, jog minimas įstatymas taip pat įpareigoja administratorių apie būsimą darbuotojų atleidimą ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka, dienos, arba per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams. Tuo siekiama sušvelninti grupės darbuotojų atleidimo pasekmes ir sudaryti prielaidas tolesniam šių darbuotojų įdarbinimui. Todėl atsižvelgiant į tai, kad ĮBI DK atžvilgiu yra specialioji teisės norma, kuri numato išimtį lyginant su DK nuostatomis, todėl bankroto atveju nėra taikomi DK nustatyti darbuotojų atleidimo terminai ir

---

<sup>116</sup> Dambrauskienė, G.; Macijauskienė, R.; Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. p. 230-231. ISBN 9789986062752.

garantijos, bet taikomi speciali, ĮBĮ numatyta tvarka ir sąlygos, ir šiuo atveju būtent ĮBĮ nenumato jokių išimčių dėl laikinai nedarbingų darbuotojų įspėjimo apie atleidimą ar darbo sutarties su tokiais darbuotojais nutraukimo.

Kalbant apie darbuotojų interesų gynimą, nutraukiant darbo sutartis darbdavio bankroto atveju, reikėtų paminėti, kad tokiu atveju su atleidžiamu darbuotoju atsiskaitoma ĮBĮ 35 str. nustatyta tvarka, t.y. pirmąja eile tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais; reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties nuo nelaimingo atsitikimo darbe. Nutraukus darbo sutartį DK 137 str. numatytu pagrindu, vadovaujantis ĮBĮ 19 str. 2 d. atleistam darbuotojui išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Atkreiptinas dėmesys į DK 205 str. normą, kuri užtikrina darbuotojų reikalavimų gynimą, darbdaviui tapus nemokiam, o vienas iš galimų nemokumo atvejų ir yra tas, kai darbdaviui taikomos bankroto procedūros. Pagal minimos normos 2 d. įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis darbuotojo reikalavimus, susijusius su darbo santykiais, tenkina garantinė institucija. Panaši nuostata įtvirtinta ir ĮBĮ 35 str. 7 d., kuri numato, jog bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, gali būti tenkinami iš Garantinio fondo lėšų. Galima teigti, jog toks teisinis reguliavimas yra pagrįstas ir reikalingas, užtikrinant darbuotojo teisėtus ekonominius interesus, tačiau pažymėtina tai, kad išmokos iš Garantinio fondo lėšų neskiriamos tais atvejais, kai darbdaviai nepagrįstai delsia atsiskaityti su darbuotojais, kol bus skirtos lėšos iš Garantinio fondo, nors turi pakankamai nuosavų lėšų.<sup>117</sup> Pažymėtina, jog pagal Garantinio fondo įstatymo<sup>118</sup> nuostatas, darbuotojo patvirtinti reikalavimai mažinami iš nurodyti fondo sumokėtos sumos dydžiu. Vyriausybės nustatyta, jog vienam darbuotojui gali būti skiriamos išmokos, susijusios su darbo santykiais, tokios kaip darbo užmokestis pagal darbuotojo reikalavimą, bet ne didesnis kaip 3 minimaliųjų mėnesinių algų suma; ne didesnė už 1 minimalią mėnesinę algą pinigine kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas; iki 2 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio išeitinė išmoka, o taip pat apmokėjimas už prastovą, neviršijantis 1 minimalios mėnesinės algos.<sup>119</sup>

Taigi apibendrinant galima pasakyti, jog taikant DK 137 str. pastebima dviejų teisės šakų sankirta, t.y. pirmenybė atiduodama bankroto teisės normoms, tuo tarpu 2000 m. gegužės 29 d. EB tarybos reglamento Nr. 1346/2000 „Dėl bankroto bylų“ 10 str. aiškiai numato, kad „bankroto bylos

<sup>117</sup> Nekrošius, I.; Bužinskas, G.; Davulis, T.; et al. Lietuvos Respublikos DK komentaras. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 289. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>118</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478.

