

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Ugnės Asminavičiūtės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės
pagrindų evoliucija**

**Evolution of the Grounds for the Termination of the Employment
Contract at the Initiative of the Employer Through no Fault of the
Employee**

Vadovė: prof. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius
2021

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe yra atskleidžiama darbo sutarties nutraukimo samprata, analizuojama darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės istorinė raida bei galiojančio teisinio reglamentavimo ypatumai, jų praktinis aiškinimas, taikymas Lietuvos teismų praktikoje bei teisės doktrinoje. Šis institutas yra tiriamas ir lyginamas ieškant panašumų, skirtumų bei kvestionuojant tam tikrus aspektus nuo pirmųjų darbo santykių užuomazgų iki 2016 m. priimto Darbo kodekso teisinio reguliavimo.

Pagrindiniai žodžiai: darbo sutartis, samprata, nutraukimas, istorinė raida, teisinio reguliavimo ypatumai.

This work reveals the concept of termination of the employment contract, analyses the historical development of the termination of the employment contract at the initiative of the employer without the fault of the employee, as well as the peculiarities of the existing legal regulation, their practical interpretation, application in lithuanian case law and legal doctrine. This institute is studied and compared in search of similarities, differences and questioning certain aspects from the first beginnings of the employment relationship to the legal regulation of the Labour Code adopted in 2016.

Keywords: employment contract, conception, termination, historical development, peculiarities of legal regulation.

TURINYS

IŽANGA	4
1. Darbo sutarties nutraukimo samprata	7
2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės raida Lietuvoje 12	
2.1. Darbo santykiai iki 1991 m.....	12
2.2. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas 1991 m.	16
2.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2002 m.	21
3. Galiojantis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės teisinis reguliavimas	34
3.1. Priežastys	35
3.2. Procedūros.....	48
3.3. Garantijos atleidžiant kai kurių kategorijų darbuotojus.....	52
3.4. Darbo sutarties nutraukimo įforminimas	55
3.5. Ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės sprendimo ypatumai.....	57
IŠVADOS	61
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	63
SANTRAUKA	69
SUMMARY	70

ĮŽANGA

Temos aktualumas. Darbas yra asmens užimtumo ir pragyvenimo šaltinis, todėl darbo sutarties nutraukimo klausimas yra itin aktualus darbuotojų interesų atžvilgiu, juolab, kad šiuo atveju darbo sutartis yra nutraukiama darbdavio iniciatyva be pastarųjų kaltės. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės institutas, atsižvelgus į istorinę kaitą, patyrė įvairių pakeitimų, iš kurių vienas naujausių buvo priimtas 2016 m. rugšėjo 14 d. Šia naujausia redakcija buvo numatyta nemažai naujovių, susijusių su darbo sutarties nutraukimo įspėjimo terminais ir išėtinėmis išmokomis, tačiau ir su tam tikrų darbuotojų grupių apsauga, atleidimo iš darbo formalizavimu (Davulis, 2017, p. 17). Todėl reguliavimo pokyčiai suponuoja reikšmingumą pastaruosius palyginti tiek teoriniame, tiek praktiniame lygmenyje su ankstesniu reglamentavimu. Reikėtų paminėti, kad ir šių dienų realijos, t.y. COVID-19 viruso padariniai reikšmingi 2020 – 2021 metais darbo teisei teisei, t.y. išaugęs nedarbas valstybėje yra galimai dažnai siejami su 2016 m. Darbo kodekse (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016) (toliau – 2016 m. Darbo kodeksas) įtvirtinta 57 straipsnyje 1 dalyje 1 punkte priežastimi, t. y. darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline (Užimtumo tarnyba, 2020)¹. Tokie duomenys sąlygoja dar didesnę darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ypatumų tyrimo svarbą.

Darbo tikslas – atskleisti darbo sutarties nutraukimo sampratą, apžvelgti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės pagrindų raidą konkrečiais istoriniais etapais Lietuvoje, siekiant iširti minėto instituto reglamentuojančias teisės normas bei jų veikimą galiojančio Darbo kodekso kontekste.

Aukščiau nurodytam tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:

1. Apibrėžti darbo sutarties nutraukimo sampratą, išskiriant darbo reikšmę bei svarbą;
2. Apžvelgti pačių darbo santykių formavimosi pradžią, atskleisti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės istorinės raidos etapus reglamentavimą Lietuvoje, tiriant galiojusius darbo teisės aktus.
3. Įvertinti teorinius ir praktinius darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ypatumus galiojančiame reguliavime, analizuojant jų pasikeitimus, probleminius aspektus, apibūdinant procedūras, garantijas, darbo sutarties

¹ Įvertinus Užimtumo tarnybos pateiktus duomenis, matoma, kad 2020 m. spalio 1 d. buvo daugiau kaip 243 tūkst. darbo neturinčių asmenų. Registruoto nedarbo rodiklis per metus padidėjo 6,1 proc. arba palyginti su praėjusiais metais, darbo neturinčių asmenų skaičius išaugo 106 tūkst. Tam įtakos turėjo, jog tiek karantino metu, tiek jam pasibaigus ir verslams lėtai atsigaunant, įmonės įvertino veiklos apimtis ir optimizavo veiklos procesus, todėl dalies darbuotojų atliekamos funkcijos tapo perteklinėmis.

nutraukimo įforminimą bei ginčų sprendimo specifiką darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės atvejais.

Tyrimo objektas – darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės raidos bei galiojančio reguliavimo analizė Lietuvoje.

Pagrindiniai naudojami tyrimo metodai: šiame darbe vadovaujamasi sisteminiu, aprašomuoju, lingvistiniu, istoriniu, lyginamuoju bei loginiu metodais. Sisteminis tyrimo metodas buvo naudojamas atskleidžiant šio instituto paskirtį, analizuojant teorijoje išskiriamus darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės aspektus kartu su įstatyme įtvirtintomis teisės normomis bei siejant norminę, specialiąją literatūrą, teismų praktiką, darant apibendrinimus. Naudojant aprašomąjį metodą, siekiama apibūdinti darbo sutarties svarbą, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės istorinę raidą bei galiojančio reguliavimo ypatumus. Lingvistinis metodas padėjo nuosekliai išanalizuoti pažodžiui Konstitucinio Teismo praktiką bei teisės aktų normas. Istoriniu metodu buvo siekta apžvelgti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės raidą nuo pirmųjų darbo santykių užuomazgų iki naujausios šio instituto redakcijos įtvirtinimo, parodant šio instituto teisinio reguliavimo kaitą. Lyginamuoju metodu remtasi pateikiant skirtumus ir panašumus tarp ankščiau galiojusių darbo teisės aktų reglamentavimo (Darbo santykius reguliavusių iki 1991 m., Darbo sutarties įstatymo 1991 m., Darbo kodekso 2002 m.) ir galiojančio reguliavimo minėto instituto kontekste. Loginis tyrimo metodas buvo taikomas išskiriant konkrečias problemas, formuojant išvadas bei vertinimus.

Darbo originalumas. Lietuvos jurisprudencijoje pagrindinis dėmesys skiriamas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės bendrajam reglamentavimui, ypatingai – galimoms darbo sutarties nutraukimo priežastimis. Šiam institutui Lietuvoje skirta gana didelis dėmesys nuo įvairių vadovėlių iki mokslinių straipsnių, apginti keli magistro darbai. Tačiau darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės pagrindų evoliucijai iki šiol nebuvo skiriamas didesnis dėmesys. Todėl šiame darbe, skirtingai negu kituose darbuose, buvo atliktas minėto instituto formavimosi užuomazgų bei istorinės kaitos tyrimas. Originalumas pasireiškia ir tuo, kad šiame darbe yra analizuojamas naujausio teisinio reguliavimo praktinis pritaikomumas, aktuali pagal galiojančią reguliavimą suformuota Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika.

Svarbiausi šaltiniai, kuriais remtasi siekiant darbe išsikeltų uždavinių: analizuojami teisės aktai ankščiau reglamentavę darbo sutarties nutraukimą, darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, taip pat galiojantys nacionaliniai teisės aktai. Remiamasi

Tarptautinės teisės aktais, Europos Sąjungos teisės normomis. Didžiąją dalį magistro darbe sudarė aktuali Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktika, tačiau reikšmingus praktinių ypatumus padėjo atskleisti ir žemesnių teismų instancijų sprendimai. Siekiant detaliau atskleisti, nagrinėjama tokių autorių kaip V. Tiažkijaus, I. Nekrošiaus, V. Nekrašo, D. Petrylaitės, T. Davulio, J. Maciulevičiaus, J. Usonio, T. Bagdanskio teisinės publikacijos ir kita teisės doktrina. Taip pat yra naudojama oficialiose internetinėse svetainėse pateikta aktuali informacija.

Šis **magistro darbas susideda** iš įvado, trijų dėstomųjų dalių, kuriose analizuojami pagrindiniai temos klausimai, ir yra baigiamas išvadamis, naudotų šaltinių sąrašu bei santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

1. Darbo sutarties nutraukimo samprata

Šiandieniniame pasaulyje darbą būtų galima pavadinti žmogui itin svarbių išteklių šaltiniu, pradedant materialiaisiais, kuomet gaunamos pajamos padeda išgyventi ir patenkinti poreikius, tęsiant psichologine asmens būseną, kuomet pastarasis jaučiasi tvirtai, stabiliai, realizuoja save kaip asmenybę. Tai yra pabrėžęs ir Lietuvos Aukščiausias Teismas savo praktikoje, tik dar plačiau akcentuojant, teismas yra išaiškinęs, jog asmens teisė į darbą, asmens darbo veikla yra tos gyvenimo sritys, nuo kurių priklauso tiek socialinė, tiek materialinė, tiek psichologinė asmens gerovė, asmens socialinis vertinimas, užtikrinantis jo dvasinę ir psichologinę pusiausvyrą bei leidžiantis užtikrinti socialinį asmens bei jo šeimos stabilumą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 15 d. nutartis civilinėje byloje). Lingvistiškai analizuojant kasacinio teismo praktiką, pastebėtina, jog yra kalbama apie asmens teisę į darbą, todėl šioje vietoje yra svarbu paminėti reglamentuojamą Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau – Konstitucija) laisvę pasirinkti darbą ir gauti už pastarąjį teisingą apmokėjimą (Lietuvos Respublikos Konstitucija 1992). Taigi, darbas išties yra svarbus ir reikalingas individui. Tačiau, siekiant išvengti nesklandumų yra svarbu ne tik samprotauti apie darbo reikšmę, pabrėžti asmens teisę į laisvę pasirinkti norimą darbą, bet yra reikalingas ir aiškus teisinis pačių darbo santykių reguliavimas. Todėl atitinkamai reikia žiūrėti į pagrindinį Lietuvoje darbo santykius reglamentuojantį įstatymą – 2016 m. darbo kodeksą. Poskyrio aktualumui yra svarbu pabrėžti, kad šis teisės aktas pirmiausia reguliuoja darbo santykius, kurie susiklosto tarp darbuotojo ir darbdavio sudarius darbo sutartį, taip pat ją vykdant ir nutraukiant (Davulis, 2018, p. 23). Taigi, darbo santykiai tarp minėtų subjektų prasideda ir yra įgyvendinami sudarius susitarimą. Pažymėtina, kad pastarasis turi būti įgyvendinamas laisva valia, kadangi, kaip minėta, pagal Konstituciją, asmuo yra laisvas pasirinkti norimą darbą, taip pat, Aukščiausios galios teisės akte yra įtvirtinta, jog priverčiamasis darbas yra draudžiamas. Tačiau svarbu yra atkreipti dėmesį į numatytą tvarką bei reikalavimus ne tik minėto dokumento sudarymui, bet ir vykdymui bei nutraukimui. Pastarajam, atsižvelgiant į šio rašto dalį, bus skiriamas didžiausias dėmesys.

Siekiant nuoseklaus temos atskleidimo, pirmiausia, paminėtina, kad pagal 2016 m. Darbo kodeksą 32 straipsnį 1 dalį, darbo sutartis – darbuotojo ir darbdavio susitarimas, pagal kurį darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį. Taigi, darbo sutartis yra dviejų šalių suderintos valios susitarimas, kuomet yra įgyjami abipusiai tam tikri įsipareigojimai. Kaip minėta, darbo sutarties esmė – konsensusas dėl abipusių šalių

įsipareigojimų, todėl atitinkamai pastaroji yra laikoma sudaryta, kai yra susitarta dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų, t. y. darbo funkcija, darbo apmokėjimas ir darbovietė. Apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka yra privaloma pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teritoriniam skyriui mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios, tačiau šis reikalavimas turi išimčių. Darbo sutartis įsigalioja darbuotojui pradėjus dirbti. Be minėtų formalumų aktualūs yra ir darbo sutarties šalių ikisutartiniai santykiai. Šiuo metu vyksta diskusijos darbo rinkoje ir ne tik kalbant apie laikymąsį lyčių lygybės bei nediskriminavimo kitais pagrindais. Todėl svarbu būtų paminėti Tarybos direktyvą 2000/78/EB, kurios tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus, siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą (Tarybos direktyva 2000/78/EB, 2000). Taip pat yra siekiama sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Tai tarsi įvadas į tolimesnius teisėtus darbo santykius, kuomet įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise. Tačiau kasacinio teismo praktikoje yra pažymima, kad darbdaviui, kaip darbo teisinių santykių šaliai, kuriai suteikiama daugiau teisinių įgaliojimų, sprendžiant dėl darbuotojo priėmimo į darbą, jo darbo veiklos vertinimo, atleidimo iš darbo ir pagrindo, atleidžiant darbuotoją iš darbo, parinkimo, keliami griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiauti savo įgaliojimais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, darbdaviui kaip subjektui, kuris priima tam tikrus sprendimus kito asmens atžvilgiu, yra keliami aukštesni reikalavimai. Be kita ko, teismai dažnai akcentuoja, jog šias pareigas darbdavys privalo vykdyti skaidriai, laikytis imperatyvių teisės aktų reikalavimų. Galiojant teisės principui *ignorantia legis neminem excusat*, preziumuojama, kad darbdavys yra susipažinęs su darbo teisės santykius reglamentuojančių teisės gairių reikalavimais, jam turi būti žinomi jo priimamų sprendimų teisiniai padariniai, jis turi įvertinti priimamų sprendimų riziką (Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. gruodžio 4 d. sprendimas civilinėje byloje). Todėl kalbant apie darbo sutarties nutraukimą, pabrėžiama, jog yra būtina užtikrinti, kad darbo sutartis būtų nutraukiama tik įstatymų nustatytais pagrindais ir laikantis nustatytos nutraukimo tvarkos (Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga 2003 m. gruodžio 29 d.), tai suponuoja imperatyvią taisyklę, jog darbo sutartis gali būti nutraukiama tik pagal įstatymą, kadangi priešingu atveju atleidimas iš darbo gali būti pripažintas

neteisėtu. Tai patvirtina ir teisminė praktika, kurioje yra išaiškinta, kad darbuotojo atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu esant šiems pagrindams: jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ir (arba) pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje civilinėje byloje). Tokiu atveju darbuotojas gali kreiptis į organus, nagrinėjančius darbo ginčus, t. y. darbo ginčų komisija bei teismas. Taigi, darbdavys turi teisę sudaryti bei nutraukti darbo sutartį, tačiau atlikdamas tokius veiksmus, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų (Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga 2003m. gruodžio 29 d.). Atkreiptinas dėmesys, kad minėta darbdavio pareiga yra įtvirtinta 1982 m. birželio 2 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. Šios konvencijos 4 straipsnyje yra nustatyta, jog darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui pagrįstos priežasties (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, 1982). Teisė į apsaugą darbo sutarties nutraukimo atveju yra reglamentuojama ir Europos socialinėje chartijoje (pataisyta), pastarosios 24 straipsnyje yra įtvirtinta, jog visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarių priežasčių, nesusijusių su jų gebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais (Europos socialinė chartija (pataisyta) 2001 m.). Panašų reguliavimą galima rasti Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, kurios 30 straipsnyje yra kalbama apie darbuotojų apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, įvardijant, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2016). Pastebėtina, jog tiek Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje, tiek Europos socialinėje chartijoje (pataisyta) yra naudojama sąvoka darbo sutarties nutraukimas, tuo tarpu Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje yra naudojama atleidimas iš darbo. Peržvelgus Europos Sąjungos, tarptautinius bei nacionalinius teisės aktus galima pastebėti, kad yra vartojamos sąvokos:

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

Šios darbo teisėje vartojamos trys panašios, bet ne tapačios sąvokos teorijoje ir praktikoje ne visada taikomos tiksliai (Nekrošius, I. *et al.*, 2008 m. p. 242), atsižvelgiant į tai, yra reikšminga jas aptarti detaliau. Tačiau dėl darbo apimties ribojimo, atleidimo iš darbo sąvokai, kuri doktrinoje yra aiškinama kaip darbo sutarties pasibaigimo rezultatas

(Tiažkijus, *et al.*, 2005, p. 408) didesnis dėmesys nebus skiriamas. Tuo tarpu darbo sutarties pasibaigimas – apima visus atvejus, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, nesvarbu, kieno iniciatyva ir koku būdu tai įvyko (Nekrošius, I. *et al.*, 2008 m. p. 242). Darbo sutartis pasibaigia ir darbuotojui mirus ir ją nutraukus Darbo kodekse nustatytais pagrindais, taip pat likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo (Nekrašas, *et al.*, 2004 m. p. 121). Kitaip sakant, tai plačiausia sąvoka, apimanti visus darbo santykių pasibaigimo atvejus (Macijauskienė, 2006, p. 72). Vadinasi, kad tokiu atveju, darbo santykiai nebėra tęsiami, tačiau pasibaigus darbo sutarčiai neišnyksta jos šalių teisės ir pareigos, atsiradusios, bet neįvykdytos sutarties galiojimo metu, pavyzdžiui, darbo sutarties šalies pareiga atlyginti kitai šaliai padarytą žalą (Nekrošius, I. *et al.*, 2008 m. p. 242). Pagal įstatyminių reguliavimą, dažniausiai yra taikomas darbo sutarties pasibaigimo būdas – darbo sutarties nutraukimas (Nekrošius, I. *et al.*, 2008 m. p. 242). Pastarasis yra aktualiausia sąvoka šio rašto darbo kontekste, kuri apibūdina vieną iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų (Nekrošius, I. *et al.*, 2008, p. 243). Darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėty, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Tai šalių susitarimas, darbuotojo arba darbdavio iniciatyva ir t.t. (Nekrašas *et al.*, 2004, p. 122). Taigi, kas yra reikšminga šiame darbe, tai įstatyme įtvirtintas galimas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, kuris yra tik vienas galimų nutraukimo pagrindų. Taip pat, doktrinoje yra teigiama, kad darbo sutarties nutraukimas gali būti siejamas su trečiųjų asmenų veiksmais (Macijauskienė, 2006, p. 72). Taigi, šiuo atveju atsitinka taip, kad nė viena iš sutarties šalių nesiekia nutraukti darbo santykio, t.y. neišreiškia savosios valios, bet darbo sutartį privalu nutraukti įgyvendinant imperatyviasias įstatymo nuostatas (Davulis, 2018, p. 237), kadangi pagal įstatymą yra subjektai, kurie gali pareikalauti darbo sutarties nutraukimo. Tokie tretieji asmenys yra įvardijami 2016 m. Darbo kodekso 60 straipsnyje, kaip antai: teismas; darbuotojo iki šešiolikos metų vienas iš tėvų ar vaiko atstovas pagal įstatymą, taip pat gali būti vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi; institucijos ir kompetetingi pareigūnai. Be to, yra papildomos aplinkybės, kuomet darbo sutartis privalo būti nutraukta, tai: kai į darbą yra grąžinamas darbuotojas, į kurio vietą buvo priimtas atleidžiamas darbuotojas; kai darbo sutartis prieštarauja įstatymams ir šių prieštaravimų negalima pašalinti, o darbuotojas nesutinka arba negali būti perkeltas į kitą toje darbovietėje esančią laisvą darbo vietą. Taigi, šiuo atveju svarbiu momentu tampa tai, kad tam tikrais atvejais darbo santykio šalių valia nėra svarbi, o į jų santykį gali įsiterpti kiti subjektai, galintys pagal įstatymą pareikalauti,

kad būtų nutraukta darbo sutartis. Tačiau šiuo atveju yra svarbu detaliau analizuoti darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, atsižvelgiant į Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimą, jog darbuotojas iš tiesų yra laikomas silpnesniąja darbo teisinių santykių šalimi (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje) ir tai, kad darbo teisės socialinės funkcijos paskirtis yra stipriau ginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo – interesus. Taip pat, atkreiptinas dėmesys, kaip minėta, jog šiuo atveju yra išreiškiama darbdavio iniciatyva ir nėra darbuotojo kaltės. Todėl yra reikalinga akcentuoti, jog darbdavys darbuotoją iš darbo atleisti gali tik esant svarbiai priežastiai ir laikydamasis darbo sutarties nutraukimo tvarkos bei nepažeisdamas nustatytų garantijų (Nekrošius, I. *et al.*, 2008 m. p. 248). Tokia darbdavio pareiga yra reikšminga darbuotojo teisių apsaugos garantija (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje).

Apibendrinant, darbo sutartis yra susitarimas tarp darbo sutarties šalių t. y. darbdavio ir darbuotojo, numatantis abipusius įsipareigojimus ir įforminantis darbo santykių pradžia. Darbas darbuotojui užtikrina materialinę gerovę, socialinį vertinimą bei suteikia psichologinį stabilumą. Todėl svarbu yra atkreipti dėmesį į teisėtą darbo sutarties sudarymą, vykdymą bei nutraukimą. Atitinkamai yra būtina užtikrinti, kad būtų nutraukiama tik įstatymų nustatytais pagrindais ir laikantis nustatytos nutraukimo tvarkos. Pagrįsto atleidimo reikalavimai yra įtvirtinti ir Europos Sąjungos bei tarptautiniuose teisės aktuose. Be kita ko, pastaruosiuose bei nacionaliniuose teisės aktuose yra sutinkamos sąvokos: darbo sutarties nutraukimas, darbo sutarties pasibaigimas, atleidimas iš darbo. Tačiau darbo sutarties pasibaigimas – plačiausia sąvoka, apimanti visus darbo santykių pasibaigimo atvejus, kurie yra reglamentuojami Darbo kodekse. Tai gali būti darbo sutarties nutraukimas šalių iniciatyva, bet kurios vienos šalies valia ar dėl trečiųjų asmenų veiksmų, taip pat, esant kitiems Darbo kodekse ir kituose įstatymuose numatytiems pagrindams. 2016 m. Darbo kodekse reglamentuojamas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės yra tik vienas galimų nutraukimo pagrindų, tačiau dėl pastarojo specifikos yra aktualu tai labiau detalizuoti.

2. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės raida Lietuvoje

Apžvelgus darbo reikšmę asmeniui ir išskyrus svarbą laikymosi imperatyvių įstatymo nuostatų darbo sutarties nutraukimui, įdomu yra atkreipti dėmesį, kaip apskritai evoliucionavo darbo santykiai į tokius, kokie yra šiandien. Atsižvelgiant į istorinį laikų kintamumą, valstybės padėtį bei visuomenės požiūrį sunku yra iškart tai tiesiogiai pavadinti darbo santykiais ir atitinkamai išskirti reikšmingą pastarųjų nutraukimą, ypač, darbdavio iniciatyva, nes pastarojo definicija ilgainiui kito. Atsižvelgiant į tai, visų pirma, bus apžvelgiama nuo darbo santykių formavimosi užuomazgų pereinant istoriniais etapais iki 1991 m.

2.1. Darbo santykiai iki 1991 m.

Pažiūrėjus į darbo teisės, kaip savarankiškos teisės šakos, formavimosi pradžią, dar nuo romėnų laikų manyta, kad atskiros darbo teisės šakos nėra, o darbo santykius reguliuoja civilinės ar komercinės teisės normos; darbo sutartis laikyta viena iš civilinių teisinių sutarčių (romėnų teisėje tai buvo paslaugų nuomos sutartis) (Tiažkijus *et al.*, 1999, p.16). Galbūt todėl galima rasti sąsajų su civiline teise ir šiomis dienomis, kaip antai, Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse 6.156 straipsnyje numatytas sutarties laisvės principas bei 6.217 straipsnyje reglamentuojamas galimas sutarties nutraukimas, pritaikomas bet kuriai sutarčiai, kuomet yra nesilaikoma sutartyje numatytų įsipareigojimų (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000 m.). Pastarąją normą galima būtų susieti su aktualių darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės institutu. Tačiau, nepaisant panašumų tarp minėtų teisės šakų, pastarosios skiriasi viena nuo kitos visuomeninių darbo santykių pobūdžiu, kadangi esant civilinės teisės reguliuojamiems santykiams nėra vienos šalies pavaldumo kitai, vadovavimo, bet yra svarbus galutinis rezultatas (Tiažkijus, 2005 p. 115).

Taigi, visų pirma mokslininkų buvo iškeltas tikslas legalizuoti darbo sutartį (darbo jėgos samdą) kaip ypatingą ir savarankišką susitarimą ir nustatyti specifinį teisinį reguliavimą, užtikrinantį samdomo asmens sveikatos apsaugą. Pamažu ši idėja buvo įtvirtinta Prancūzijos Civiliniame kodekse, kitaip vadinamame Napoleono kodeksu (Tiažkijus, 2010, p. 168). Tuo tarpu JAV atsirado poreikis ir galimybė formuoti naujai, darbo teisės šakai dėl to, kad buvo suvokta, jog darbo jėga yra labai savita prekė – ji neatskirama nuo žmogaus asmenybės. Negalima taikyti tų pačių teisės normų, kai parduodami ar perduodami naudotis materialūs dalykai ir kai – darbo jėga. Todėl susiformavo nauja teisės šaka, kurios pagrindinis uždavinys – nustatyti tokias darbo jėgos

panaudojimo sąlygas, kurios užtikrintų normalų socialinį darbuotojų ir darbdavių bendravimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas (Tiažkijus *et al.*, 1999, p.17). Akivaizdu, kad visuomenė žengė į priekį ir asmenų santykius, susiklostančius tarpusavyje, kuomet vienas asmuo veikia kito asmens naudai, o pastarasis už tai atsilygina, siekė konkrečiai sureguliuoti. Tokį požiūrį būtų galima įvardinti kaip pažangų ir siekiantį nesudaryti prielaidų priverstiniam darbui. Minėtame Napoleono kodekse, darbo jėgos nuomos sutartis reiškė sutartį, pagal kurią samdomasis įsipareigoja padaryti ką nors kitai šaliai, o nuomotojas privalo sumokėti sutartą atlyginimą (Napoleono 1710 straipsnis) (Tiažkijus, 2010, p. 169.) Taigi, jau tada buvo suvoktas įsipareigojimas, paremtas sutarties pagrindu, atlikti veiksmus kito asmens naudai ir už tai gauti atlyginimą, tačiau kaip minėta, tuo metu tik buvo pradėtas konkretizavimas susiklostančio santykio tarp subjektų ir asmenys vis dar laikė tai nuomos sutartimi. Taip pat, galima išskirti žodį „jėga“, kuris sukelia abejonių dėl darbo sąsajos tik su fizine galia. Tačiau sistemiškai analizuojant Napoleono kodeksą, yra randama, jog buvo galimas skyrimas į valstybines pareigas pagal sugebėjimus, taip pat, buvo įtvirtinta galimybė laisvai pasirinkti profesiją (Šenavičius, 2014, p. 515) . Vadinasi, jog darbo jėgą galima suprasti kaip abstraktų bendrą apibūdinimą fizinio darbo kartu su intelektinėmis žiniomis.

Tuo tarpu trumpai atsigręžus į tarpukario darbo santykius Lietuvoje, pastarieji nebuvo sistemiškai reglamentuojami. Tai suprantama, nes tais metais vyravo agrarinis sektorius ir pramonė nebuvo išvystyta. Būtent pramoninė visuomenė skatina darbo santykių teisinio reglamentavimo ir dirbančiųjų apsaugą nuo šeiminių savivalės. 1929 m. rugpjūčio 12 d. Žemės ūkio darbininkų samdos įstatyme buvo nurodyta, jog „ūkininkas ir darbininkas samdos sutartį sudaro laisvai susitardami įstatymų ir gerų įpročių apybrėžose“. Samdytojas turėjo teisę nutraukti sutartį: 1) kai sandėlininkas nevykdo sutarties ir šio įstatymo jam dedamų esminių pareigų; 2) kai samdininkas serga ilgiau kaip dvi savaites, o išstarnavęs šešis mėnesius – ilgiau kaip šešias savaites; 3) kai samdininkas netenka laisvės daugiau kaip septynias dienas, o išstarnavęs šešis mėnesius – daugiau kaip keturiolika dienų (Tiažkijus, 2010,p.173). Matoma, jog tuometiniai samdytojo prerogatyvai priklausantys sutarties nutraukimo atvejai priklausė apskritai nuo darbininko pasirodymo darbe ir tinkamo jo atlikimo. Manytina, jog tai atitiko tuometinio laikotarpio tarp asmenų susiklostančių santykių aktualijas. Ne veltui pats įstatymas buvo susietas su žemės ūkiu, todėl samdytojui buvo svarbu, jog laiku ir tinkamai būtų dirbami žemės ūkio darbai, nuo kurių galimai priklausė ir pastarojo kitos pajamos. Taigi, tolimesni pokyčiai darbo santykiuose priklausė nuo besikeičiančių laikų, visuomeninių santykių, kurie, savime suprantama, reikalauja teisinių reformų. Tačiau kartais ištinka kitoks scenarijus, kaip antai,

1940 m. okupavus Lietuvą buvo taikomi tarybiniai įstatymai (Tiažkijus, 2010, p. 174) ir plėtoti savitą teisinį reguliavimą tapo neįmanoma. Nors pasaulyje tuo metu formavosi iš esmės du skirtingi darbdavių ir samdomų darbuotojų tarpusavio santykių reguliavimo mechanizmai, kuomet pirmuoju atveju yra būdingas griežtas centralizuotas minėtų santykių reguliavimas, kai visus svarbiausius darbo politikos klausimus sprendžia valstybė, o antrajam būdingas darbdavių ir darbuotojų interesų derinimas ieškant kompromiso (Maciulevičius et al., 1997, p. 5). Pastarasis buvo būdingas išsivysčiusioms Vakarų Europos ir Šiaurės Amerikos šalims (Maciulevičius et al., 1997, p. 8). Tačiau Sovietų Sąjungos valstybėse, tame tarpe ir Lietuvoje, buvo pirmasis darbo santykių reguliavimo būdas, kur darbo santykių reguliavimo sfera praktiškai buvo atiduota valstybės žiniai. Taigi, 1972 m. buvo priimtas Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas, 1972 m.) (toliau – 1972 m. Darbo įstatymų kodeksas), kuris galiojo iki Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo, o kai kurios šio kodekso nuostatos galiojo net iki 2003 m., kol įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002 m.) (toliau – 2002 m. Darbo kodeksas). Tokia situacija buvo susiklosčiusi todėl, kad pastarasis dangstė spragas, kurių leisdamas atskirus įstatymus, kaip bus aptariama kitose darbo dalyse, nesugebėjo užpildyti įstatymų leidėjas (Tiažkijus, 2005, p.15). Tarybiniai darbo įstatymai iš esmės buvo sukonstruoti vienam darbdaviui – valstybei, kuri centralizuotai reguliavo darbo santykius visoje šalyje. Privataus kapitalo nebuvo, vienintelė teisėta žmonių teisė į darbą realizavimo (nuolatinių pajamų gavimo) forma buvo darbo santykiai, valstybės prievartos priemonėmis buvo siekiama visiško žmonių užimtumo (Usonis, 2012, p. 1132). Tačiau detaliau panagrinėjus, akivaizdu, kad 1972 m. Darbo įstatymų kodeksas buvo tipiškas tarybinės santvarkos atspindys, nepaisantis vieno pagrindinių šiuolaikinės darbo teisės principų, kaip laisvės pasirinkti darbą ir, žinoma, neužtikrinantis asmens teisių ir laisvių, t.y.:

- 1) Visi darbingi asmenys privalėjo dirbti. Tarybų Socialistinės Respublikos Sąjungos Konstitucijoje įtvirtinta teisė į darbą, tačiau ši teisė buvo suprantama kaip pareiga dirbti. Asmenys, gaunantys nedarbines pajamas, buvo persekiojami ir traukiami baudžiamojon atsakomybėn, pavyzdžiui, už vengimą dirbti, spekuliaciją ir panašiai;

- 2) 1972 m. Darbo įstatymų kodeksui būdingas griežtas ir centralizuotas teisinis reguliavimas, individualus ir vietinis (lokalus) reguliavimas buvo ribojamas (Tiažkijus, 2010, p. 181.)

Taigi, tarybinėje Lietuvoje, kaip minėta, darbdavys buvo valstybė, kuri reguliavo darbo santykius visuotinai, tačiau tam tikrose konkrečiose įmonėse, įstaigose ar organizacijose veikė atsakingi subjektai. Nepaisant įtvirtintos asmens pareigos dirbti, visgi 1972 m. Darbo įstatymų kodekse buvo numatytas darbo sutarties nutraukimas. Matoma, jog 43 straipsnyje buvo įtvirtintas darbo sutarties nutraukimas įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijos iniciatyva. Pastarajame straipsnyje buvo nustatyta, kad darbo sutartis, sudaryta neapibrėžtam terminui, taip pat terminuota darbo sutartis galėjo būti nutraukiama tik tam tikrais įvardintais įstatyme atvejais, kaip antai, įmonės, įstaigos ar organizacijos likvidavimo atveju; kai buvo sumažinamas joje darbuotojų skaičius ar etatai; paaiškėjus, kad darbininkas ar tarnautojas neatitinka einamų pareigų arba dirbamo darbo dėl nepakankamos kvalifikacijos ar sveikatos būklės; darbininkui sistemingai nevykdomas pavestų pareigų, jei darbininkui ar tarnautojui pirmiau buvo skirtos drausminės arba visuomeninės nuobaudos; pastarajam padarius pravaikštą be svarbių priežasčių; neatvykus į darbą daugiau kaip keturis mėnesius iš eilės dėl laikino nedarbingumo, tačiau neįskaitant nėštumo ir gimdymo atostogų; kai į darbą grąžinamas darbininkas ar tarnautojas, pirmiau dirbęs tą darbą. Taigi, buvo nurodyti konkretūs atvejai, kuomet darbo sutartis galėjo būti nutraukiama. Pastarieji buvo siejami su įmonės, įstaigos ar organizacijos veikla arba tam tikrais atvejais su darbuotojo asmeniu. Atkreiptinas dėmesys, jog 1972 m. Darbo įstatymų kodekse atskiro straipsnio, kuriame būtų išskirtas darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės – nebuvo. Visi galimi atvejai buvo sudėti tiesiog į vieną straipsnį. Galima daryti prielaidą, kad įtvirtinus tam tikrus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, nepaisant to, kad kituose šio rašto darbo poskyriuose jų numatytas detalumas bus kvestionuojamas, teisiniai darbo santykiai galimai įgijo didesnę apibrėžtumą, t. y. darbo sutartis galėjo būti nutraukiama tik įstatyme numatytais pagrindais, be to, buvo įtvirtintas apribojimas nutraukti darbo sutartį darbuotojui esant atostogose ar laikinai nedarbingam. Taigi, atsiranda tam tikros garantijos, dar viena jų – pirmenybės teisė likti darbe, kuomet buvo mažinamas darbuotojų ar etatų skaičius, buvo numatyta pirmenybės teisė likti tiems darbuotojams darbe, kurių buvo didesnis darbo našumas ar aukštesnė kvalifikacija. Taip pat, kad nutraukti darbo sutartį įmonės, įstaigos, organizacijos administracijos iniciatyva nebuvo leidžiama be išankstinio įmonės, įstaigos, organizacijos profsąjungos komiteto sutikimo, išskyrus sovietinių įstatymų numatytus atvejus (Tiažkijus, 2010, p. 181). Tam tikrais atvejais, darbuotojams buvo išmokama išeitinė pašalpa. Susiklosčiusius darbo ginčams, juos sprendavo darbo ginčų komisijos, profesinių sąjungų fabriku, gamyklų, vietos komitetai bei rajonų (miestų) liaudies teismai. Kai kurių darbuotojų kategorijų darbo ginčus nagrinėjo aukštesni pagal pavaldumą organai, tokie darbuotojai buvo einantys

specialiame sąraše numatytas pareigas. Darbo ginčų komisija buvo privalomas pirminis organas nagrinėti darbo ginčams, išskyrus ginčus, kurie pagal įstatymą betarpiškai buvo nagrinėjami rajonų (miestų) liaudies teismuose. Atkreiptinas dėmesys, kad pareiškimai dėl grąžinimo į darbą darbininkų ir tarnautojų, atleistų iš darbo įmonės, įstaigos, organizacijos administracijos iniciatyva buvo nagrinėjami betarpiškai rajonų (miestų) liaudies teismuose, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją ir fabriko, gamyklos, vietos komitetą.

Tačiau, nepaisant darbo santykių reglamentavimo bei kodifikavimo, kartu galima matyti, jog tarybinėje Lietuvoje egzistavo priešprieša tarp tuometinio režimo ir darbo santykių reguliavimo. Tuometinis įsivaizdavimas, kaip turi atsirasti ir būti vykdomi darbo santykiai prieštaravo tam, kas buvo nustatyta 1972 m. Darbo įstatymų kodekse, todėl nėra aišku, kiek pastarojo buvo laikomasi, o kiek numatytos normos buvo tiesiog deklaratyvios. Analizuojant 1972 m. Darbo įstatymų kodeksą, galima pastebėti tam tikrų panašumų su dabartiniu teisiniu reguliavimu, ne veltui kai kurios šio kodekso nuostatos galiojo dar gerokai atkūrus valstybės nepriklausomybę. Bet atsižvelgiant, kaip minėta, į tuometinį totalitarinį politinį režimą, randamų tam tikrų atitikimų pavyzdžiu laikyti nereikėtų. Todėl daryti drąsių subjektyvių prielaidų, kad tolimesnis įstatyminis reguliavimas yra tęsinys, būtų nekorektiška, kadangi nėra aiškus tuometinių nustatytų normų pritaikymas ir efektyvumas. Galbūt būtų galima tik perfrazuoti taip, jog mūsų istoriškai einantis visuomeninis gyvenimas ir požiūris prisideda prie atitinkamų teisinių reformų kūrimo.