<sup>119</sup> 2002 m. gruodžio 31 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl išmokų iš Garantinio fondo, Nr. 2103. Valstybės žinios, 2003, Nr. 2-43.

pasekmes darbo sutartims ir darbo santykiams reglamentuoja darbo sutartims taikytina valstybės narės teisė“.<sup>120</sup> Šiuo atveju pagal Lietuvos įstatymus darbo sutartys darbdavio bankroto atveju gali būti nutraukiamos laikantis bankroto įstatymų nuostatų, o DK IV skirsnio nuostatos taikomos tada, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja bankroto įstatymai.

---

<sup>120</sup> OL L 160, 2000 6 30. p. 197.

## IŠVADOS

1. Ginčų dėl darbo sutarties reglamentavimas įstatymų leidėjo valia išsiskiria iš viso bendro individualių darbo ginčų teisinio reguliavimo – dabartinis įtvirtinimas atskiru DK 297 str. greta bendrų individualių darbo ginčų nagrinėjimo teisės normų, o taip pat numatyta išimtis iš bendrosios taisyklės – tiesioginis teisminis ginčų dėl darbo sutarties nagrinėjimas rodo, kad šių darbo ginčų įtaka darbuotojo socialinei padėčiai, finansinių poreikių palaikymui bei teisėtų interesų užtikrinimui yra reikšminga ir didelė, kadangi darbuotojas, negalėdamas laisvai disponuoti savo materialinėmis teisėmis taptų teisiškai pažeidžiama darbo teisinių santykių šalimi, ir galimybės pasinaudoti konstitucine teise kreiptis į teismą, būtų apsunkintos, jeigu ginčų dėl darbo sutarties sprendimui nebūtų skiriama ypatinga nagrinėjimo tvarka, o tai, jog ginčai dėl darbo sutarties įstatymų leidėjo valia įgyja didesnę reikšmę negu visi kiti darbo ginčai, net ir lyginant su tais, kurie teismuose nagrinėjami tiesiogiai, suponuoja išvadą, kad ginčai dėl darbo sutarties vertintini kaip kertinis darbo ginčų sistemos institutas.

2. Teigiamai vertintinas aktyvus ir išeinantis už rungimosi principo leidžiamų ir CPK suformuotų bendrųjų ribų teismo vaidmuo ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo byloje, tačiau kritiškai vertintina tai, kad įstatymuose įtvirtinto darbo bylos išnagrinėjimo termino nesilaikymo neigiamos pasekmės tenka darbdaviui, kadangi teismui pripažinus, kad darbuotojo atleidimas buvo neteisėtas, ir pagal DK 297 str. 3 d. darbuotojui priteisus vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, darbdaviui tenkanti finansinė sankcija yra nepagrįstai didelė. Ši problema būtų išspręsta teismams tinkamai ir tiksliai laikantis pasirengimo bylą nagrinėti teisme ir bylos išnagrinėjimo terminų.

3. Atsižvelgiant į tai, kad teisėje pripažįstama neteisėto atleidimo iš darbo prezumpcija, nepriklausomai nuo to, koks teisinio reguliavimo balansas ir interesų pusiausvyra būtų pasiekta materialinėje darbo teisėje, teismo procese nagrinėjant darbo ginčą, darbo sutarties pagrįsto ir teisėto nutraukimo onus probandi (įrodinėjimo našta) tenka darbdaviui. Darbdavio pareiga įrodyti darbo sutarties nutraukimo pagrįstumą ir teisėtumą nustatyta Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ bei daugelio užsienio valstybių darbo įstatymuose.

4. Dėl sudėtingos ekonominės situacijos darbo rinkoje, darbdaviams, naikinant neefektyvias darbo vietas, siekiant maksimaliai sumažinti verslo sąnaudas, darbo teisinių santykių nutraukimo sferoje gali atsirasti naujas reiškinys – latentinis, arba nepastebimas, paslėptas,



darbuotojų atleidimas iš darbo, kurio atsiradimo neigiamos pasekmės pirmiausiai pasireikštų pažeistomis darbuotojų teisėmis į įstatymuose numatytų garantijų taikymą. Tačiau tik sąžiningas darbo įstatymų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimo tvarką, laikymasis padėtų išvengti nesusipratimų tarp darbo sutarties šalių ir iki minimumo sumažinti teisminių ginčų kilimo riziką.

5. Darbo teisinių santykių pasibaigimo pagrindas – darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu – labiausiai atitinka sutartinį darbo santykių pobūdį, nes darbo teisinius santykius nutraukiančios šalys gali tinkamai suderinti savo interesus. Tačiau darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu galimas tik tada, jeigu šalių susitarimas nutraukti darbo santykius šiuo pagrindu atitinka tikrąją jų valią, todėl darbo sutartis negali būti laikoma nutraukta šalių suderinta valia, jeigu viena iš sutarties šalių primeta savo valią kitai šaliai.

6. Aplinkybė, jog teisės aktai valstybiniame sektoriuje neriboja kompensacijų dydžio nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, negali būti vertintina, kaip pretekstas skirti valstybinių institucijų darbuotojams neadekvačiai dideles pinigines kompensacijas, kai jos yra mokamos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų, Valstybinio socialinio draudimo fondo ir kitų valstybės finansuojamų šaltinių. Nustatant kompensacijos dydį, kai darbo sutartis valstybiniame sektoriuje nutraukiama šalių susitarimu, reikėtų laikytis kompensacijų ir išmokų normų numatytų DK.

7. Darbo sutarties nutraukimas, kai nėra darbuotojo kaltės:

7.1. Praktines problemas, atleidžiant darbuotoją iš darbo darbdavio valia be darbuotojo kaltės, dažniausiai sąlygoja su svarbių priežasčių buvimu ir interpretavimu susijęs teisinis reglamentavimas, kadangi Lietuvai perėjus prie tarptautinėje praktikoje taikomo principo, kad darbuotojas, nesant jo kaltės, gali būti atleistas iš darbo tik dėl svarbių priežasčių, DK 129 str. įtvirtinta nuostata, leidžianti darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų. Todėl darbdavys, nedetalizuodamas ir neatskleisdamas atleidimo iš darbo priežasčių, būtų tik darbo sutarčių nutraukimo įformintojas, o ne iniciatyvą pabaigti dvišalius darbo santykius išreiškęs subjektas.

7.2. Darbdavio galimybę perkelti darbuotoją į kitą darbą, inicijuojant darbo sutarties nutraukimą be darbuotojo kaltės, lemia dvi aplinkybės – kito darbo buvimas ir darbuotojo sutikimas būti perkeltam, todėl darbdavys neturi pareigos siūlyti darbą, jeigu įmonėje kito laisvo darbo nėra, ir tokiu atveju laikytina, kad darbdavys įstatymo reikalavimų nepažeidė. Taip pat atsižvelgiant į tai, jog laisvos darbo vietos siūlymo tvarka ir jo eiliškumas DK 129 str. 1 d. nenustatytas, būtų pagrįsta laikytis eiliškumo taisyklės – anksčiau įspėtas dėl atleidimo iš darbo darbuotojas turi turėti pirmenybę gauti pasiūlymą užimti laisvą darbo vietą, o ši eiliškumo taisyklė turėtų būti taikoma, jeigu darbuotojui pagal jo darbine savybes laisva darbo vieta gali būti siūloma.

8. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia dėl darbuotojo kaltės:

8.1. Atsižvelgiant į tai, kad nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės įspėjimas nereikalingas, priešingai negu tais atvejais, kai darbuotojo kaltės nėra, remiantis DK normų aiškinimo principais, analogiškai neturėtų būti taikomos DK 131 str. 1 d. numatytos garantijos laikinai nedarbingiems darbuotojams, kurie iš darbo atleidžiami už darbo drausmės pažeidimus, kadangi būtų neteisinga naudotis tokios pačios apimties teisine gynyba, kuria naudojasi jokie pažeidimo nepadaręs, bet iš darbo atleistas kitais pagrindais darbuotojas. Tai neatitiktų teisingumo principo, nes teisė negali ginti pažeidėjo daugiau, negu nieko nepažeidusio asmens.