Apibendrinant, trumpai apžvelgus istorinę darbo santykių raidą, galima pastebėti, kad Lietuvoje bei kitose užsienio valstybėse buvo stengtasi suformuoti konkrečių santykių reguliavimą, kuomet vienas asmuo įsipareigoja veikti kito asmens naudai, o pastarasis už tai atsilyginti. Tai, kaip buvo suvokta, apibrėžta ar įgyvendinama priklausė nuo visuomeninio gyvenimo konkrečiu laikotarpiu ar netgi vyraujančio politinio režimo. Ne visi istoriniai faktai yra laikytini pavyzdžiu ar autoritetu, ypač, Sovietų Sąjungos darbo santykių reguliavimas. Tačiau galiausiai buvo artėjama link Nepriklausomos demokratinės Lietuvos Respublikos teisinės sistemos ir savitų teisės normų kūrimo.

2.2. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas 1991 m.

Retrospektyviai analizuojant, svarbiais ir reikšmingais metais Lietuvai yra laikomi 1990 metai, kadangi buvo atkurta valstybės Nepriklausomybė ir įgyta galimybė tęsti Lietuvos Respublikos valstybingumo tradicijas. Ši data kartu yra reikšminga ir Lietuvos darbo teisės raidai (Usonis, 2012, p. 1132). Nors pasaulyje vis dar egzistavo, kaip minėta, du skirtingi darbo santykių reguliavimo metodai, tačiau atsirado vis daugiau valstybių, kur šiuos abu

reguliavimo metodus buvo bandyta derinti. Tai buvo, ypač, būdinga šalims, kur įvyko staigūs visuomenės politinės sistemos pokyčiai. Šis procesas buvo ryškus vadinamosiose „postkomunistinėse“ Europos šalyse, kur buvo siekiama pereiti nuo griežtos centralizuotos darbo santykių reglamentacijos, prie vis platesnių įgaliojimų suteikimo abiem pusėms. Tarp šalių, be abejonės, buvo ir Lietuvos Respublika (Maciulevičius *et al.*, 1997, p. 16). Tuo metu darbo santykių reformai teko sunkus uždavinys – ne tik sukurti ir įdiegti naujas teisės normas, bet ir įvertinti šalyje vykstančius socialinius ir ekonominius pokyčius, reglamentuoti darbo teisinius santykius laikantis nepriklausomos valstybės Konstitucijos dvasios ir rinkos ekonomikos keliamų uždavinių bei tikslų. Esant tokiai socialinei, ekonominei ir teisinei realybei tapo aišku, kad darbo teisė turi pasukti nauju keliu – neišvengiamai teko peržiūrėti valstybinio darbo santykių reglamentavimo mastus ir pereiti prie sutartinio šių santykių reglamentavimo modelio, egzistuojančio Vakarų valstybėse (Petrylaitė, D. 2007, 111 p.). Buvo įmanomi du darbo teisės reformos būdai. Pirmasis – iš karto imti rengti naujo Darbo kodekso projektą. Antrasis – laipsniškai reformuoti darbo santykių teisinį reguliavimą rengiant ir priimant atskirus įstatymus, reguliuojančius tam tikrus darbo klausimus, apskritai atsisakant sisteminio akto – Darbo kodekso. Reformos pradžioje buvo pasirinktas antrasis būdas – nuspręsta rengti atskirus darbo įstatymus (Nekrošius, I. 2008, 146 p.). Taigi, Lietuvoje prasidėjo darbo įstatymų rengimo bumas. Per istoriškai gana trumpą periodą buvo priimta nemaža įstatymų ir poįstatyminių aktų, reguliuojančių darbo santykius (Maciulevičius *et al.*, 1997, p. 18). 1991 m. Lietuvos Aukščiausioji Taryba priėmė Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymą (toliau – 1991 m. Darbo sutarties įstatymas) (Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, 1991). Buvo siekta, kad šis įstatymas būtų taikomas visais darbo sutarčių sudarymo, vykdymo, pakeitimo ir nutraukimo atvejais. Tačiau to padaryti nepavyko ir šio įstatymo 1 straipsnyje buvo numatyta, kad darbo sutarties ypatumus tam tikrose įmonėse, taip pat su tam tikrais darbuotojais gali numatyti kiti Lietuvos Respublikos įstatymai arba norminiai aktai, jeigu Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas to nedraudžia. Todėl 1991 m. Darbo sutarties įstatymas tik nustatė bendruosius šio instituto principus (Tiažkijus, 2010, p. 183). Tačiau pastarajame buvo numatytas šiam rašto darbui aktualus darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva. Atsižvelgiant į darbo sutarties socialinę ir ekonominę reikšmę, įstatymas darbo sutarties pasibaigimą reglamentavo ypač griežtai. Tai buvo bene detaliausiai reglamentuojamas darbo teisės klausimas (Tiažkijus, *et al.*, 1999, p. 71). Nors daugumoje Vakarų Europos valstybių paprastai buvo numatomi tam tikri apibendrinamieji darbo sutarties nutraukimo pagrindai (neįvardijamos konkrečios aplinkybės, leidžiama teismams nustatyti, ar buvo pagrindas) ir reglamentuojama tvarka. Tačiau tuo tarpu Lietuva

paskutiniame XX a. dešimtmetyje pasirinko kitą poziciją: Darbo sutarties įstatyme buvo išvardyta labai daug darbo sutarties pasibaigimo pagrindų ir jų sąrašas buvo baigtinis (Tiažkijus, 2010, p. 187). Nueita kazuistinio reglamentavimo keliu, mėginama aprėpti visus atvejus. Tai socialistinės teisės tradicija (Tiažkijus *et al.*, 1999, p. 71). Todėl galima daryti prielaidą, kad esminių pakitimų šiame reguliavime nebuvo (Davulis, 1999, p. 1). Taigi, nepaisant darbo sutarties nutraukimo taisyklių nustatymo, normos, reguliuojančios atleidimą iš darbo, buvo kuriamos nenatūraliai – ekonomikoje nuosekliai vis labiau įsitvirtino laisvosios rinkos dėsniai, tuo tarpu darbo teisinių santykių teisinis reguliavimas, ypač, darbo sutarties nutraukimo srityje, ne tik nebuvo liberalizuojamas, bet dažnai buvo juntamos atvirkštinės – valstybinio reguliavimo stiprinimo – tendencijos (Nekrašas *et al.*, 2004, p. 129). Akivaizdus pavyzdys, kaip minėta, Darbo sutarties įstatyme numatytas ilgesnis darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašas nei 1972 m. Darbo įstatymų kodekse. Todėl manytina, kad tokia praktika neatitiko ne tik naujų ekonominių sąlygų, bet ir prieštaravo teisinei logikai: stengimasis iš anksto įstatyme numatyti visas situacijas, kai gali prireikti atleisti iš darbo darbuotoją ar darbuotojų grupę, buvo bevaisis, nes gyvenimas, darbo ir gamybos procesai per daug įvairūs, kad juos būtų galima iš anksto tiksliai prognozuoti (Nekrašas *et al.*, 2004, p. 130). Tačiau kartu nereikia užmiršti, kad Lietuva tuo metu dar tebebuvo demokratinės visuomenės santvarkos kūrimo pradžioje, todėl negali per vieną dieną atsirasti tai, kas išsivysčiusiuose pasaulio kraštuose buvo kuriama dešimtmečiais (Maciulevičius *et al.*, 1997, p. 34).

Tuometiniame Darbo sutarties įstatyme jau buvo konkrečiai įvardijamos darbo sutarties šalys, t.y. darbuotojas ir darbdavys, tuo tarpu 1972 m. Darbo įstatymų kodekse tai buvo suprantama, kaip susitarimas tarp dirbančiojo ir įmonės, įstaigos, organizacijos. Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnyje buvo įtvirtinti visi bendrieji tiek neterminuotos, tiek terminuotos darbo sutarties nutraukimo pagrindai darbdavio iniciatyva. Siekiant apsaugoti darbuotoją, kaip silpnesniąją darbo santykių šalį, nuo galimo darbdavio piktnaudžiavimo, pastarasis galėjo nutraukti darbo sutartį ne bet kada, o tik įstatyme numatytu pagrindu, esant tam tikrų juridinių faktų (Tiažkijus *et al.*, 1999, p. 76.). Tokios galimai identiškios nuostatos buvo įtvirtintos ir 1972 m. Darbo įstatymų kodekse. Tačiau 1991 m. Darbo sutarties įstatymas jau detaliau reglamentavo darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva institutą ir buvo numatyta daugiau aktualių aspektų. Tačiau Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnyje visi galimi darbo sutarties nutraukimo pagrindai darbdavio iniciatyva buvo sudėti į vieną straipsnį neišskiriant jų į kitus siejant su darbuotojo kalte kaip ir 1972 m. Darbo įstatymų kodekse. Visas straipsnis buvo formuluojamas taip, kad darbdavys turėjo teisę, susidarius vienai iš straipsnyje nurodytų situacijų, pasirinkti – atleisti darbuotoją ar

ne (Tiažkijus *et al.*, 1999, p. 77). Taigi, buvo numatyti galimi atvejai darbo sutarties nutraukimui susiję tiek su pačiu darbdaviu bei jo vykdoma veikla, kaip antai, įmonės likvidavimas ar darbuotojų skaičiaus mažinimas dėl gamybos ar organizavimo pakeitimų, tiek su darbuotoju ar jo elgesiu darbe. Atitinkamai atrodo, jog tam tikrais atvejais neturėjo būti svarstoma atleisti darbuotoją ar ne. Kaip pavyzdį būtų galima pateikti šias situacijas: darbuotojo įvykdytas turto grobimas; pasirodymas neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių, toksinių medžiagų darbe; atskleidimas įmonės komercinės ar technologinės paslapties; įsiteisėjęs teismo nuosprendis dėl darbuotojo nuteisimo už padarytą tyčinį nusikaltimą. Kartu atkreiptinas dėmesys, jog analizuojant šį straipsnį, įstatymų leidėjo nebuvo išskirta ar pateiktas išaiškinimas, kada yra darbuotojo kaltė, o kada pastarosios nėra. Žinoma, tam tikri atvejai, kaip matyti, buvo per daug akivaizdūs, tačiau, kaip minėta, prerogatyva buvo palikta darbdaviui. Atitinkamai Darbo sutarties įstatyme detaliau, kaip buvo sprendžiamas darbo sutarties nutraukimas, apart šio įstatymo 34 straipsnyje numatytos tvarkos, nebuvo reglamentuojama. Juolab, kad minėtame straipsnyje buvo įtvirtinti reikalavimai darbo sutarties nutraukimui nesant darbuotojo kaltės. Todėl manytina, kad nebuvo visiškai aiškus darbo sutarties nutraukimo reglamentavimas ir išspręstas darbuotojo kaltės klausimas.

Darbo sutarties įstatymo 30 straipsnyje, kuriame buvo reglamentuojamas darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia, buvo numatyta galimybė nutraukti darbo sutartį su darbuotoju minėto įstatymo 26 ir 29 straipsniuose nenumatytais pagrindais, sumokant atleidžiamam darbuotojui kompensaciją, kurios dydis priklausė nuo pastarojo darbo stažo įmonėje. Tačiau buvo numatytas nemažas kompensacijos dydis, todėl praktiškai nebuvo dažnai taikomas (Tiažkijus *et al.*, 1999, p. 97). Atitinkamai galima daryti prielaidą, kad darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kuriame buvo įtvirtinta nemažai galimų darbo santykių pabaigą lemiančių atvejų, buvo labiau taikomas. Manytina, jog siekiant aiškaus ir skaidraus darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, įstatyme buvo numatyta jau šiek tiek didesnė apsauga, kaip antai, buvo įtvirtinti tam tikri apribojimai darbo sutarties nutraukimui. Vienas jų – reorganizuojant įmonę. Norminiuose teisės aktuose kaip ir dabartiniame teisiniame reguliavime, buvo vartojamos dvi skirtingos sąvokos: įmonės likvidavimas ir įmonės reorganizavimas. Kalbant apie likviduojamą įmonę, tai pastarosios ūkinė komercinė veikla buvo visiškai nutraukiama, panaikinama teisinė registracija, įmonės prievolės neperėjo jokiai kitai įmonei, bet baigėsi. Tuo tarpu reorganizavimas reiškė sutvarkymą, pertvarkymą. 1991 m. Darbo sutarties įstatymas paaiškino šią sąvoką – tai įmonių susijungimas, įmonės padalijimas, vienos įmonės prijungimas prie kitos ir įmonės rūšies pakeitimas. Taip pat buvo nurodoma, kad, pasikeitus

įmonės savininkui, jos pavaldumui, steigėjui arba pavadinimui, darbo sutartis nenutrūksta. Reorganizavimo esmė buvo tokia, jog vienas subjektas baigiasi, bet jo teisės ir pareigos pereina kitam subjektui arba subjektams. Deja, praktiškai įmonės reorganizavimas dažnai buvo laikomas jos likvidavimu ir darbdaviai tuo naudojosi siekdami lengviau keisti darbuotojus (Tiažkijus *et al.*, 1999, p. 78). Atkreiptinas dėmesys, kad į minėto straipsnio normas buvo inkorporuoti dabartinio reguliavimo nediskriminavimo pagrindai, kuomet buvo įtvirtintas draudimas atleisti darbuotoją iš darbo dėl politinių įsitikinimų, pažiūros į religiją, dėl tautybės, pilietybės ir kitų aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis darbuotojo savybėmis. Tačiau tuo metu tai buvo įvardinta darbo santykių reguliavimo principais. Be kita ko, buvo numatytas apribojimas nutraukti darbo sutartį su tam tikrų kategorijų darbuotojais, kaip antai, su nėščia moterimi ar su motina, auginančia vaiką iki 3 metų (jei motinos nėra – su tėvu arba globėju, auginančiu vaiką iki to pat amžiaus). Darbdavys negalėjo nutraukti darbo sutarties savo iniciatyva su invalidais ir kitais darbuotojais, kuriems pagal įstatymą nustatyta įdarbinimo ar papildomų darbo vietų steigimo kvota, taip pat su darbuotojais, pašauktais atlikti krašto apsaugos tarnybą. Tačiau šios garantijos nebuvo taikomos minėto ankščiau darbo sutarties nutraukimo pagrindu – reorganizuojant įmonę. Kai darbo sutartis buvo nutraukiama 29 straipsnyje numatytu darbuotojų skaičiaus sumažinimo pagrindu, tam tikri darbuotojai turėjo pirmenybės teisę būti paliktiems darbe, t. y. : kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga, taip pat kiti darbuotojai, kuriems tokia teisė buvo nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Be kita ko, buvo numatytas išėjimo terminas – 2 mėnesiai su tam tikromis išimtimis ilgesniam terminui. Kaip ir 1972 m. Darbo įstatymų kodekse, buvo numatytas piniginis mokėjimas, kuris tuo metu buvo vadinamas išeitine pašalpa.

Tačiau nepaisant tobulėjančios darbo teisės ir bandymų pastarosios pritaikyti pagal besikeičiantį laikmetį, netruko paaiškėti pavienių įstatymų kūrimo trūkumai. Pirmiausiai – tai prieštaravimai tarp naujų ir anksčiau išleistų norminių aktų ir net tarp naujų priimtų teisės normų. Atsirado neišvengiamų teisės spragų, ėmė trūkinėti sisteminiai atskirų darbo teisės institutų ir norminių aktų ryšiai. Todėl gana greit suvokta sisteminio darbo teisės norminio akto – kodekso pranašumai ir jo rengimo būtinybė. (Nekrošius, I. 2008, p.146). Taip pat, darbo teisę reikėjo reformuoti ir dėl Lietuvos siekio tapti Europos Sąjungos nare bei vykdant Europos sutartimi prisiimtus įsipareigojimus, pagal kuriuos reikėjo suderinti nacionalinius teisės aktus su galiojančiais Europos Sąjungos teisės aktais. Be kita ko, Lietuvai atkūrus narystę Tarptautinėje darbo organizacijoje ir ratifikuojant šios organizacijos darbo teisės aktus reikėjo suderinti su bendruomenėje pripažintais darbo teisės standartais. Taigi, tokia situacija skatino keisti požiūrį į darbo teisės reguliavimą ir

pasirinkti teisės kodifikavimą kaip optimalią priemonę, norint turėti darnią, tarpusavyje sąveikaujančią ir neprieštaraujančią darbo teisės sistemą (Tiažkijus, 2005, p.14). Akivaizdu, jog atgavus valstybės Nepriklausomybę ir siekiant tvarkingos, savitos teisinės sistemos, pavienių įstatymų kūrimas darbo teisėje nepasiteisino, todėl kitame poskyryje jau bus atliekamas tyrimas kodifikuotų darbo santykių reguliavimo.

Apibendrinant, atkūrus valstybės Nepriklausomybę, viename iš priimtų įstatymų – Darbo sutarties įstatyme, esminių pakeitimų darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva kontekste nebuvo. Kadangi buvo išvardyta labai daug darbo sutarties pasibaigimo pagrindų ir jų sąrašas buvo baigtinis. Nueita kazuistinio reglamentavimo keliu, mėginant aprėpti visus galimus atvejus. Tai perimta socialistinės teisės tradicija, kadangi tuo metu daugumoje Vakarų Europos valstybių paprastai buvo numatomi tam tikri apibendrinamieji darbo sutarties nutraukimo pagrindai ir reglamentuojama tvarka. Atitinkamai tuo pačiu netruko paaiškėti pavienių įstatymų kūrimo trūkumai. Tačiau kartu nereikia užmiršti, kad Lietuva tuo metu dar tebebuvo demokratinės visuomenės santvarkos kūrimo pradžioje, todėl negali per vieną dieną atsirasti tai, kas išsivysčiusiuose pasaulio kraštuose buvo kuriama dešimtmečiais.

2.3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2002 m.

Apžvelgus darbo teisės pradžią atkūrus Lietuvos Respublikos Nepriklausomybę, kaip minėta, vis dar vyravo diskusijos dėl tinkamo teisinio reglamentavimo įgyvendinimo. Mokslininkai suprato, kad įstatymų leidėjas, reaguodamas į socialinius pokyčius ir naujoves darbo rinkoje, turi atsakyti reikiamu reguliavimu, todėl siūlė daryti pakeitimus (Usonis, 2012, p.1135). Pagal Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo išaiškinimą, demokratinėje visuomenėje prioritetas teikiamas žmogui, todėl viskas, kas susiję su pagrindinėmis žmogaus teisėmis ir laisvėmis, reguliuojama įstatymais (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. spalio 26 d. nutarimas). Tačiau, į ką jau buvo atkreiptas dėmesys, tai, jog buvo suvokta pavienių įstatymų kūrimo problematika ir būtinybė atsirasti sisteminiam norminiam darbo teisės aktui. Po ilgų projekto svarstymų įvairiose instancijose darbo grupė pateikė galutinį Darbo kodekso projekto variantą ir Darbo kodeksas buvo patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu, o įsigaliojo nuo 2003 m. sausio 1 dienos (Nekrošius, I. 2008, 146 p.).