8.2. Atleidžiant iš pareigų teisėjus bei sprendžiant jų atleidimo pagrįstumą, DK nuostatos netaikomos ir teismui nėra pagrindo pripažinti, kad, teisėją atleidus iš pareigų jo atostogų metu, yra pažeidžiamos DK normos, kadangi Lietuvos Respublikos teismų teisėjo atleidimo iš pareigų tvarką reglamentuoja specialusis – Teismų – įstatymas, ir jis nenumato apsaugos teisėjams jų nedarbingumo laikotarpiu ar atostogų metu bei nedraudžia atleisti teisėją iš pareigų šių laikotarpių metu.

9. Vien aplinkybė, kad darbo sutartyje nurodomas tik išbandymo terminas, bet neįvardijama, kieno iniciatyva jis nustatomas, nedaro negaliojančios išbandymo sąlygos, ir todėl nereiškia, kad dėl išbandymo sąlygos iš viso nebuvo susitarta. Tokiu atveju kilus ginčui dėl nustatyto išbandymo tikslo, tokia darbo sutarties sąlyga turėtų būti aiškintina darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, naudai, t. y. pripažįstama, kad išbandymas nustatytas darbuotojo pageidavimu patikrinti, ar darbas jam tinka, jeigu darbdavys neįrodo priešingai.

10. Teisėtą pagrindą nutraukti darbo sutartį su darbuotoju pagal DK 136 str. 1 d. 6 p., sukuria įmonės veiklos užbaigimas tokiu būdu, kai įmonės teisės ir pareigos likviduojamos, darbdavio veikla visiškai užbaigiama ir nėra teisių, turto, veiklos perėmėjo, net jeigu būtų įsteigta visiškai nauja įmonė ar įstaiga, todėl vien įmonės statuso pakeitimas į likviduojamos įmonės statusą, t.y. likvidavimo proceso inicijavimas, dar nesudaro pagrindo nutraukti darbo sutartį minimo DK str. pagrindu, nes sutartis pagal šią normą gali būti nutraukiama tik darbdavį likvidavus, kas reiškia likvidavimo proceso galutinį rezultatą.

11. Nutraukiant darbo sutartį darbdavio bankroto atveju pastebima dviejų teisės šakų sankirta, t.y. pirmenybė atiduodama bankroto teisės normoms, tuo tarpu EB tarybos reglamentas „Dėl bankroto bylų“ numato, kad „bankroto bylos pasekmes darbo sutartims ir darbo santykiams reglamentuoja darbo sutartims taikytina valstybės narės teisė“. Todėl atsižvelgiant į tai, kad Įmonių bankroto įstatymas DK atžvilgiu yra specialioji teisės norma, darbuotojų laikinojo nedarbingumo garantijos atleidžiant juos iš darbo darbdavio bankroto atveju, netaikomos, nes Įmonių bankroto

įstatymas nenumato jokių išimčių dėl laikinai nedarbingų darbuotojų įspėjimo apie atleidimą ar darbo sutarties su tokiais darbuotojais nutraukimo.

## Literatūros sąrašas

### Teisės norminiai aktai

#### Lietuvos Respublikos teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
6. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.
7. Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 56-1640.
8. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478.
9. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010.
10. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 46-851; 2002, Nr. 17-649.
11. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130; 2002, Nr. 45-1708.
12. Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. gruodžio 09 d. nutarimas Nr. XI-52 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 146-5870.
13. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimas Nr. 2103 „Dėl išmokų iš Garantinio fondo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 2-43.

#### Tarptautiniai teisės aktai:

1. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49–1704.
2. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1346/2000 dėl bankroto bylų. OL L 160, 2000 6 30. p. 197.
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 105 dėl priverstinio darbo panaikinimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-676.

4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva. [žiūrėta: 2009 m. vasario 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1453071771>>.
5. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 166 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva. [žiūrėta: 2009 m. kovo 02 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R166>>.

### **Specialioji literatūra**

1. BUŽINSKAS, G. Darbo ginčų nagrinėjimo procedūros problema. *Teisė*, 1999, t. 33(3).
2. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUŠKIENĖ, R.; MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I.; *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007. ISBN 9789986062752.
3. DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal DK ir teismų praktiką*. Kaunas: H. Davidavičius, 2006. ISBN 9955-665-65-3.
4. MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32).
5. MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, t. 10(88).
6. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Amžiaus reikalavimai sudarant ir nutraukiant darbo sutartį. *Teisės problemos*, 2008, t. 2 (60).
7. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Principo „darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. *Teisės problemos*, 2003, t. 2 (40).
8. MIKELĖNAS, V. Aukščiausiojo Teismo vaidmuo užtikrinant vienodą teisės aiškinimą. *Teisė*, 2002, t. 44.
9. NEKROŠIUS *et al.* *Darbo teisė*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. ISBN 978-9955-30-027-4.
10. NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; DAVULIS, T.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2003. ISBN 9955-616-00-8.
11. NEKROŠIUS, V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai civiliniame procese. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16-18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004. ISBN 9955-9702-0-0.

12. PETRYLAITĖ, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8(110).
13. ŠUMINAS, A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. *Teisė*, 1999, t. 33(2).
14. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: *Justitia*, 2005. ISBN 9986-616-15-6.

### **Praktinė medžiaga**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2006 m. kovo 28 d. nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo įstatymo 62 str. 1 d. 2 p., 69 str. 4 d. (1996 m. liepos 11 d. redakcija), Lietuvos Respublikos Teismų įstatymo 11 str. 3 d. (2002 m. sausio 24 d. redakcija), 96 str. 2 d. (2002 m. sausio 24 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Valstybės žinios, 2006, Nr. 36-1292.
2. 2003 m. gruodžio 29 d. LAT Senato nutarimas Nr. 44 „Dėl DK normų, reglamentuojančių Darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 20.
3. 2004 m. birželio 18 d. LAT Senato nutarimas Nr. 45 „Dėl DK normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 p.s, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika. 2004. Nr. 21.
4. 2001 m. gruodžio 04 d. LAT CBS konsultacija Lietuvos Apeliaciniam teismui, Apygardų teismams, miestų ir rajonų apylinkių teismams „Dėl kai kurių Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatymo normų taikymo“. Teismų praktika, 2001, Nr. 16, p. 372-373.
5. 2001 m. balandžio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *S. P. v. Šilalės rajono savivaldybė, Šilalės rajono savivaldybės Kultūros centras, Šilalės rajono savivaldybės viešoji biblioteka*, Nr. 3K-3-457/2001, kat. 2.9., 2.11.
6. 2001 m. lapkričio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. Jevdokimova v. AB „Klaipėdos nafta“*, Nr. 3K-3-1204/2001, kat. 2.4.4.
7. 2004 m. sausio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. B. , V. G. , R. K. , P. K. , D. K. , G. N. , A. N. , J. P. v. UAB „Mažeikių nafta“ saugos tarnyba ir AB „Mažeikių nafta“*, Nr. 3K-3-29/2004, kat. 2.4.3.1.
8. 2004 m. vasario 02 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. U. v. VšĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3K-3-73/2004, kat. 2.4.3.2.