Taigi, įsigaliojus naujajam kodeksui, neteko teisinės galios ir tapo negaliojančiu 1991 m. Darbo sutarties įstatymas bei daug kitų teisės aktų. Atsižvelgiant į temos aktualumą, 2002 m. Darbo kodekso 129 straipsnyje buvo reglamentuojamas darbo sutarties nutraukimas nesant darbuotojo kaltės. Atkreiptinas dėmesys, kad pastarajame buvo

pateikiama neterminuotos sutarties definicija, lyginant su ankstesniu įstatyminiu reguliavimu, t. y. Darbo sutarties įstatymu, jame nebuvo išskirta į kitas straipsnio dalis neterminuota darbo sutartis. Tačiau 2002 m. Darbo kodekse išdėstymas buvo kiek kitoks ir 129 straipsnio 5 dalyje buvo reglamentuojama terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki jos termino pabaigos, kai nėra darbuotojo kaltės. Minėtame straipsnyje buvo įtvirtinta nauja iki tol nežinota nuostata – darbdaviui suteikta teisė nutraukti darbo sutartį iki jos termino pabaigos sumokėjus darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Tokiu atveju darbdavys privalėjo sumokėti ir nuo priskaičiuotos darbo užmokesčio sumos priklausančias valstybinio socialinio draudimo įmokas. Svarbu tai, kad aptariamu atveju darbdavys neprivalėjo aiškintis, dėl kokios priežasties darbo sutartis nutraukta (Nekrašas *et al.*, 2004, p. 136). Kitas svarbus aspektas, jog 2002 m. Darbo kodekse nebeliko išskyrimo darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva ir darbdavio valia. Atsižvelgiant į tai, galima daryti išvadą, kad Darbo sutarties įstatyme įtvirtintas darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia išties buvo retai pritaikomas praktikoje ir atitinkamai jo buvo atsisakyta. Taip pat, matoma, jog naujame tuometiniame teisiniame reguliavime buvo ryžtingai atsisakyta pateikti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, priežasčių katalogą. 2002 m. Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalis nustatė, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotąją darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjus nustatyta tvarka. Ši norma atitiko Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 4 ir 11 straipsnių nuostatas (Nekrošius, I. *et al.*, 2008, p. 248). Analizuojant pastarąsias sistemiškai, atkreiptinas dėmesys, jog yra nustatyta, kad darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui pagrįstos priežasties, susijusios su darbuotoju sugebėjimais ar elgesiu su arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos vidaus reikalavimais. Taip pat, darbuotojas, su kuriuo ruošiamasi nutraukti darbo santykius, turi teisę būti apie tai išpėtas prieš pagrįstą laikotarpį ar vietoj perspėjimo gauti kompensaciją. Matoma, kad Lietuva minėtos Konvencijos iki šiol nėra ratifikavusi, nors priėmus 2002 m. Darbo kodeksą jokių teisinių kliūčių tai padaryti nebeliko (Nekrašas *et al.*, 2004, p. 130). Nors konvencijos neratifikavimas rodo, kad teisiškai neįsipareigota, bet teisės aktus kuriant valstybė vis tiek turi atsižvelgti į konvencijoje nustatytus principus ir juos įgyvendinti (Tiažkijus, 2005, p. 89). Kartu 1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 19 punkte sakoma, kad visos suinteresuotos šalys turi stengtis išvengti darbo santykių nutraukimo dėl ekonominių, technologinių ir panašių priežasčių arba bent sumažinti jų skaičių iki minimumo. Tuo tikslu rekomenduojama plačiau taikyti darbuotojų perkėlimą į kitą darbą įmonės viduje, jo

perkvalifikavimą ir kitas priemones (Nekrašas *et al.*, 2004, p. 130). Atitinkamai analizuojamame 129 straipsnyje 1 dalyje, buvo pateikta, kad atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Teismai, nagrinėdami bylas dėl gražinimo į darbą darbuotojų, atleistų pagal minėtą straipsnį, turėjo pareikalauti iš darbdavio įrodymų, patvirtinančių, kad darbuotojas atsisakė būti perkeltas į kitą darbą arba administracija neturėjo galimybės perkelti jį į kitą darbą toje pačioje darbovietėje. Pagal komentuojamą normą nebuvo nereikalaujama suteikti darbuotojui lygiavertį darbą, pasiūlyti turėjo atsižvelgiant į jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją. Jeigu tokio darbo nebuvo, turėjo būti pasiūlytas koks nors kitas darbas, kurį darbuotojas pagal savo gebėjimus ir sveikatos būklę galėtų dirbti (Nekrašas *et al.*, 2004, p. 130). Kaip nurodoma kasacinio teismo praktikoje, paprastai aukštesnės kvalifikacijos darbuotojas galėjo dirbti žemesnės kvalifikacijos darbą, jei tai nebuvo susiję su papildomais specifiniais kvalifikacijos reikalavimais. Kita vertus, net ir aukštesnės kvalifikacijos darbą tam tikrais atvejais galėjo būti privalu pasiūlyti darbuotojui, su kuriuo numatoma aptariamam pagrindui nutraukti darbo sutartį, jeigu tam darbui reikalingą kvalifikaciją darbuotojas galėtų nesudėtingai ir operatyviai įgyti. Aptariama darbuotojo teisė būti perkeltam į kitą darbą galėjo būti įgyvendinama ne tik darbdavio, bet ir darbuotojo iniciatyva (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Taip pat, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad darbdavys buvo saistomas ne tik pareigos siūlyti kitą darbą atleidžiamam darbuotojui, bet ir individualių sutarčių su kitais darbuotojais, todėl galėjo būti siūlomos tik laisvos darbo vietos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Kitu atveju, jeigu teismas, nagrinėdamas tarp šalių kilusį ginčą, nustatydavo, kad darbdavys, atleisdamas darbuotoją iš darbo pagal 2002 m. Darbo kodekso 129 straipsnį, turėjo galimybę jį perkelti į kitą darbą, tačiau jam to darbo nepasiūlė, tokį atleidimą iš darbo teismas pripažindavo neteisėtu su visomis galimomis pasekmėmis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. balandžio 18 d. nutartis). Toks teisinis reguliavimas užtikrino darbuotojo apsaugą, kadangi turėjo būti įgyvendintos dvi sąlygos: pasiūlymas darbuotojui būti perkeltam į kitą darbą; gautas pastarojo sutikimas. Taigi, viena iš svarbiausių darbo sutarties instituto naujovių numatytų 2002 m. Darbo kodekse, kaip minėta – atsisakymas baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės pagrindų sąrašo, kartu sąlygojo lygiagrečiai naują nuostatą, leidžiančią darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga 2003 m. gruodžio 29 d.). Tačiau matyti, kad darbdavio diskrecija nebuvo absoliuti, pastaroji buvo ribojama ne tik ieškojimo galimybės perkelti darbuotoją į kitą

darbą, bet ir galimo atleidimo tik dėl svarbių priežasčių, kurių apibrėžimas 129 straipsnyje nebuvo pateiktas. Bet buvo nustatyta, kad svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat galėjo būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių. Nuspręsti, ar tam tikros aplinkybės buvo pakankamai svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį, galima buvo tik visiškai įvertinus konkrečios bylos aplinkybes. Tos pačios aplinkybės, atsižvelgus į konkrečios įmonės situaciją ir darbuotojo padėtį, galėjo būti laikomos svarbiomis, o kitu atveju jos nebuvo pakankamai svarbios, kad darbo sutarties nutraukimas būtų pripažintas pagrįstu (Nekrošius, I. *et al.*, 2008, p. 248). Šiuo atveju galima daryti išvadą, kad darbo sutarties nutraukimas kiekvienu konkrečiu atveju turėjo būti vertinamas individualiai. Jei ginčas kildavo teisme dėl darbuotojo atleidimo iš teismo teisėtumo, darbdavys privalėjo įrodyti tas svarbias priežastis, kuriomis jis grindė sutarties nutraukimą, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, turėjo įvertinti, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju būtų sudariusios pagrindą nutraukti darbo sutartį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga 2003 m. gruodžio 29 d.). Tačiau kartu įstatyme buvo reikalaujama, kad įspėjime darbdavys suformuluotų konkrečias darbuotojo darbo sutarties nutraukimo priežastis, o ne pakartotų abstrakčias įstatyme pateiktas formuluotes. Darbo sutarties nutraukimo priežasčių formulavimas buvo darbdavio pareiga. Nutraukiant darbo sutartį pagal 129 straipsnį galima buvo remtis tik ta priežastimi, kuri buvo nurodyta įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą. Tokią poziciją pagrindžia 1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 9 straipsnio 3 punkto nuostata, pagal kurią darbo ginčus nagrinėjantys organai darbo sutarties nutraukimo dėl gamybinio būtinumo atvejais turi teisę patikrinti, ar darbo sutartis buvo nutraukta dėl svarbių priežasčių. Be kita ko, pareiga nurodyti konkrečias priežastis, dėl kurių darbdavys ketina, o po to ir nutraukia su darbuotoju darbo sutartį, buvo įvardijama kaip reikšminga darbuotojo teisių apsaugos garantija, nes darbuotojas turėjo teisę žinoti ir suprasti, dėl kokios priežasties darbdavys ketina nutraukti darbo sutartį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Nuosekliai analizuojant 129 straipsnį ir jame buvusias nustatytas galimas darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąsajas su tam tikromis aplinkybėmis, visų pirma, atkreiptinas dėmesys, jog buvo galimas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo nepakankamos kvalifikacijos. Pastaroji darbo teisėje suprantama kaip darbuotojo pasirengimo tam tikram darbui laipsnis. Kvalifikacija apibūdinama specialiu išsimokslinimu, pareiginiu laipsniu, vardu. Taigi, kvalifikacijos reikalavimą

atskleidė darbuotojo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, sukaupta (įgyta) patirtis, reikalinga dirbti tam tikrą darbą. Darbo funkcijos, t. y. kvalifikacijos, nurodymas darbo sutartyje buvo svarbus ta prasme, kad iš darbuotojo negalėjo būti reikalaujama atlikti nesulygtą sutartimi darbą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Taip pat, negalima buvo atleisti iš darbo asmenų, kurie dėl trumpo darbo stažo dar neįgijo reikiamos patirties. Negalima buvo darbuotojo laikyti netinkamu tam darbui ir dėl to, kad jis neturėjo atitinkamo diplomo, pažymėjimo, jeigu norminiuose teisės aktuose nebuvo įsakmiai nurodyta, jog konkrečias pareigas (pavyzdžiui gydytojo, vairuotojo) gali eiti tik asmuo baigęs tam tikrą mokyklą arba turintis pažymėjimą, suteikiantį teisę dirbti tam tikrus darbus. Kita vertus, tam tikros mokyklos baigimas buvo tik viena iš prielaidų, kad asmuo galėjo tinkamai dirbti. Jeigu asmuo nuolat nesugebėjo reikiamai atlikti savo pareigų, jis galėjo būti atleidžiamas iš darbo pagal analizuojamo straipsnio pirmąją dalį (Nekrošius, I. *et al.* 2008 m. p. 250). Kaip minėta, darbo sutartis darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės galėjo būti nutraukta taip pat dėl darbuotojo profesinių gebėjimų. Analizuojant teismų praktiką, galima suprasti, jog asmens kvalifikacija ir profesiniai gebėjimai neretai buvo sutapatinami nutraukiant darbo sutartį. Tačiau Lietuvos Aukščiausiojo Teismo buvo pateiktas detalesnis profesinių gebėjimų išaiškinimas, kaip antai, buvo pasakyta, kad darbuotojas galėjo turėti reikiamą kvalifikaciją (formalia prasme – išsilavinimą ir jį patvirtinančius diplomą, pažymėjimą ar pan.), tačiau dėl kitų aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais, galėjo būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą. Profesiniai gebėjimai galėjo apimti visas objektyviai esančias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas galėjo būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą (pavyzdžiui, buvo išskirti galimi atvejai, kada toks darbuotojas nuolat gamino broką, neįvykdė darbo normų ir pan.). Taip pat, buvo pasakyta, kad darbuotojas galėjo turėti reikiamą kvalifikaciją ir netgi tinkamai vykdyti jam pavestą darbo funkciją, tačiau jeigu tokiai darbo funkcijai vykdyti jam reikalingas buvo daug ilgesnis laiko tarpas nei visiems kitiems darbuotojams, toks darbuotojas galėjo būti atleistas dėl aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga 2003 m. gruodžio 29 d.). Kitos svarbios priežastys, dėl kurių darbdavys galėjo inicijuoti darbo sutarties nutraukimą, buvo įstatyme siejamos su darbuotojo elgesiu darbe. Pagal kasacinio teismo praktiką aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, buvo suprantamos kaip subjektyvios tam tikro darbuotojo charakterio, asmeninės ir pan. Savybės, kurios, nesant jo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos, objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe. Tokios galėjo būti, pavyzdžiui, nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, elgesys, kuriantis įtampą tarp įmonės darbuotojų, psichologinio

diskomforto kolektyve sukūrimas, pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas, profesinės etikos reikalavimų ignoravimas ir pan. Tačiau aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, bei kitos su darbuotojo asmeniu susijusios aplinkybės galėjo būti svarbi priežastis nutraukti neterminuotą darbo sutartį tik tada, kai dėl tokių aplinkybių buvimo darbuotojas buvo netinkamas pavestam darbui atlikti. Tokiais atvejais tinkamumas pavestam darbui atlikti turėjo būti suprantamas ne tik kaip paties darbuotojo tiesioginių darbo funkcijų atlikimo kokybė, bet ir jo elgesio įtaka kitų darbuotojų darbo sąlygoms, poveikis jų darbingumui ir veiklos rezultatams, įmonės prestižui ir pan. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje). Kaip pavyzdį būtų galima pateikti teismų praktikoje nurodytas aplinkybes, susijusias su netinkamu darbuotojo elgesiu darbe, kurios pagal kasacinį teismą, buvo pagrįstos darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės: darbo proceso nesilaikymas (disciplinos trūkumas), negebėjimas dirbti komandoje, pastangų prisitaikyti prie nustatytos darbo tvarkos nebuvimas (motyvacijos trūkumas), terminų nesilaikymas. Taip pat, kaip netinkamas darbuotojo elgesys teismų praktikoje buvo pripažįstamas darbuotojos nesutarimas su komandos nariais, neatlikimas pagal pareigas ar tiesioginio vadovo paskirtų užduočių, arba jų atlikimas vėluojant, peradresuojant darbuotojui skirtus pavedimus kitai komandai, pažeidimas užduočių atlikimo terminų, nedėjimas pastangų įgyvendinant profesinio tobulėjimo planą, neturėjimas motyvacijos keisti, derinti savo veiksmus pagal komandos poreikius (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje). Akivaizdu, kad darbuotojo elgesys buvo svarbi darbo santykių įgyvendinimo dalis, lėmusi tinkamą minėtų santykių vykdymą. Tačiau praktiškai įgyvendinant darbo santykius, kurie egzistuoja tarp dviejų šalių, t.y. darbdavio ir darbuotojo, ne visada pastaroji šalis gali daryti įtaką ir lemti atitinkamą darbdavio apsisprendimą. Neretai atsiranda kitų svarbių aplinkybių, todėl tuometinis įstatyminis reguliavimas numatė darbo sutarties nutraukimą ir dėl galimų technologinių, ekonominių priežasčių ar struktūrinių darbovietės pertvarkymų. Šiuo atveju, atkreiptinas dėmesys, kad darbo santykių specifika, t.y. abipusiai šalių įsipareigojimai, sąlygoja ne tik atlyginimą darbuotojui už atliktą darbą, tačiau kartu turi atnešti ir naudą darbdaviui. Todėl teismų buvo pažymėta, kad darbdaviui ekonominė būtinybė ir jo tiesioginis interesas buvo siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurių atliekamas darbas ir jo rezultatai pasikeitus aplinkybėms tampa nebereikalingi, nebepateisiantys darbuotojo buvimo darbe. Toks atvejis, kuomet darbuotojo atliekamas darbas savo įnašu neprisideda prie darbdavio (įmonės) veiklos rezultatų, o atvirkščiai, blogina darbdavio finansinę padėtį, buvo tas ypatingas atvejis, dėl kurio darbdavys turėjo teisę atleisti

darbuotoją (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau ir šioje vietoje darbdavio apsisprendimo laisvė nebuvo absoliuti. Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių priežasčių turėjo būti pagrįstas ekonomine būtinybe, pavyzdžiui, nuolatiniu apyvartos mažėjimu, nuolatinais nuostoliais, nulemtais objektyvių priežasčių, kaip antai, naujo konkurento atsiradimas rinkoje ir pan. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga 2003 m. gruodžio 29 d.). Vadinasi, šiuo atveju buvo svarbus finansinis aspektas, kuomet darbdavys nutraukia darbo santykius, siekdamas sumažinti jam tenkančią finansinę naštą. Bet siekiant skaidrumo, pastarasis tai turėjo pagrįsti. Atkreiptinas dėmesys, jog pagal teismų praktiką, ekonominės priežastys buvo glaudžiai siejamos su struktūriniais pertvarkymais įmonėje. Kadangi dažniausiai darbdavio buvo nurodytos ekonominės priežastys, pavyzdžiui: įmonės veiklos pablogėjimas, išaugę veiklos kaštai, sumažėjusi gamybos apimtis ir pan., – lėmusios tai, kad įmonėje turėjo būti atliekami struktūriniai pertvarkymai. Tačiau pagal kasacinio teismo išaiškinimą, darbovietės struktūriniai pertvarkymai galėjo būti teismo pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegalėjo atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso buvo nebeatliekamos arba joms atlikti užteko mažiau darbuotojų. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje). Darbuotojas galėjo būti atleistas iš darbo dėl struktūrinių pertvarkymų, jei jie realūs, t. y. buvo iš tikro vykdomi. Struktūrinių pertvarkymų realumas reiškė tai, kad turėjo būti priimtas įgaliotų įmonės valdymo organų sprendimas dėl pertvarkymų ir sprendimas turėjo būti iš tikro įvykdytas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Teismas turėjo patikrinti, ar sprendimas dėl struktūrinio pertvarkymo priimtas pagal įstatymus, įstatus ar kitų įgaliojimų pagrindą veikiantis organas, ar sprendimas buvo iki darbuotojo išpėjimo, ar jis buvo iš tikro įgyvendintas. Tokiu atveju, t.y. pasikeitus ekonominei būklei, darbdavys turėjo teisę į tai reaguoti pertvarkydamas įmonės, įstaigos darbą, be kita ko, ir nutraukdamas darbo sutartis su tam tikrais darbuotojais. Tačiau tuomet darbo sutartys buvo faktiškai nutraukiamos dėl įmonės, įstaigos darbo, veiklos organizavimo pasikeitimų, o ekonominės priežastys paprastai buvo tik veiksniai, nulėmę nurodytus pasikeitimus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje). Šioje vietoje yra svarbu paminėti, kad pagal 2002 m. Darbo kodeksą 135 straipsnį, buvo numatyta pirmenybės teisė tam tikriems darbuotojams likti darbe, kuomet dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų buvo mažinamas darbuotojų skaičius. Toliau analizuojant darbo santykių nutraukimą ir apžvelgiant per šių dienų prizmę, vis

aktualesnėmis atrodo jau 2002 m. Darbo kodekse numatytos technologinės priemonės. Vyraujančios diskusijos dėl žmogaus fizinio ar protinio darbo pakeitimo automatinėmis priemonėmis tampa vis dažnesnėmis. Pagal tuometinį reguliavimą, technologinės priemonės kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, paprastai turėjo būti suprantamos kaip tam tikri technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas arba keli darbuotojai nebegalėjo atlikti darbo sutartimi sulygtų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje buvo nebeatliekamos (pavyzdžiui, rankinio darbo pakeitimas automatizuota linija ir pan.) arba joms atlikti užteko mažiau darbuotojų (pavyzdžiui, esamos automatinės linijos kompiuterizavimas ir pan.) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga 2003 m. gruodžio 29 d.). Akivaizdu, kad tokiu atveju dalies darbuotojų darbo jėga tampa nebereikalinga, todėl atitinkamai buvo numatyta išeiti darbo sutarties nutraukimui. Apžvelgus visa tai, kas paminėta, pagal tuometinį reguliavimą, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės turėjo būti įgyvendintas pagrindžiant ir konkretizuojant remiantis įstatyme nurodytomis priemonėmis ir jų sąsajomis su tam tikromis aplinkybėmis. Tokia pareiga, kaip minėta, teko darbdaviui. Pastaroji užtikrina darbuotojo teisę žinoti, kodėl yra priimamas atitinkamas sprendimas jo atžvilgiu ir tuo pačiu užkirto kelią galimam darbdavio piktnaudžiavimui, kadangi teismų praktikoje, analizuojant svarbias priemones yra ne kartą pasakyta, jog tam tikros priemonės, aplinkybės turėjo būti pagrįstos bei realios.

Atitinkamai, 2002 m. Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalyje buvo išvardytos aplinkybės, kurios negalėjo būti teisėta priemonėmis nutraukti darbo santykius, kaip antai, narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o su darbdavio sutikimu – ir darbo metu. Ši norma pažodžiui pakartojo Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 5 straipsnio a punktą. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 98 dėl teisė jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo 1 straipsnis taip pat draudžia atleisti darbuotoją arba padaryti jam žalą kitokiu būdu dėl jo narystės profesinėje sąjungoje ar dalyvavimo jos veikloje ne darbo metu, arba, esant atitinkam darbdavio sutikimui, ir darbo metu (Nekrošius I. *et al.*, 2008, p.250). Svarbu tai, kad buvo suvoktas socialinio dialogo būtinumas tarp šalių, kurių padėtis, kaip minėta, yra nelygiavertė, tad visada yra aktualu, jog būtų galimybė išreikšti savo poziciją ir likti apsaugotais nuo darbo santykių netekimo. Akivaizdu, kad tuometinis reguliavimas tokią galimybę numatė. Be kita ko, 134 straipsnyje 1 dalyje, buvo įtvirtinta, jog darbuotojai, išrinkti atstovaujamuosius organus laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negalėjo būti atleisti iš darbo pagal 2002 m. Darbo kodekso 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo. Kartu buvo pateiktas ir ilgesnis

sąrašas priežasčių, kurioms esant darbo sutartis negalėjo būti nutraukta, t.y. darbuotojų atstovų funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje; lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis tikėjimas, santuokinė ir šeimninė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms; karinių ar kitokių Lietuvos Respublikos piliečio pareigų ar prievolių atlikimas nebūnant darbe bei amžius. Tačiau pastarąją garantiją nuo atleidimo iš darbo dėl amžiaus įstatymų leidėjas bandė suformuluoti taip, kad ji leistų atleisti iš darbo darbuotoją, jau įgijusį teisę į senatvės pensiją arba ją gaunantį. Skirtingai nei teigė kai kurie autoriai, teismų praktikoje buvo patvirtinta, kad tokia dėl amžiaus diskriminuojanti nuostata negali būti taikoma – vien darbuotojo amžius negali būti priežastis nutraukti darbo sutartį (Davulis, 2008, p. 30). Atkreiptinas dėmesys, jog įstatyme buvo pateiktos asmenų kategorijos, su kuriais darbo sutartis galėjo būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, kaip antai, darbuotojai, kuriems iki teisės gauti senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, taip pat, su asmenimis iki aštuoniolikos metų, invalidais ar darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų. Tuometinėje teisės doktrinoje buvo teigiama, jog minėta įstatymo norma nenustatė, kokios aplinkybės galėjo būti traktuojamos kaip „ypatingi atvejai, iš esmės pažeidžiantys darbdavio interesus“ ir buvo manoma, jog bėgant laikui tokius kriterijus suformuluos teismų praktika (Nekrašas *et al.*, 2004, p. 136). Tačiau apart tokio ypatingų atvejų išaiškinimo, kaip antai, jog pastarieji nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga 2003 m. gruodžio 29 d.), daugiau aktualios informacijos rasti nepavyko. Matoma ir tai, jog buvo saugomos nėščios moterys, darbuotojai, auginantys vaiką (vaikus) iki trejų metų bei darbuotojai, kurie neteko darbingumo dėl sužalojimo darbe ar susirgo profesine liga. 2002 m. Darbo kodeksas nėščioms moterims nustatė dar didesnes garantijas nei Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 158, kurios 5 straipsnyje e papunktyje buvo nustatyta, kad teisėta darbo sutarties nutraukimo priežastimi negali būti nebuvimas darbe motinystės atostogų laikotarpiu (Nekrašas, *et al.*, 2004, p.145). Tuometinis 2002 m. Darbo kodeksas įtvirtino, kad darbo sutartis su jomis negali būti nutraukta nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta pažyma apie nėštumą ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo atostogoms. Taip pat ir kitiems minėtiems asmenims buvo numatytas darbo vietos išsaugojimas su tam tikromis išimtimis.

Be įvardintų reikalingų darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės aplinkybių, susijusių su svarbiomis priežastimis, buvo svarbu, jog

darbdavys laikytusi tolimesnės įstatyme numatytos nutraukimo tvarkos. Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 11 straipsnį darbuotojas, kurį numatoma atleisti iš darbo, turi būti apie tai įspėtas (Nekrošius, I. *et al.*, 2008, p. 254). Kaip minėta, 129 straipsnyje 1 dalyje buvo numatyta, jog darbdavys turėjo tinkamai darbuotoją įspėti apie darbo sutarties nutraukimą. Tuo tarpu 130 straipsnio 1 dalis nustatė, kad darbdavys turėjo teisę nutraukti darbo sutartį raštu įspėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją buvo likę ne daugiau kaip 5 metai, asmenys iki 18 metų, neįgalieji, darbuotojai, auginantys vaikų iki 14 metų, apie atleidimą iš darbo turėjo būti įspėti ne vėliau kaip prieš 4 mėnesius. Atkreiptinas dėmesys, jog minėto įstatymo 131 straipsnyje buvo numatyti apribojimai, kuomet esant tam tikroms aplinkybėms buvo draudžiama įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą ir atleidimą iš darbo, kaip antai, laikinojo nedarbingumo laikotarpiu ir kitais atvejais. Tačiau pasibaigus atitinkamam laikotarpiui ir darbuotojui neatvykus, darbo sutartis galėjo būti nutraukta ir analizuojamu darbdavio iniciatyvos pagrindu. Kasacinio teismo praktikoje buvo išaiškinta, kad įspėjime apie atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva dėl svarbių priežasčių šios priežastys turėjo būti nurodytos taip, kad įspėjimas atitiktų savo paskirtį. Jame turėjo būti nurodyta konkreti darbo sutarties nutraukimo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas. Kaip minėta, įspėjime nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežasties konkretumas buvo vertinamas darbuotojo požiūriu, nes būtent darbuotojas turėjo teisę žinoti ir suprasti, dėl kokios priežasties darbdavys ketina nutraukti darbo sutartį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje). Žinoma, pasikartojant, reikia nepamiršti imperatyviai įstatyme numatytos darbdavio pareigos – laisvos darbo vietos ieškojimo ir pasiūlymo galimybės konkrečiam darbuotojui. Tačiau, jei laisvos darbo vietos rasti nepavyko ar darbuotojas atsisakė, įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą turėjo būti nurodyta atleidimo iš darbo data. Trečia, reikėjo nurodyti atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką (Nekrošius, I. *et al.*, 2008, p. 254). Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 16 punkte numatoma, kad per įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpį darbuotojui turi būti duota laisvo laiko kito darbo paieškoms (Nekrašas *et al.*, 2004, p. 139). 2002 m. Darbo kodekso 131 straipsnio 3 dalyje buvo numatyta, jog šio laiko trukmė negalėjo būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Laisvas nuo darbo laikas buvo suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka. Už šį laiką darbuotojui buvo paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Pagal Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“

13 straipsnį, kai darbdavys numato atleisti iš darbo dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ir panašių priežasčių, jis turi pateikti darbuotojų atstovams visą informaciją apie numatomus atleidimus, įskaitant žinias apie numatomų atleidimų priežastis, numatomą atleisti iš darbo darbuotojų skaičių ir jų kategorijas, taip pat atleidimo iš darbo terminus. Ten pat reikalaujama nacionalinių įstatymų nustatyta tvarka surengti su darbuotojų atstovais konsultacijas (Nekrašas *et al.*, 2004, p. 140). Atitinkamai analizuojamo straipsnio 5 dalyje buvo nustatyta, jog, kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, darbdavys, prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, turėjo surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais kad būtų išvengta numatomų pertvarkymų neigiamų pasekmių arba jos būtų sušvelnintos. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 14 straipsnyje nurodoma, kad darbdavys, numatydamas atleisti darbuotojus dėl ekonominių, technologinių ar panašių priežasčių, turi apie tai raštu pranešti kompetentingiems organams, t. y. informuoti apie atleidžiamų darbuotojų kategorijas ir darbuotojų skaičių, taip pat terminus, per kuriuos numatoma atleisti darbuotojus. Dar konkretesnius reikalavimus nustato 1998 m. liepos 20 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo derinimo“. Vadovaujantis šiais tarptautiniais teisiniais reikalavimais, 131 straipsnio 5 dalyje buvo įtvirtinta, kad darbdavys įstatymų nustatyta tvarka mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, privalėjo apie tai raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams (Nekrašas *et al.*, 2004, p. 141).

Kita svarbi darbo santykių pabaigos dalis buvo darbo sutarties nutraukimo įforminimas ir atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju. Darbo sutarties nutraukimas buvo įforminamas įrašu darbo sutartyje, tačiau koks turėtų būti to įrašo turinys nebuvo numatyta. Atsižvelgiant į nusistovėjusią tuometinę praktiką, manytina, kad įrašė apie darbo sutarties nutraukimą reikėjo nurodyti jos nutraukimo pagrindą ir atitinkamą 2002 m. Darbo kodekso ar kito įstatymo straipsnį ir punktą. Pagal 2002 m. Darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalį, darbdavys privalėjo visiškai atsiskaityti su iš darbo atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nebuvo nustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Atleidimo iš darbo diena buvo laikoma paskutinė darbuotojo darbo diena, kurią jis dirbo ir už kurią jam priklausė darbo užmokestis. Tokia atsiskaitymo atleidžiant iš darbo tvarka buvo taikoma darbuotojui, kuris dirbo iki atleidimo iš darbo dienos. Kai buvo nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną

nebedirbo, pagal 2002 m. Darbo kodekso 206 straipsnio 2 dalies 2 punktą buvo atsiskaitoma per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti. Darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalėjo išmokėti visas jam priklausančias sumas: darbo užmokestį, kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas ir kt. Įstatymuose numatytais atvejais darbdavys taip pat turėjo išmokėti darbuotojui išeitinę išmoką. Kai darbo sutartis buvo nutraukiama analizuojamu pagrindu, t. y. darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, išeitinė išmoka priklausė visiems tuo pagrindu atleidžiamiems darbuotojams, o jos dydis buvo apskaičiuojamas pagal to darbuotojo nepertrauktąjį darbo stažą darbovietėje ir jo gautą vidutinį darbo užmokestį (Nekrošius, I. *et al.*, 2008, p. 265). Išeitinės išmokos dydžio skaičiavimo būdas šiuo atveju buvo grindžiamas principu, kad darbdavys turėjo daugiau mokėti tam ne dėl jo kaltės atleidžiamam darbuotojui, kuris ilgai dirbdamas arba dėl savo kvalifikacijos ar pareigų atsakingumo, daugiau nusipelnė įmonei (Nekrošius, I. *et al.*, 2008, p. 266). Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimą, išeitinė išmoka – tai viena iš garantinių išmokų rūšių, kurios tikslas – užtikrinti tam tikrą laiką minimalias pragyvenimo lėšas darbuotojui, netekusiam darbo ne dėl nuo jo priklausančių priežasčių (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje).

Be kita ko, įdomu yra atkreipti dėmesį į kilusių ginčų, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės tuometinę nagrinėjimo tvarką. Manytina, kad Lietuva siekė lygiuotis į kai kurių Europos Sąjungos valstybių individualių ginčų nagrinėjimo praktiką, kaip pavyzdį laikė Estiją, kurioje ikiteisminis individualių darbo ginčų nagrinėjimo organas buvo labai populiarus, kadangi neteisminėje institucijoje darbo bylos išnagrinėjamos daug greičiau negu teisme, šalys išvengia bylinėjimosi išlaidų, teisminių procedūrų. Kadangi Lietuvoje iki 2013 metų galiojusi individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, veikusi gamybiniu principu, buvo neefektyvi, todėl buvo būtina ieškoti išeities. Lietuva nebuvo pajėgi be išlygų perimti vienos ar kitos valstybių darbo ginčų sprendimo sistemos modelio, tačiau pritaikyti kai kuriuos aspektus remiantis pačios Lietuvos bei užsienio šalių patirtimi – buvo būtina (Usonis, 2013, p. 1395). Atitinkamai Lietuvoje nuo 2013 m. sausio 1 d. startavo naujas individualių darbo ginčų sprendimo modelis, kai ikiteisimine tvarka beveik visi individualūs darbo ginčai turėjo būti privalomai sprendžiami Darbo ginčų komisijose, sudaromose prie teritorinių darbo inspekcijų (Petrylaitė, D. *et al.*, 2013, p. 283), tačiau pagal įvykdytus 2015 m. pakeitimus, 2002 m. Darbo kodekso 299 straipsnyje buvo nustatyta, jog kuomet yra sprendžiamas darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumas, nagrinėjama tiesiogiai teisme (Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas, 2012). Tokia įstatymų leidėjo

pozicija manytina buvo siejama su galimai efektyvesniu teismų vaidmeniu, sprendžiant darbo ginčus, kuomet nutraukiamos darbo sutartys darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Tačiau detalesnė subjektyvi nuomonė šiuo klausimu bus pateikta kitoje šio rašto darbo dalyje, analizuojant 2016 m. Darbo kodekso reguliavimą.

Taigi, 2002 m. Darbo kodekse buvo atsisakyta pateikti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, priežasčių katalogą. Pastarojo 129 straipsnio 1 dalis nustatė, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotąją darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjus nustatyta tvarka. Atitinkamai, pagal 129 straipsnio 1 dalį, atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, visų pirma, buvo leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Atkreiptinas dėmesys, jog svarbių priežasčių apibrėžimas 129 straipsnyje nebuvo pateiktas. Bet buvo nustatyta, kad svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat galėjo būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių. Pareiža įrodyti svarbias priežastis, kuriomis buvo grįstas darbo sutarties nutraukimas tekdavo darbdaviui. Taip pat, be minėto įspėjimo kita svarbi darbo santykių pabaigos dalis buvo darbo sutarties nutraukimo įforminimas ir atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju.

3. Galiojantis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės teisinis reguliavimas

Peržvelgus istorinę darbo teisės raidą nuo pirmųjų mokslininkų bandymų suvokti darbo santykių specifiką ir legalizuoti darbo sutartį kaip ypatingą ir savarankišką susitarimą bei nustatyti teisinį reguliavimą, galima matyti, kaip evoliucionavo darbo santykiai, jų turinys ir kaip yra šiandien, XXI amžiuje (Tiažkijus, 2010, p. 168). Darbo teisė priskiriama dinamiškoms teisės šakoms – lyginant tai, kaip dažnai keičiamas teisinis reguliavimas darbo santykiuose ir baudžiamojoje ar civilinėje teisėje, matyti, kad pastarosios pasižymi daug didesniu stabilumu, atsparumu pokyčiams. Viena vertus, darbo pasaulis itin sparčiai kinta dėl besikeičiančių darbo sąlygų ar žmogaus teisių gynimo paradigmos, kita vertus – šioje srityje kaip niekur kitur gaji politinių sprendimų įtaka – socialinės ar liberalios ideologijos ryškiausiai pasireiškia per socialinės politikos įgyvendinimą, į kurį aktyviai įtraukiami ir rinkėjai (Davulis, 2017, p. 103). Taigi, 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo 2016 m. rugsėjo 14 d. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuris pakeitė 2002 m. birželio 4 d. priimtą Darbo kodeksą. Matoma, kad darbo teisės kodifikavimas jau yra tapęs Lietuvos teisės sistemos tradicija (Davulis, 2018, p. 7). Naujasis teisės aktas iš naujo kodifikavo teisės normas, reglamentuojančias darbo sritį ir glaudžiai su ja susijusius visuomeninius santykius. Tokio visaapimančio pobūdžio reformos yra gana retas reiškinys Vakarų Europoje, kur dėl per didelių ideologinių, politinių, koncepcinių skirtumų ir giliai įsišaknijusių tradicijų priimti kodifikuotą teisės aktą labai sudėtinga. Rytų Europos valstybėms transformuojantis iš planinės į rinkos ekonomiką, darbo teisės pokyčiai buvo gausūs ir esmingi. Dauguma naujųjų Rytų Europos demokratijų priėmė visiškai naujus kodeksus (Slovakija (2001 m.), Slovėnija (2002 m.), Latvija (2002 m.), Rumunija (2003 m.), tačiau kai kuriose šalyse buvo likta prie socialistiniais metais priimtų kodeksų, kurie modernizuoti nesuskaitomomis pataisomis ir šiandien išlaikomi tik dėl intensyvios spragas užpildančios teismų praktikos (Čekija (1965 m. priimtas kodeksas), Lenkija (1974 m. priimtas kodeksas), Bulgarija (1986 m. priimtas kodeksas)) (Gyulavári, 2017) (Davulis, 2017, p. 103).

Atsižvelgiant į šio darbo temą ir tai, kad nuo šių dienų darbo santykius reglamentuojančio įstatymo įsigaliojimo jau yra praėję gana nemažai laiko, aktualu yra nagrinėti bei subjektyviai kvestionuoti tam tikrus aspektus ar išžvelgti galimas problemas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės instituto kontekste.

Visų pirma, 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsnis iš esmės atitinka ankstesniojo reguliavimo, t.y. 2002 m. Darbo kodekso 129 straipsnio principus, bet yra ir tam tikrų naujovių (Davulis, 2018, p. 222). Atkreiptinas dėmesys, kad ir vėl yra numatytos darbo

sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės priežastys. Vadinasi, jog yra sugrįžta prie kazuistinio sąrašo pateikimo kaip 1991 m. Darbo sutarties įstatyme. Todėl pirmiausia bus įvardijamos ir analizuojamos priežastys, kurios gali tapti darbo sutarties nutraukimo pagrindu.