9. 2004 m. balandžio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D. V. v. UAB „Vitaresta“*, Nr. 3K-3-275/2004, kat. 2.6.
10. 2004 m. birželio 09 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *O.T. v. Panevėžio K.Paltaroko vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-356/2004, kat. 2.4.3.2; 2.6.
11. 2004 m. birželio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G.A v. AB „Alytaus tekstilė“*, Nr. 3K-3-353/2004, kat. 2.3.1.; 2.11.; 5.3.2.1.; 22.1.
12. 2005 m. kovo 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. J. v. „V. V. P.“*, Nr. 3K-3-154/2005, kat. 11.5.6.
13. 2005 m. balandžio 11 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *E. J. v. Vilniaus Antano Vivulskio pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-238/2005, kat. 4.3; 11.7.3; 11.9.5; 11.9.6; 11.9.9.
14. 2005 m. gegužės 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *E. V. Š. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-290/2005, kat. 11.9.1., 18.3.
15. 2005 m. birželio 06 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. D. v. Alytaus Vizgirio vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-330/2005, kat. 11.9.5; 11.9.6.
16. 2005 m. spalio 05 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Margarita Birutė Bainoravičienė v. Lietuvos veterinarijos akademijos gyvulininkystės institutas*, Nr. 3K-3-462/2005, kat. 11.9.10.7.
17. 2006 m. vasario 06 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D. L. v. UAB „Ukmergės biofabrikas“*, Nr. 3K-3-93/2006, kat. 11.9.10.8.
18. 2007 m. sausio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J.J., A. J. ir J. B. v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr.3K-3-14/2007, kat. 11.9.10.4; 114.11.
19. 2007 m. vasario 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. M. v. AB „Spauda“*, Nr. 3K-3-59/2007, kat. 11.9.1.
20. 2007 m. balandžio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. S. v. Lietuvos kariuomenė, trečiasis asmuo Lietuvos kariuomenės Didžiojo Lietuvos etmono Jonušo Radvilos mokomasis pulkas*, Nr. 3K-3- 204/2007, kat. 11.9.5, 16.2.4, 18.3.
21. 2008 m. sausio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D.Ž. v. Klaipėdos valstybinis muzikinis teatras*, Nr. 3K-3-60/2008, kat. 11.9.5.
22. 2008 m. kovo 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L. G. v. AB „Vilniaus pergalė“*, Nr. 3K-3-158/2008, kat 11.9.10.4; 114.9.2.
23. 2008 m. kovo 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. V. v. AB „Jonavos grūdai“*, Nr. 3K-3-186/2008, kat. 11.9.5.; 11.9.6.

24. 2008 m. balandžio 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas*, Nr. 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3.
25. 2008 m. gegužės 06 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *S. B. v. UAB sanatorija „Pušyno kelias“*, Nr. 3K-3-245/2008, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.8.
26. 2008 m. birželio 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“*, Nr. 3K-3-318/2008, kat. 11.5.6.; 24.3.
27. 2008 m. rugpjūčio 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. T. v. UAB „Šiaulių lyra“*, Nr. 3K-3-373/2008, kat. 11.9.10.7.
28. 2008 m. spalio 07 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *K. V. S. v. Lietuvos žemės ūkio universiteto Žemės ūkio inžinerijos institutas*, Nr. 3K-3-471/2008, kat. 11.9.5.
29. 2008 m. spalio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. M. v. Sodininkų bendrija „Volungėlė“, bendrijos pirmininkas A. A. L.*, Nr. 3K-3-542/2008, kat. 4.3; 11.9.10.7; 11.9.7; 15.4.
30. 2009 m. kovo 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. C. V. Sandros Nitiuk individuali įmonė*, Nr. 3K-3-115/2009, kat. 11.9.10.8; 24.2.
31. 2007 m. rugpjūčio 31 d. LAPT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. G. v. Lietuvos Respublikos Prezidentas, Teisėjų taryba ir Lietuvos valstybė*, Nr. 2A-383/2007, kat. 19.3.
32. 2008 m. rugsėjo 15 d. LAPT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *B. T. v. Ukmergės nestacionariųjų socialinių paslaugų centras*, Nr. 2A-431/2008, kat. 11.9.

### **Kiti šaltiniai**

1. Lietuvos Darbo biržos informacinis biuletenis „Darbo biržos naujienos“. Nr. 1 (134), 2009. [žiūrėta: 2009 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/UserDispForm.aspx?ID=2866>>.
2. Situacija darbo rinkoje 2009 m. sausio mėnesį [žiūrėta: 2009 m. kovo 12 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Situacijos/UserDisplayForm.aspx?ID=236&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Eldb%2Elt%2FInformacija%2FDarboRinka%2FPuslapiai%2Fdefault%2Easpx#SituacijaSaliesDarboRinkosRodikliai>>.



## Santrauka

Iki šiol teismų praktika ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo bylose tebesiformuoja, ir neretai darbo įstatymų taikymas darbo teisinių santykių nutraukimo praktikoje sąlygoja problemas, susidaro nepakankamai aiškios, kartais netgi prieštaringos ir pagal esamą reglamentavimą sudėtingai teisiškai sprendžiamos situacijos.