3.1. Priežastys

Kaip minėta, darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį kitaip, nei numatyta Darbo kodekse ar kituose įstatymuose (Davulis, 2018, p. 222). Tačiau pagal 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalį, yra nustatyta, jog darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą dėl nurodytų minėtame straipsnyje priežasčių. Siekiant detalesnio temos atskleidimo, bus aptariamoms kiekviena iš nurodytų priežasčių.

Darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline.

Pirmiausia, kalbant apie šį darbo sutarties nutraukimo pagrindą, svarbu yra tai, jog darbo funkcija darbdaviui gali tapti pertekline, t. y. neberekalinga dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla. Įstatymo formuluotė leidžia skirti dviejų rūšių priežastis – vidines, kurios yra paremtos vidaus darbo organizavimo pertvarka, ir išorinės, kurios yra nulemtos išorinių veiksnių (ekonominės situacijos, verslo aplinkos sąlygų ir pan.). Kai darbdavys atlieka darbo organizavimo pertvarkymus, susijusius su gamybos optimizavimu, automatizavimu, paslaugų teikimo pertvarkymu, *know how* įdiegimu ir kt. ar tiesiog su darbuotojų darbo panaudojimo savo veikloje pokyčiais, jų tikslas – optimizuoti darbo resursus (sutaupyti). Darbuotojų atleidimas iš darbo grindžiamas tuo, kad tas pačias ar panašias (pakankamas) funkcijas darbdavys gali atlikti su mažiau darbuotojų. Kita vertus, sprendimą sumažinti darbuotojų skaičių gali lemti ne tik aktyvūs darbo organizavimo ar gamybos tobulinimo veiksmai, bet ir su darbdavio veikla susijusios aplinkybės, pavyzdžiui, reprodukcija, paklausos sumažėjimas, sumažėjusi rinka, politiniai, sprendimai, kuriais uždraudžiama ar ribojama subjektų veikla, einamųjų lėšų trūkumas, biudžetinio finansavimo sumažinimas, dėl kreditorių reikalavimų stabdoma gamyba ar paslaugų teikimas ir pan. Joms esant darbdavys privalo imtis ekonominio pobūdžio sprendimų – sumažinti veiklos kaštus ir darbuotojų skaičių tam, kad įmonė, įstaiga, ar organizacija galėtų išlikti, užtikrinti veiklos tęstinumą ir savo tikslų įgyvendinimą, išsaugoti darbuotojų darbo vietas, darbo sąlygas ir įvykdyti kitus įsipareigojimus (Davulis, 2018, p. 223). Tinkamas pavyzdys galėtų būti Ignalinos atominės elektrinės darbuotojai, su kuriais yra nutrauktos darbo sutartys 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatytu pagrindu dėl Ignalinos atominės elektrinės pirmojo ir antrojo blokų eksploatavimo užbaigimo (Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos

atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas, 2003 m.). Šiek tiek detaliau apie pastarųjų atleidimą bus aptarta kitame rašto darbo poskyryje, kuomet bus aptariamos socialinės garantijos. Taip pat pastarųjų dienų aktualijos, t.y. COVID – 19 viruso sukelta ekstremali situacija ir paskelbtas karantinas šalyje yra glaudžiai susijęs su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės šia konkrečia analizuojama priežastimi. Kadangi Lietuvoje susiklosčiusi situacija t.y. apribotos darbo galimybės tam tikruose sektoriuose daro didelę įtaką darbo santykių organizavimui. Darbdavių patiriamos didesnės išlaidos nei gaunamos pajamos verčia pastaruosius ieškoti išeičių. Atitinkamai yra atliekami tam tikri pertvarkymai įmonėse, įstaigose ar organizacijose. Remiantis šių dienų pateikta aktualia Valstybinės darbo inspekcijos informacija, esant valstybės lygio ekstremaliajai situacijai ir dėl to neigiamai pasikeitus ekonominei ir finansinei situacijai, darbdavys gali priimti sprendimą dėl darbo organizavimo pakeitimo ir pan. Tokie pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, pavyzdžiui, kai darbdavys visiškai ar iš dalies stabdo veiklą, gali būti laikomos teisėtu pagrindu nutraukti darbo sutartį su tam tikrais darbuotojais, jeigu tai lemia konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ne reikalingumą, kaip tai numatyta 2016 m. Darbo kodekse 57 straipsnyje 1 dalies 1 punkte (Valstybinė darbo inspekcija, 2020). Tačiau remiantis kasacinio teismo praktika, darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs, nefiktyvūs ir atlikti kompetentingo organo sprendimu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje). Sprendžiant dėl priežasčių realumo, darbdavys turi įrodyti, kad darbo sutarties su darbuotoju nutraukimą lėmė darbo organizavimo pakeitimai ar kitos svarbios priežastys, susijusios su darbdavio veikla. Įstatymų leidėjas nėra įtvirtinęs baigtinio šių priežasčių sąrašo, bet, kaip minėta, gali būti tiek vidinės priežastys, tiek išorinės priežastys (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje). Taip pat, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo yra pateiktas išaiškinimas, jog struktūriniai (organizaciniai) darbovietės pertvarkymai gali būti pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl įvykdytų pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Struktūrinių (organizacinių) pertvarkymų faktui konstatuoti, be kita ko, aktualu nustatyti, kokia iki jų buvo darbdavio struktūra (sandara) ir kaip ji pakito (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2019 m. rugpjūčio 19 d. civilinėje byloje). Vadinas, darbdaviui tenka pareiga įrodyti realiai atliekamus pertvarkymus, kurie sąlygoja darbuotojų netenkamą galimybę atlikti darbo pareigų ir atitinkamai tokiu atveju gali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį.

Akivaizdu, jog deklaratyviai pateikti susiklosčiusią situaciją neužtenka. Analizuojamu atveju, kaip pavyzdį, galima pateikti teismų praktikoje pripažįstamą svarbią priežastį darbo sutarties nutraukimui, kuomet dėl atliktų struktūrinių pertvarkymų ieškovas nebeteko galimybės atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, kadangi tokios funkcijos darbovietėje iš viso buvo nebeatliekamos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2019 m. rugpjūčio 19 d. civilinėje byloje). Tačiau svarbu yra paminėti, kad darbo ginčą dėl darbuotojo sutarties nutraukimo teisėtumo nagrinėjantis organas neturi kompetencijos pats priimti darbdavio veiklos tikslams įgyvendinti skirtų sprendimų ar vertinti tokių sprendimų pagrįstumo, todėl negali vertinti ekonominių priežasčių nulemtos darbuotojų skaičiaus mažinimo tikslingumo ir pagrįstumo, t.y. ar darbdavys tikslingai ir pagrįstai atsisakė vieno at kito etato, – tai peržengtų jo kompetencijos ribas (Davulis, 2018, p. 223).

Analizuojant darbo sutarties nutraukimą dėl darbuotojo atliekamos darbo funkcijos darbdaviui tapus pertekline, yra svarbus darbdavio pasiūlymas laisvos darbo vietos darbovietėje. Darbo sutartis gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo išėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki išėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu. Ši įstatymo darbuotojui suteikta garantija gali būti įgyvendinama tik tuo atveju, jeigu darbdavys tuo metu apskritai turi arba išėjimo laikotarpiu atsiranda laisvų darbo vietų. Taip pat, jei esanti laisva darbo vieta yra tokia, kad darbuotojas galėtų būti joje įdarbintas (perkeltas), t.y. atitinka jo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, reikiama atvejais – ir sveikatos būklę (Davulis, 2018, p. 225). Be kita ko, svarbus, kaip minėta, yra darbuotojo sutikimas būti perkeltu. Tačiau, kaip ir buvusiame darbo santykių teisiniame reguliavime, įstatymų leidėjas neįpareigoja darbdavio pasiūlyti darbuotojui identiškų darbo sąlygų po perkėlimo, t.y. kilus ginčui teismas, vadovaudamasis teisingumo ir protingumo kriterijais, kiekvienu atveju sprendžia individualiai atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes ir įvertina darbuotojo perkėlimo į kitą darbą teisinius padarinius jo turimų garantijų požiūriu, kad darbuotojo interesai nenukentėtų (Davulis, 2018, p. 223).

Svarbi naujovė analizuojamame straipsnyje yra detalizuota atleidžiamų darbuotojų atrankos procedūra, šiuo konkrečiu atveju įtvirtinta 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsnyje 3 dalyje. Pastarojoje yra nustatyta, kad, jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba, kai jos nėra, – su profesine sąjunga. Svarbu paminėti, kad įstatyme numatyto kriterijų sąrašo struktūra yra hierarchinė. Sąrašė didesnės apsaugos reikalingi asmenys įvardijami aukščiau (Davulis, 2018, p. 225). Šiuo atveju sąrašo viršuje yra darbuotojai, kurie buvo sužaloti ar susirgo profesine liga darbovietėje,

tu tarpu mažiausia pirmenybės teisės tikimybė suteikta asmenims, kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius. Kita šio sąrašo ypatybė, pagal kurią teikiama pirmenybės likti darbe teisė yra darbuotojo kvalifikacija. Pasinaudoti pirmenybės teise gali tie darbuotojai, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją. Pirmenybė teikiama ne pagal formaliuosius kvalifikaciją, gebėjimus rodančius formaliojo ir neformaliojo švietimo, įgyto išsilavinimo ar įgūdžių dokumentus, o pagal praktinius darbdavio veiklai reikšmingus darbuotojo gebėjimus. Pastariesiems nustatyti darbdavys gali surengti specialų kvalifikacijos patikrinimą. Svarbu paminėti tai, kad pareigos patvirtinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus ir sudaryti darbuotojų, atleidžiamų darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės, atrankos komisiją neturi tie darbdaviai, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra mažesnis negu dešimt (Davulis, 2018, p. 226).

Darbuotojo atleidimas, kai nepasiekiami sutarti darbo rezultatai. Kita priežastis, kurią taip pat būtina aptarti ir kuri, skirtingai nei yra įtvirtinta šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse, aiškiai nebuvo įtvirtinta 2002 m. Darbo kodekso normose, yra darbuotojo atleidimas tada, kai darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų.

Komentuojant anksčiau galiojusio 2002 m. Darbo kodekso normas, pavyzdžiui, buvo nurodoma, jog „nepatenkinami atestavimo rezultatai patys savaime nėra svarbi priežastis nutraukti su tokiu darbuotoju sutartį, tačiau jie gali būti kaip vienas iš įrodymų, jog darbuotojas stokoja kvalifikacijos, o tokios aplinkybės konstatavimas suteikia darbdaviui teisę su tokiu darbuotoju nutraukti sutartį 2002 m. darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu“ (Batėnas, 2004, p. 25).

Taigi, toks atleidimo iš darbo reguliavimas yra naujas Lietuvos darbo teisėje. Juo darbdaviui suteikiama teisė reaguoti į darbuotojo kokybės pablogėjimą, kuris nėra siejamas su jo kaltais veiksmais. (Davulis, 2018, p. 227). Toks išskyrimas yra tikslingas – tokiu teisiniu reguliavimu siekiama, kad darbdavys prisiimtų didesnę atsakomybę už darbo santykių organizavimą, siektų darbo santykių stabilumo, aktyviai dalyvautų vertinant darbo rezultatų nepasiekimo priežastis, o ne formaliai reikalautų, jog darbuotojas vykdytų pareigybės aprašyme numatytas pareigas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje). Tačiau kartu toks reglamentavimas galimai labiau įpareigoja ir patį darbuotoją, kuris turi dėti atitinkamas pastangas, siekiant darbo rezultatų. Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymą (Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas), akivaizdu, kad siektini darbo rezultatai yra viena svarbiausių atliekamo darbo

sudedamųjų dalių. Atitinkamai kasmet yra vertinama biudžetinių įstaigų darbuotojų veikla ir vienas iš rodiklių į kuriuos yra atsižvelgiama – siektini rezultatai. Taip pat, nuo pastarųjų priklauso minėtų darbuotojų pareiginės algos kintamoji dalis, o biudžetinės įstaigos vadovui galimas nustatymas mažesnės pareiginės algos pastoviosios dalies koeficiento dydis, jei šio rezultatai yra vertinami nepatenkinamai. Atkreiptinas dėmesys, jog minėtu atveju biudžetinės įstaigos vadovui gali būti sudaromas rezultatų gerinimo planas, kurio vykdymas įvertinamas ne anksčiau kaip po 2 mėnesių ir atitinkamai įvertinus nepatenkinamai, galimas darbo sutarties nutraukimas pagal 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

Dabartiniame 2016 m. Darbo kodekse yra nustatyta, kad darbuotojo darbo rezultatai gali būti priežastimi nutraukti darbo sutartį esant tam tikroms aplinkybėms ir tam tikra veiksmų seka:

- 1) Darbdavys raštu nurodo darbuotojui darbo trūkumus ar nepasiektus asmeninius rezultatus;
- 2) Darbuotojas ir darbdavys sudaro rezultatų gerinimo planą, kuris apima laikotarpį, trumpesnę negu du mėnesiai;
- 3) Plano vykdymo rezultatai nėra patenkinami (Davulis, 2018, p. 227).

Reikia paminėti, kad darbo rezultatai turėtų būti suprantami kaip konkrečių darbo užduočių nustatymas ir vykdymas (pvz., įvykdyti tam tikrą projektą, ir pan.). Situacijos, kai darbuotojo atleidimą nulemia jo asmeninės charakterio savybės, elgesys darbe, bendravimo ypatybės ir pan., nepatenka į 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsnio 5 dalies taikymo sritį (Bagdanskis, 2021, p. 39). Tačiau akivaizdu, kad praktine prasme šios darbo sutarties nutraukimo priežasties įgyvendinimas Lietuvos Respublikos įstatymų leidėjo yra kiek apsunkintas, kadangi, kaip minėta, yra tam tikri etapai kartu su vertinamaisiais niuansais. Taip pat, atkreiptinas dėmesys, kad jau pačioje pradžioje visos procedūros yra susiklosčiusi situacija, kuomet darbdavio netenkina darbuotojo atliekamas darbas, t.y. išvelgiami darbo trūkumai ar nepasiekti tam tikri asmeniniai rezultatai. Kas savaime suprantama, jau galimai formuoja atitinkamą darbdavio nuomonę darbuotojo atžvilgiu. Be kita ko, galimas kvestionavimas, ar neigiami aspektai, atsispindintys darbuotojo darbinėje veikloje, nėra siejami su pastarojo kalte. Todėl abejotina, ar įstatymų leidėjas pasirinko tinkamą formą, šią darbo sutarties nutraukimo priežastį įtraukiant į 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalies normas, kuriose reglamentuojamas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Tačiau jau praėjo ne vieneri metai ir pokyčių kol kas nėra numatyta, taip pat, visai neseniai Lietuvos Aukščiausiojo Teismo buvo išaiškinta, jog tam tikro darbo rezultato, jeigu jis ir būtų aptartas darbo sutartyje, nepasiekimas savaime

nepatvirtina darbuotojo kaltės (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje), todėl ankstesnį samprotavimą galima palikti kaip subjektyvią nuomonę.

Taigi, svarbu, kaip minėta, jog darbuotojas turi būti raštu informuotas apie darbdavio neigiamas įžvalgas darbuotojo darbinėje veikloje ir tuomet turi būti sudarytas abiejų darbo teisinių santykių šalių rezultatų gerinimo planas, kuris turi apimti ne trumpesnę nei dviejų mėnesių laikotarpį. Šioje vietoje, taip pat, galima išvelgti tam tikrų niuansų, kaip antai, darbuotojo ir darbdavio nuomonių išsiskyrimas dėl darbo rezultatų ir pastarųjų gerinimo sudaromo plano. Galiausiai nėra imperatyvių įstatymo nuostatų, kurios nurodytų, kaip turi būti sudaromas darbo rezultatų gerinimo planas, todėl darbdavys gali siekti jį sudaryti tokį, kad darbuotojas nepajėgtų įgyvendinti. Taigi, galiojančiame Darbo kodekse nėra detaliai išspręstas šis klausimas ir yra paliekama erdvė galimam darbdavio piktnaudžiavimui susiejant su ankščiau minėtu darbdavio požiūriu į darbuotoją dėl šio nepasiektų darbinės veiklos rezultatų. Tačiau šioje vietoje kaip galimas sprendimo būdas, manytina, puikiai pasitarnautų vietiniai norminiai teisės aktai, kuriuose būtų galima nurodyti iš anksto, ko yra tikimasi iš darbuotojo arba kolektyvinė sutartis, kurioje būtų aptartos šalių tarpusavio teisės ir pareigos.

Taip pat, atkreiptinas dėmesys, jog darbo rezultatų gerinimo planas turi būti įgyvendinamas ne trumpiau nei du mėnesius. Šioje vietoje pažvelgus per darbdavio interesų prizmę, taip pat galimas neigiamas aspektas. Kaip minėta, darbdavio ekonominė būtinybė ir jo tiesioginis interesas yra siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurių atliekamas darbas ir jo rezultatai pasikeitus aplinkybėms tampa nebereikalingi, nebepateisinantys darbuotojo buvimo darbe. Žinoma, pastarasis atvejis apibrėžia situaciją, kuomet pasikeičiam tam tikros aplinkybės, tačiau darbdavio ekonominę būtinybę ir jo interesus būtų galima susieti ir su darbuotojo neigiamais darbinės veiklos rezultatais, kadangi pastarasis neprisideda savo įnašu, bet elgiasi priešingai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje). Tuomet galiausiai yra atsiduriama etape, kuomet darbo rezultatų gerinimo plano vertinimas tenka darbdavio diskrecijai. Atitinkamai šioje vietoje galimas darbdavio ir darbuotojo nuomonių išsiskyrimas ar tiesiog darbdavio subjektyvus vertinimas, lemiantis darbo sutarties nutraukimą analizuojamos priežasties pagrindu. Tačiau reikia paminėti, kad kilus ginčui darbo ginčus nagrinėjantis organas turi išsiaiškinti, ar darbdavio ir darbuotojo sutartas rezultatų gerinimo planas atitinka šalių valią, ar darbdavys sąžiningai vertino plano vykdymo rezultatus.

Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis, papildomomis sąlygomis. Dar viena priežastis nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, nurodyta 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsnyje 1 dalyje 3 punkte, yra, kuomet darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį, darbo vietovę.

Atkreiptinas dėmesys, jog šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas detalizuojamas minėto straipsnio 6 dalyje, kurioje nurodoma, kad „darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, kai darbdavio siūlymas keisti darbo sąlygas yra pagrįstas reikšmingomis ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastimis“. Vadinasi, darbo sutarties sąlygų keitimas darbdavio iniciatyva turi būti susietas su atsiradusia tam tikra būtinybe, kaip pavyzdį galima būtų pateikti šiandieninę situaciją, kuomet Lietuva, kaip jau minėta, yra paveikta pandemijos padarinių, kurie ypatingai atsispindi darbo teisėje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, yra išaiškinęs, jog apie darbuotojo nesutikimą dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, sprendžiant pagal tai, ar darbovietėje realiai egzistavo objektyvių aplinkybių, dėl kurių buvo būtina keisti darbuotojo darbo sąlygas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 21 d. nutartis). Tačiau prieš taikant darbo sutarties nutraukimo minėtą priežastį, darbdavys turi inicijuoti darbo sutarties sąlygų keitimo procedūrą pagal 2016 m. Darbo kodekso 45 straipsnį, kurio pirmoje dalyje yra nustatyta, jog pakeisti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, papildomas darbo sutarties sąlygas, nustatytą darbo laiko režimo rūšį ar perkelti darbuotoją į kitą vietovę darbdavio iniciatyva galima tik su darbuotojo rašytiniu sutikimu. Akivaizdu, kad turi būti išreikšta darbuotojo valia, kadangi darbdavio siūlomai darbo sąlygų pakeitimai gali būti nepriimtini arba sukelti darbuotojui papildomų suvaržymų, todėl turi būti suderinti darbo teisinių santykių šalių interesai (Davulis, 2018, p. 178). Kaip žinia, būtinosioms darbo sutarties sąlygoms yra priskiriama: darbo funkcija, darbo apmokėjimo sąlygos ir darbovietė. Viena iš aktualiausių sąlygų, siejama su ekonomine darbuotojo gerove – darbo apmokėjimas. Atkreiptinas dėmesys, jog 2016 m. Darbo kodekso 45 straipsnyje yra įtvirtinta, jog darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį, negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį, nes darbdavys apyvartinių lėšų trūkumo problemą turi spręsti ne taupydamas darbuotojo darbo užmokesčio sąskaita, o ieškodamas kitų gamybinių, darbo organizavimo ar rinkodaros sprendimų (Davulis, 2018, p. 181). 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsnyje tai nėra įvardyta, todėl galime laikyti bendrosios ir specialiosios normų konkuravimu, kuomet yra taikoma specialioji, be to, kaip žinia, netikslumai ar tam tikros abejonės turi būti aiškinamos darbuotojo naudai. Atitinkamai

atleisti darbuotoją, kuris nesutinka su mažesniu darbo apmokėjimu nepavyks. Tačiau yra galimas kitų sąlygų keitimas, kuris yra susijęs su darbo užmokesčiu, kaip antai, pagal kasacinio teismo praktiką, vienoje bylų buvo pripažįstamas galimu atveju – mažėjantis valandinis darbo užmokestis, bet kartu valandinis skatinimas už kokybiškai atliktą darbą. Toks darbdavio pateiktas pasiūlymas darbuotojui per 14 kalendorinių dienų raštu pareikšti savo poziciją dėl galimybės dirbti pakeitus darbo apmokėjimo sąlygą. Taigi tokiu pranešimu darbuotojui suteikta konkreti informacija apie darbo apmokėjimo pokyčius bei garantuotas darbo santykių tęstinumas pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, kaip alternatyva darbo sutarties nutraukimui, pastarajam atsisakius dirbti pakeitus darbo apmokėjimo sąlygą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Jau įsigaliojus 2002 m. kodeksui, pakito ir tuometinio 95 straipsnio 3 dalyje apibūdintos vienos iš darbo sutarties sąlygų – darbo apmokėjimo sąlygų – statusas. Ši Darbo sutarties sąlyga, darbo sutarties įstatyme turėjusi būtinųjų darbo sutarties sąlygų statusą, tapo savarankiška sutarties sąlyga, su specifiniu, t. y. tik jai taikomu, jos pakeitimo mechanizmu, kuris buvo laikytinas specialiąja teisės norma, pagal kurią be darbuotojo sutikimo darbo užmokestis vienašališkai negalėjo būti sumažintas, o nedavęs sutikimo mažinti atlyginimą darbuotojas galėjo būti prilygintas atsisakiusiam dirbti pakeistomis darbo sąlygomis asmeniui tik tuo atveju, jeigu darbdavio vienašališkas sprendimas mažinti atlyginimą buvo paremtas ne jo asmeninės iniciatyvos pagrindu, o dėl būtinumo vykdyti įmonės valdymo grandims nepriskirtinų kitų atitinkamus įgaliojimus turinčių subjektų (kaip Seimas ar Vyriausybė) sprendimus ar dėl susitarimų su darbuotojų atstovais įgyvendinimo. Darbdavio noras pasiekti, kad darbuotojai sutiktų dirbti už mažesnę atlyginimą ne dėl 2002 m. Darbo kodekso 120 straipsnio 3 dalyje nurodytų priežasčių, galėjo būti įgyvendintas tik abipusio susitarimo pagrindu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Tuo tarpu iki šiol darbo teisės doktrina ir teismų praktika būtinųjų darbo sutarties sąlygų pakeitimą įvardydavo kaip „perkėlimą į kitą darbą“. Tačiau kaip matoma, darbo apmokėjimo sąlygos pakeitimas nebuvo laikomas perkėlimu į kitą darbą dėl kiek kitaip kvalifikuojamos šios sutarties sąlygos, kaip minėta, buvo numatyta specialioji jos keitimo tvarka. (Davulis, 2018, p. 179).

Kaip minėta, darbdavio iniciatyva gali būti keičiamos ne tik būtiniosios darbo sutarties sąlygos, bet kartu ir papildomos darbo sutarties sąlygos. Kasacinis teismas yra nurodęs, kad visos šalių sulygtos sutarties sąlygos (būtiniosios, susitartos papildomai), jeigu darbo įstatymuose, kituose teisės aktuose arba kolektyvinėje darbo sutartyje nėra draudimo dėl jų susitarti, tampa vienodai privalomos darbo sutarties šalims (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Prie naujovių reikėtų priskirti ir

reikalavimą darbdaviui gauti darbuotojo rašytinį sutikimą, kai yra keičiama darbo laiko režimo rūšis, taip pat kai darbuotojas perkeliamas dirbti į kitą vietovę. Įstatymų leidėjas neapibrėžia kitos vietovės sąvokos, tad jos aiškinimas yra paliktas darbo ginčus dėl teisės sprendžiančioms institucijoms (Davulis, 2018, p. 180). Galiausiai pagal galiojančią reguliavimą, visais atvejais darbdaviui siekiant pakeisti darbo sutarties sąlygas, turi būti pastarųjų keitimo procedūra. Atitinkamai turi būti išreikšta darbuotojo valia, t.y. sutikimas arba nesutikimas per darbdavio nustatytą terminą, kuris negali būti trumpesnis negu penkios darbo dienos. Svarbu tai, jog darbuotojo valios neišreiškimas, konkrečiu atveju neatsakius į darbdavio pranešimą, suponuoja darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį analizuojamos priežasties pagrindu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, bet koku atveju darbuotojas turi išreikšti savo apsisprendimą.

Darbuotojo nesutikimas dirbti darbo santykių tęstinumo verslo ar jo dalies perdavimo atveju. Šį klausimą reglamentuoja 2001 m. kovo 12 d. 2001/23/EB direktyva, kurios 4 straipsnyje yra nustatyta, jog įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo (Tarybos direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų...“, 2001). Šios direktyvos pagrindu, 2016 m. Darbo kodekso 51 straipsnyje 2 dalyje yra nustatyta, kad verslas ar jo dalis iš vieno darbdavio pereina kitam subjektui, jam savaime pereina to verslo ar jo dalies darbuotojų darbo santykiai. Verslo perėmėjas įgyja verslo perdavėjo, kaip darbdavio, teises ir pareigas, egzistuojančias perdavimo momentu. Minėto straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta, jog iš verslo perdavėjo verslo perėmėjui perėję darbo santykiai tęsiasi tokiais pačiomis sąlygomis verslo perėmėjo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, nepaisant verslo ar jo dalies perdavimo teisinio pagrindo. Pakeisti darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartį dėl verslo ar jo dalies perdavimo draudžiama. Akivaizdu, kad yra siekiama užtikrinti darbuotojų teises ir darbo santykių tęstinumą darbdaviui keičiant savo teisinę formą ar dalyvaujant kituose veiklos ar verslo organizavimo ekonominiuose ir teisiniuose procesuose. Tokiu reguliavimu iš esmės siekiama, kad darbdavio statuso pasikeitimai savaime nebūtų laikomi priežastimi nutraukti ar keisti vykdomas darbo sutartis (Davulis, 2018, p.195). Vadinasi, kad šiuo atveju yra siekiama apsaugoti darbuotojus ir išsaugoti darbo santykių stabilumą verslo ar jo dalies perėjimo atvejais. Toks perdavimas pirmiausia yra įmanomas vadinamojo susiliejinimo atveju. Tad jei reorganizuojant juridinius asmenis vieno pasibaigusio juridinio asmens funkcijos perduodamos vykdyti kitam asmeniui, darbuotojai turi teisę tęsti savo funkcijas jau darbą organizuojant kitam darbdaviui. Perdavimas yra įmanomas ir teisinio perdavimo, kuris

suponuoja veiklos ar ūkinių funkcijų perdavimą ūkio subjektų sudaromomis sutartimis (kilnojamo ar nekilnojamojo turto nuomos, pirkimo –pardavimo, įmonės perdavimo ir pan.) (Davulis, 2018, p.196).

Tačiau nei ankstesnis 2002 m. Darbo kodeksas nei dabartinis įstatyminis reguliavimas detaliau nenumato, ką reiškia sąvoka „verslo ar jo dalies perdavimas“ ir kaip ji turėtų būti suprantama nustatytų apribojimų nutraukti darbo sutartis kontekste, todėl aiškinant šią sąvoką svarbios Direktyvos 2001/23/EB nuostatos bei Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje suformuluoti kriterijai, kuriuos Teismas yra apibrėžęs kaip orientyrus vertinant, ar yra pagrindas konkrečios bylos aplinkybes įvertinti kaip verslo ar jo dalies perdavimą Direktyvos 2001/23/EB prasme, taikant teisinius tokio juridinio fakto konstatavimo padarinius. Visų pirma akcentuotina tai, kad Europos Sąjungos Teisingumo Teismas kaip lemiamą veiksnių nurodo įmonės veiklos pobūdį ir perimtos veiklos tapatumo išlaikymą, kuris konkrečiai matyti iš fakto, kad naujasis darbdavys iš tikrųjų tęsia ar atnaujina įmonės valdymą, vykdydamas tokią pačią arba analogišką ekonominę veiklą, t. y. lemiamas veiksnys yra faktas, kad naujasis darbdavys tęsia ar atnaujina ūkio subjekto valdymą, išsaugodamas jo tapatumą. Antra, perdavimo faktą įrodančiu kriterijumi įvardijamas perduodamo objekto pripažinimas stabiliu ekonominiu vienetu, t. y. perdavimu nebus laikomi tokie atvejai, kai sudaromi vienkartiniai susitarimai dėl specifinių, konkrečių darbų atlikimo. Teisingumo Teismas pabrėžia, kad Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalies taikymo sritis negali būti vertinama remiantis tik teksto aiškinimu, ir formuoja gana lanksčią praktiką, orientuotą į direktyvos tikslą apsaugoti darbuotojus jų įmonės perdavimo atveju. Šis lankstus aiškinimas susijęs ir su „teisinio dokumento“, pagal kurį vykdomas perdavimas, forma. Anot Europos Sąjungos Teisingumo teismo, teisinio perdavimo sąvoka gali apimti, atsižvelgiant į konkrečios bylos aplinkybes, rašytinį ar žodinį perdavėjo ir perėmėjo susitarimą dėl asmens, atsakingo už atitinkamo ūkio subjekto veiklą, pasikeitimo arba nebylų jų susitarimą, sudarytą praktinio bendradarbiavimo, parodančio bendrą ketinimą įvykdyti tokį pakeitimą, pagrindu. Siekiant konstatuoti įmonės ar verslo perdavimo faktą Direktyvos 2001/23/EB prasme, reikia atsižvelgti į visas nagrinėjamam atvejui reikšmingas aplinkybes, inter alia į įmonės ar verslo rūšį, materialių išteklių (kilnojamojo ir nekilnojamojo turto) perdavimą ar neperdavimą, nematerialių išteklių vertę perdavimo metu, pagrindinių darbuotojų perėjimą pas naują įmonės savininką, klientų perdavimą, veiklos panašumą iki ir po perdavimo ir pan.; kita vertus, visos šios aplinkybės yra tik atskiri visapusiško įvertinimo, kuris turi būti atliktas, aspektai, todėl jie negali būti vertinami izoliuotai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, nepaisant verslo ar įmonės perdavimo formos, turi būti visuma

reikšmingų aplinkybių, kuriomis remiantis būtų galima konstatuoti realų įmonės ar verslo perdavimą. Tokiu būdu siekiama apsaugoti darbuotojus nuo galimo darbdavio piktnaudžiavimo. Tačiau be nurodytų formalumų, kurie turi egzistuoti tinkamam įmonės ar verslo pardavimui, atsižvelgiant į darbuotojų interesus ir darbo teisinių santykių stabilumą, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje laikomasi nuostatos, kad direktyvos teikiama apsauga yra viešosios teisės dalykas ir taikoma nepriklausomai nuo šalių valios, t. y. darbuotojų darbo sutartys pereina darbdavio teisių perėmėjui nepriklausomai nuo šalių valios. Remiantis šiuo aiškinimu, konstatuotina, jeigu, nustačius verslo perdavimą, darbuotojų darbo sutarčių nutraukimas būtų pripažintas neteisėtu, turėtų būti taikomas jų darbo santykių automatinio tęstinumo principas, t. y. teisių ir pareigų, kylančių iš darbo santykių, perėjimas trečiajam asmeniui. Tačiau, atkreiptinas dėmesys, kad Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje akcentuojama, kad Direktyvoje nustatytomis darbo santykių tęstinumo garantijomis gali remtis tik tie darbuotojai, kurių darbo sutartis ar darbo santykiai egzistavo įmonės perleidimo metu (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje). Šiai nuostatai taikoma viena išlyga dėl juridinių asmenų vadovų – verslo ar jo dalies perdavimas neužtikrina pasibaigusio juridinio asmens vadovo teisės toliau dirbti vadovo darbą (Davulis, 2018, p.200). Tačiau, kalbant apie kitus darbuotojus, pagal 2016 m. Darbo kodekso 51 straipsnio 5 dalį, darbuotojas turi būti informuotas apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą, nurodant perdavimo datą, teisinį pagrindą, tokio perdavimo ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui ir priimtas priemones. Tačiau darbuotojas, turėdamas laisvę apsispręsti, jis gali išreikšti savo nesutikimą su darbo santykių tęstinumu, tuomet verslo perdavėjas nutraukia darbo sutartį su darbuotoju pagal numatytą tvarką, t.y. darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Vadinasi, šią sutarties nutraukimo priežastį būtų galima laikyti absoliutaus pobūdžio, kuomet ją nulemia faktiškai darbuotojas, išreikšdamas savo valią, t.y. nesutinkant tęsti darbo santykių su verslo perėmėju, kuris tampa nauju darbdaviu. Kadangi perėjus darbo santykiams verslo perėmėjui, šis juos gali nutraukti tik bendraisiais pagrindais, nesiejamais su verslo ar jo dalies perdavimu. Vadinasi, tik integravus ekonominio vieneto darbuotoju į naujojo darbdavio organizacinę struktūrą gali būti pradėtas svarstyti jų darbo sutarčių nutraukimo klausimas, bet visi verslo perėmėjo darbuotojai vertinami jau kaip to paties (vieno) darbuotojo kolektyvo dalis (Davulis, 2018, p. 201).

Darbuotojo atleidimas pasibaigus darbdaviui. Šiuo atveju darbuotojų darbo sutartys pasibaigia, kai teismas priima sprendimą likviduoti juridinį asmenį arba juridinis asmuo pasibaigia savininko ar dalyvių sprendimu. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.95 straipsnis reglamentuoja juridinių asmenų pabaigą, kuri yra įgyvendinama

reorganizavimo arba likvidavimo būdu. Pastaruoju atveju, reiškia, jog juridinio asmens veikla nutrūksta, o teisės ir pareigos nepereina kitiems juridiniams asmenims. Kadangi likviduojant juridinį asmenį (skirtingai nei reorganizavimo atveju) teisės nėra perimamos, juridinio asmens teisės ir pareigos negali pereiti kitiems asmenims, todėl jo prievolės baigiasi. Juridinis asmuo laikomas likviduotu nuo jo išregistravimo iš Juridinių asmenų registro. Taigi, juridinio asmens išregistravimo iš Juridinių asmenų registro momentas sutampa su šio asmens prievolių, kurios nėra pasibaigusios kitais pagrindais, pabaiga, išskyrus įstatymo nustatytas išimtis (Vilniaus Apygardos teismo 2017 m. gruodžio 4 d. nutartis). Tinkamas pavyzdys galėtų būti, kuomet darbdavys yra laikomas nemokiu, kai jam yra taikomos bankroto procedūros ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Tačiau šiuo atveju, sukongretizavus bankroto atvejį, pagal Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymą, įsiteisėjus teismo nutarčiai iškelti bankroto bylą, darbo sutartys su juridinio asmens darbuotojais nutraukiamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta tvarka (Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas, 2019). Žinoma, toks atvejis apsunkina darbuotojo padėtį, tačiau konstitucinė vertybių sistema suponuoja tai, kad teisės normomis turi būti ne vien numatyta darbuotojo apsauga darbo procese, bet ir užtikrintos įvairios dirbančio žmogaus teisių garantijos. Tai būtina norint išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo kitos šalies atžvilgiu (Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas). Taigi, kaip minėta ne kartą, siekiant apsaugoti darbuotoją, kaip silpnesniąją darbo santykių šalį, pagal Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymą, yra nustatyta, kad likviduojant juridinį asmenį dėl bankroto, pirmąją eile yra tenkinami su darbo santykiais susiję darbuotojų reikalavimai. Tačiau įmonių bankrotų procesuose darbuotojai nukenčia dėl to, kad procedūros trunka labai ilgai ir atsiskaitymai jiems už atliktus darbus gali vėluoti net kelerius metus, nors lėšų pragyventi reikia tuoj pat. Atitinkamai dėl Europos Sąjungos teisės aktų ir ratifikuotos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 173 dėl darbuotojų reikalavimų darbdaviui tapus nemokiam įtakos dar 2000 m. rugsėjo 12 d. buvo priimtas Garantinio fondo įstatymas, kurio tikslas – socialinė apsauga, t. y. darbuotojų reikalavimams iki tam tikros ribos nedelsiant patenkinti (Davulis, 2018, p. 453). Vadinas, kad nepaisant likvidavimo pasekmių, t.y. juridinio asmens veiklos nutrūkimo, bet kokiu atveju išlieka darbdaviui prievolės, kurios privalo būti įvykdytos, siekiant apsaugoti darbuotojus, praradusius darbo vietą. Be kita ko, siekiant užtikrinti socialinę apsaugą, valstybėje galioja garantinio fondo įstatymas (Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymas, 2000), kuris yra daugiausiai finansuojamas iš darbdavio lėšų ir yra skirtas tiems atvejams, kai likviduojant juridinį asmenį, nėra galimybės iškart padengti finansinių įsipareigojimų darbuotojams.