Pirmiausia magistro darbe aptariamos ginčų dėl darbo sutarties ypatybės, jų išskirtinumas darbo ginčų sistemoje, aiškinamasi ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo, kaip individualių darbo ginčų reikšmė bei pateikiami tokių ginčų teismo nagrinėjimo ypatumai. Magistro darbe naujai pažvelgiama į esamų darbo sutarties nutraukimo pagrindų specifiką teoriniu ir praktiniu aspektu, kompleksiskai tiriami ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo ypatumai, atkreipiant dėmesį į aktualiausius ir problematiškiausius pagal besiklostančias darbo rinkos ir socialinės politikos tendencijas darbo sutarties nutraukimo pagrindus, tokius kaip darbo sutarties nutraukimas: a) šalių susitarimu; b) kai nėra darbuotojo kaltės; c) dėl darbuotojo kaltės; d) dėl nepatenkinamų darbuotojo išbandymo rezultatų; e) dėl darbdavio likvidavimo; f) darbdavio bankroto atveju.

Nagrinėjant, kaip galiojančios teisės normos, reglamentuojančios ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo minimais pagrindais ypatumus, pritaikomos praktiškai, keliamos ir aptariamos išsamiai neišnagrinėtas esamos teorinės ir praktinės darbo sutarties nutraukimo pagrindų problemos, siūlomos gairės interpretacijai, teisiškai vertinant teismų sprendimų privalumus ir trūkumus.

Atskleidžiant nemažai nacionalinės darbo teisės normų nesuderinamumo, painumo ir vykdymo problemų, darbe pabrėžiama, kad tik teisingas darbo sutarčių nutraukimą reglamentuojančių teisės normų aiškinimas ir taikymas, o taip pat griežtas teisės aktų nustatytos atleidimo iš darbo tvarkos laikymasis bei darbuotojų atleidimas iš darbo tik esant teisėtam pagrindui, yra itin svarbus, siekiant išvengti teisminių ginčų bei teisingai suderinti reikšmingus darbo santykių subjektų interesus, garantuoti tiek darbuotojo darbo teisių apsaugą, tiek ir pakankamą darbdavio interesų užtikrinimą.

## **Disputes over Termination of the Employment Contract: Theory and Practice.**

### **Summary**

The judicial practice of settling disputes concerning termination of the employment contract matters is developing until now, and the application of labor laws in the labour legal relations practice often determines the problems; the abstruse, sometimes even contradictory, and under current regulations fraught legal situations occur.

Firstly, peculiarities of the disputes concerning the employment contract are discussed in the master's work, then the importance of labour disputes over termination of the employment contract, as the individual labour disputes, is explained and the features of hearing of such labour disputes in courts are laid out. The new position on the particularity of the current grounds of the termination of the employment contract is defined in both theoretical, and practical aspects; features of disputes concerning termination of the employment contract are examined in comprehensive way, focusing on the grounds of termination of the employment contract, which are the most topical and problematic under the evolving labor market and social policy trends, such as the termination of an employment contract a) by agreement between the parties; b) on the initiative of an employer without any fault on the part of an employee; c) through the employee's fault; d) if an employer recognises that the results of a trial to assess the suitability of an employee for the assigned task are unsatisfactory; e) upon the liquidation of an employer, if under laws his labour obligations were not placed on another person; f) in the case of the bankruptcy of an employer.

In analysing, how the existing law, governing the peculiarities of the disputes over termination of the employment contract on the grounds referred, is applied in practice, there are raised and discussed in details the existing theoretical and practical problems of the grounds for the termination of the employment contract, the guidelines for interpretation are also suggested, while construing the advantages and disadvantages of the decisions of the courts.

While revealing the number of imprecision, obscurity, incompatibility and implementation problems of diverse norms of national labour law, the master's work stresses, that only the proper interpretation and application of the norms that regulate the termination of the employment contract, as well as the strict observance of laws, setting out the dismissal procedures, and the dismissal only in compliance with the labour laws and on the legal basis, is essential in order to avoid litigation and to regularize correctly the significant interests of the subjects of labour relations, as well as to ensure both adequate protection of employee rights and employer interests.