Tuo tarpu reorganizavimas – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros. Šios definicijos reikšmė galimai nepasikeitė nuo 1972 m. Darbo įstatymų kodekso, kuriame, kaip minėta, tai reiškė pertvarkymą, sutvarkymą (Tiažkijus *et al.*, 1999, p. 78). Dabartiniame reguliavime, priklausomai nuo reorganizavimo būdo pasibaigusio juridinio asmens teisės ir pareigos pereina kitiems juridiniams asmenims. Juridiniai asmenys gali būti reorganizuojami jungimo ar skaidymo būdu. Jungimas gali būti dvejopas – prijungimas ar sujungimas. Reorganizuojant įmones prijungimo būdu, vienas ar keli juridiniai asmenys prijungiami prie kito juridinio asmens, kuriam pereina ir visos reorganizuojamų juridinių asmenų teisės ir pareigos. Sujungiant įmones du ar daugiau juridinių asmenų suvienijamos į vieną juridinį asmenį, kuris savo ruožtu perima visas reorganizuojamų juridinių asmenų teises ir pareigas. Juridinių asmenų skaidymo būdai taip pat galimi keli: išdalijimas ir padalijimas. Išdalijimo atveju juridinio asmens teisės ir pareigos išdalijamos keliems kitiems jau veikiančioms juridiniams asmenims. Reorganizuojant juridinį asmenį padalijimo būdu, vienas juridinis asmuo padalinamas į kelis naujus juridinius asmenis, kuriems tam tikromis dalimis pereina ir padalijamo juridinio asmens teisės ir pareigos. Iš esmės galima teigti, kad juridinių asmenų reorganizavimo metu įvyksta įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas, t. y. vienu metu vyksta kelių procesų sutaptis (Mačiulaitis, 2015, p.38). Todėl šiuo atveju yra aktualu kalbėti apie minėtą 2001 m. kovo 12 d. 2001/23/EB direktyvą, kurios nuostatos atspindi nacionaliniame reguliavime, kaip antai, 2016 m. Darbo kodekse, kurio 51 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtintas draudimas atleisti darbuotoją dėl įmonės reorganizavimo leidžia daryti išvadą, kad įmonės reorganizavimas suponuoja ne tik turtinių teisių ir pareigų perkėlimą naujai įsteigtai įmonei, bet ir darbuotojų, kurie dirbo atitinkamuose perkeliamuose padaliniuose, perkėlimą. Esant įstatymo spragai dėl darbuotojų perkėlimo reorganizavimo atveju tikslinga taikyti Europos Sąjungoje galiojantį darbo santykių tęstinumo principą (2001 m. kovo 23 d. Tarybos direktyva Nr. 2001/23/EB). Perdavus dalį įmonės veiklos kitai įmonei, vadovaujantis darbo santykių tęstinumo principu, turi būti perduota ir darbo jėga, t. y. darbuotojai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje). Vadinasi, kad reorganizavimo atveju, turi būti išlaikomi darbo santykiai, tačiau reikia nepamiršti, kad viena darbuotojo konstitucinių teisių, t.y. pasirinkti darbą, suponuoja pasirinkimo laisvę išreikšti valią nesutinkant su pasikeitusių darbo santykių tęstinumu.

Apibendrinant šį skyrių, atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės draudžiama nutraukti darbo sutartį kitaip, nei numatyta 2016 m. Darbo kodekse ar kituose įstatymuose. Dabartinio įstatyminio reguliavimo 57 straipsnyje yra įtvirtintos šio

atleidimo priežastis, t. y. darbo funkcijai esant pertekline; nepasiekus sutartų darbo rezultatų, darbuotojui atsisakius dirbti pakeistomis būtinosiomis, papildomomis sąlygomis; darbuotojui nesutikus dirbti darbo santykių tęstinumo verslo ar jo dalies perdavimo atveju; pasibaigus darbdaviui. Atitinkamai kiekvienos priežasties atveju yra numatyta tvarka, kurios darbdavys turi laikytis. Tai suponuoja išvadą, jog darbdavio valia nėra absoliuti, tačiau yra sąlygojama įstatyme numatytų imperatyvių nuostatų.

3.2. Procedūros

Kalbant apie darbo sutarties nutraukimą, darbdavio iniciatyva, kuomet nėra darbuotojo kaltės, be aptartų atleidimo priežasčių, svarbi yra nuosekli nutraukimo tvarka, t.y. kokia turi būti eiga ir kokių veiksmų privalo imtis darbdavys. Kaip minėta, aptariant vieną iš darbo sutarties nutraukimo priežasčių – darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla, šiuo atveju darbo sutartis gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu. Tačiau teismų praktikoje yra bylų, kuriose skirtingai aiškinama, nuo kurio momento darbuotojui turi būti siūlomas kitas darbas. Kasacinis teismas šios darbdavio pareigos vykdymo terminą yra apibrėžęs taip: darbdavio pareiga siūlyti kitą darbą atsiranda nuo įspėjimo momento, todėl jau įspėjimo metu darbuotojas turi būti informuojamas, kokių yra laisvų darbo vietų, ir jos turi būti siūlomos darbuotojui. Ši pareiga turi būti vykdoma iki pat darbuotojo atleidimo momento. Vėlesnėje kasacinio teismo praktikoje taip pat nuosekliai pažymima, kad ši darbdavio pareiga galioja visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį, įskaitant atleidimo dieną. Taigi, laikotarpis, kuriuo darbuotojui turi būti siūlomos laisvos darbo vietos, siejamas su atleidžiamo darbuotojo įspėjimu. Vienoje iš bylų Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų kolegija nesutiko su pirmosios instancijos teismo pozicija, kuriai pritarė apeliacinės instancijos teismas, kad laisvų darbo vietų siūlymo laikotarpis kiekvienu atveju nustatytinas individualiai, atsižvelgiant į konkrečias bylos aplinkybes. Buvo teigiama, kas toks traktavimas sukurtų teisinį netikrumą darbdaviui, padidintų ginčų tikimybę. Išimtis iš bendros taisyklės netaikytina ir tais atvejais, kai darbuotojų atleidimo priežastis yra įmonėje vykdomi struktūriniai pertvarkymai: darbdavys tokiais atvejais paprastai pirmiau priima sprendimą dėl naujos struktūros, tačiau dėl darbuotojų skaičiaus, reikalingo po pertvarkymo, ir dėl konkrečių atleidžiamų darbuotojų apsisprendžia vėliau, atsižvelgdamas ne tik į numatomą atitinkamos

profesijos ir kvalifikacijos darbuotojų poreikį, bet ir į tam tikroms darbuotojų grupėms taikytinas papildomas garantijas, pirmenybės teisę būti paliktam dirbti. Todėl ir šiais atvejais perkėlimo į kitą darbą garantija darbuotojams taikytina nuo išpėjimo jiems įteikimo, kai darbdavys jau apsisprendęs dėl atleistinių darbuotojų, ir darbuotojai apie tokį sprendimą informuojami (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje). Be kita ko, jei perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, turi būti vykdoma darbdavio kriterijais patvirtinta atranka. Taigi, esant minėtai konkrečiai priežastčiai, lemiančiai darbo sutarties nutraukimą, darbdaviui kyla pareiga pasiūlyti laisvą darbo vietą, o atleidžiant ne vieną darbuotoją, turi būti vykdoma atranka. Tačiau analizuojant lingvistiškai, atkreiptinas dėmesys, jog visų pirma yra minimas išpėjimas apie darbo sutarties nutraukimą, kuris turi būti perduodamas darbuotojui nedelsiant. Šiame kontekste paminėtina, kad kasacinis teismas aiškindamas išpėjimo apie būsimą atleidimą tikslą ir paskirtį, yra nurodęs, kad išpėjimo terminas, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo nesant jo kaltės, yra viena darbuotojo teisių į darbą apsaugos garantijų, skirta informuoti darbuotoją dėl jo tolesnės padėties darbovietėje, apsaugoti darbuotoją nuo neigiamų padarinių netikėtai nutraukus darbo sutartį ir sudaryti galimybę susirasti kitą darbą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje). Tokį Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimą galima susieti su pačių darbo teisinių santykių specifika, kuomet šalys privalo bendradarbiauti bei viena kitai laiku pranešti apie bet kokias aplinkybes, galinčias reikšmingai paveikti sutarties sudarymą, vykdymą bei nutraukimą. 2016 m. Darbo kodekse yra numatyta, kad jei šis kodeksas ar kiti įstatymai nustato darbdavio pareigą išpėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, šis turi būti pateiktas raštu. Tačiau šiame techninės komunikacijos ir duomenų perdavimo informacinėmis technologijomis amžiuje informacija (dokumentai) raštu pateikiami vis rečiau. Todėl yra numatyta specialioji taisyklė, pagal kurią dokumentų ir informacijos tinkamam pateikimui raštu prilyginamas informacijos (duomenų) pateikimas informacinių technologijų priemonėmis. Tokiu būdu perduotai informacijai pripažinti rašytiniu dokumentu keliamos kelios sąlygos: informacinių technologijų priemonės turi būti įprastos šalims, t.y. susitartos sutartimi ar aptartos darbo teisės aktuose, nuolat naudojamos; jų naudojimo technologijos leidžia nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką; jų naudojimo technologijos ir darbuotojo turimos techninės galimybės leidžia informaciją išsaugoti; galioja įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklė, pagal kurią darbuotojui pagrįstai abejojant dėl minėtųjų sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo darbdavys (Davulis, 2018, p. 102). Išpėjime nutraukti darbo sutartį turi būti nurodyta viena iš ankščiau aptartų darbo sutarties nutraukimo priežasčių ir įstatymo norma,

kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, t.y. analizuojamas 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsnis bei darbo santykių pasibaigimo diena. Darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat nėščioms darbuotojoms, neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai. Sprendžiant klausimą dėl įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą, teismai pasisako, jog įstatyme nustatytus įspėjimo terminus reikėtų traktuoti kaip minimalius reikalavimus, darbdavys iš esmės turi teisę nustatyti ilgesnius, tačiau pažymėtina, kad įvertinus abiejų darbo teisinių santykių šalių teisinę ir psichologinę padėtį įspėjimo laikotarpiu, šis laikotarpis neturėtų būti be pagrindo labai ilginamas. Įspėtas apie numatomą atleidimą iš darbo darbuotojas jaučia psichologinę įtampą, stresą, o darbdavys tuo pačiu metu nėra visiškai užtikrintas darbuotojo darbo našumu tuo laikotarpiu tiek objektyviai (darbuotojui suteikiamas laisvas nuo darbo laikas naujo darbo paieškoms), tiek subjektyviai (darbuotojas galbūt nesuinteresuotas dirbti labai gerai žinodamas apie būsimo atleidimo faktą). Taigi įspėjimo termino ilginimas (daugiau nei įstatyme nustatyta) iš esmės yra darbdavio teisė, tačiau ne pareiga, ir įvertinus abiejų darbo santykių šalių interesus, nėra joms palanki tendencija, galima tik abiejų šalių sutarimu bei joms siekiant tam tikros abipusės naudos (Klaipėdos apygardos teismo 2013 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje). Atsižvelgiant į tai, gali susiklostyti tokia situacija, kad priėmus sprendimą dėl darbo santykių pasibaigimo nei darbdaviui, nei darbuotojui nėra tikslinga šių santykių tęsti įspėjimo laikotarpiu. Jei darbuotojas sutinka, darbdavys gali priimti sprendimą nukelti darbo santykių pasibaigimo dieną į paskutinę įspėjimo termino dieną, neleisti darbuotojui dirbti, bet įspėjimo laikotarpiu palikti jam priklausantį darbo užmokestį (Davulis, 2018, p. 255). Be kita ko, yra numatyta apsauga darbuotojų atžvilgiu, t.y. jeigu darbuotojas įteikto įspėjimo termino pabaigos metu yra laikinai nedarbingas, yra išėjęs suteiktų atostogų, įspėjimo termino pabaiga nukeliama iki laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos. Taip pat nuo darbdavio sužinojimo apie darbuotojos nėštumą dienos, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbdavys negali įspėti nėščios darbuotojos apie būsimą darbo sutarties nutraukimą. Kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad toks draudimas savo pobūdžiu yra socialinė garantija, kuria siekiama apsaugoti darbuotojo, laikinai nedarbingo dėl sveikatos sutrikimų ir dėl to socialiai labiau pažeidžiamo, interesus, užtikrinant jam darbo vietos ir pareigų tam tikrą laiką išsaugojimą. Kartu, teismui sprendžiant dėl darbuotojo atleidimo jo

nedarbingumo laikotarpiu teisinių padarinių, reikšmingas ir turi būti įvertintas paties darbuotojo elgesys. Jeigu darbuotojas, elgdamasis nesąžiningai, nepraneša darbdaviui apie aplinkybes, reikšmingas draudimams taikyti, o darbdavys tų aplinkybių nežino, tai šį darbuotoją atleidus iš darbo formaliai pažeidžiant draudimą atleisti iš darbo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, darbuotojo darbo teisė gali būti neginama (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis 2011 m. rugsėjo 20 d.). Tai tik dar kartą patvirtina, kaip svarbu yra komunikacija tarp darbo santykių šalių, bei laikytis informavimo pareigos darbo teisinių santykių šalims. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad įstatyme numatyta galimybė darbuotojui suteikti ne mažiau kaip dešimtadalį darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis, yra įgyvendinama taip pat darbuotojui išreiškus valią. Kasacinio teismo praktikoje, yra išaiškinta, jog darbuotojui per įspėjimo laikotarpį nesikreipus į darbdavį dėl laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškai suteikimo, darbdavys numatyto įstatyme reikalavimo nepažeidžia. Dėl to priteisti darbuotojui piniginę kompensaciją už nesuteiktą tokį laiką nėra teisinio pagrindo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. gegužės 15 d. nutartis). Galiausiai be minėtų svarbių darbdavio pareigų, nutraukiant darbo sutartį pastarojo iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, yra svarbi išeitinė išmoka, kurios esmė ir tikslas – finansiškai paremti asmenis, kurie neterminuotos sutarties nutraukimo atveju ar terminuotos sutarties nutraukimo anksčiau termino atveju ne dėl darbuotojo kaltės netikėtai praranda darbo pajamas (Vilniaus apygardos teismo 2018 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje). Tai šiek tiek palengvina darbuotojo materialinę padėtį, suteikiant pastarajam minimalių lėšų pragyvenimui užtikrinti, iki jis suras naują apmokamą darbą ar gaus nedarbo socialinio draudimo išmoką (Davulis, 2018, p. 228). Atleidžiamam darbuotojui turi būti išmokėta dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Išeitinė išmoka, į kurią turi teisę atleidžiamas darbuotojas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, nėra vienintelė (Davulis, 2018, p.229). Pagal Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo 9 straipsnį, Teisę į ilgalaikio darbo išmoką turi asmuo, kurio darbo santykiai pagal nutraukiamą darbo sutartį su Lietuvos Respublikos jurisdikcijoje esančiu darbdaviu atleidimo iš darbo dieną nepertraukiamai tęsėsi daugiau negu penkerius metus ir kuris yra atleistas iš darbo Darbo kodekso 57 straipsnyje nurodytu pagrindu (Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymas, 2016). Atkreiptinas dėmesys į Ignalinos atominės elektrinės darbuotojus, su kuriais nutrauktos darbo sutartys darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, pastariesiems be

minėtų išėitinių išmokų yra skiriamos papildomos išėitinės išmokos Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka. Papildomų išėitinių išmokų dydis yra nustatomas, atsižvelgiant į darbuotojų nepertraukiamąjį darbo stažą Ignalinos atominėje elektrinėje. Toks reguliavimas suponuoja galimybę išmokėti papildomai atleidžiamiems darbuotojams, kurie dirbo ypatingomis sąlygomis.

Taigi, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, yra seka veiksmų, kurių turi imtis darbdavys, jog būtų įgyvendinta sklandžiai ir skaidriai darbo sutarties nutraukimo procedūra. Visų pirma, darbdavio pareiga yra tinkamais terminais įspėti darbuotoją apie atleidimą iš darbo, tam tikru atveju pasiūlyti laisvą darbo vietą ar įvykdyti atranką, išmokėti išėitinę išmoką, o esant nepertraukiamam penkių metų darbo stažui darbovietėje, ilgalaikio darbo išmoką.

3.3. Garantijos atleidžiant kai kurių kategorijų darbuotojus

2016 m. Darbo kodekse, kituose įstatymuose ar darbo teisės normose yra įtvirtinti draudimai ir ribojimai nutraukti darbo sutartis su darbuotojais, kurie yra priskiriami tam tikroms papildomai darbo rinkoje saugomų darbuotojų kategorijoms (Davulis, 2018, p.243). Tokį reguliavimą galima būtų apibūdinti kaip švelnesniu labiau pažeidžiamai darbuotojų grupei arba tiesiog užtikrinančiu galimybę darbuotojams įgyvendinti savo teises ir pareigas.

Sistemiškai analizuojant 2016 m. Darbo kodeksą, 61 straipsnyje yra įtvirtinti darbo sutarties nutraukimo ribojimai. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 6 straipsnyje yra numatytas ribojimas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kuris yra laikinai nedarbingas dėl ligos ar traumos. Atitinkamai šios nuostatos atsispindėjo analizuojant įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, kuomet įspėjimo termino pabaiga yra nukeliama iki darbuotojo laikinojo nedarbingumo pabaigos. Taip pat, kaip ir minėta, be numatyto draudimo įspėti nėščią darbuotoją, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai apie būsimą darbo sutarties nutraukimą, yra įtvirtintas lygiagretus tuo pačiu laikotarpiu draudimas nutraukti darbo sutartį, tačiau su tam tikromis išimtimis. Atkreiptinas dėmesys, jog garantijos nėščioms darbuotojoms yra įtvirtintos ir pagal Europos Sąjungos teisę. 1992 m. Tarybos direktyvoje 92/85/EEB siekiama apsaugoti nėščiujų, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi maitinančių darbuotojų padėtį konkrečiu laikotarpiu, kuomet jos yra priskiriamos ypač jautrios rizikos grupėms. Todėl valstybės narės turi imtis priemonių, jog apsaugoti pastarąsias nuo neteisėto atleidimo padarinių (Tarybos Direktyva 92/85/EB, 1992). Be to,

pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB 14 straipsnį, yra draudžiama tiesiogiai diskriminuoti dėl lyties (Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB, 2006). Europos socialinėje chartijoje (pataisyta) yra įtvirtinta, jog dirbančios moterys turi specialią apsaugą nėštumo metu, be kita ko, 8 straipsnio 2 dalyje yra nustatytas laikymas neteisėtu dalyku tai, kad darbdavys iš anksto įspėja moterį dėl atleidimo laikotarpiu nuo tada, kai ji savo darbdaviui praneša, jog yra nėščia, iki motinystės atostogų pabaigos, arba įspėja ją apie atleidimą tokiu metu, kai to įspėjimo laikas baigiasi tokių atostogų metu. Taip pat nėščiąjų darbuotojų apsauga yra numatyta kitame tarptautiniame teisės akte, kaip antai, Lietuvos ratifikuotoje Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje „Dėl motinystės apsaugos“ Nr. 183, kurios 8 straipsnio 1 dalyje yra reguliuojama, jog darbdavys neturi teisės atleisti moterį iš darbo jos nėštumo arba motinystės atostogų metu arba laikotarpiu po jos grįžimo į darbą, kurį nustato nacionaliniai įstatymai ir kiti teisės aktai, išskyrus tuos atvejus, kai atleidimo priežastys nėra susijusios su nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi (Konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo, 2003). Tačiau, kaip minėta, yra numatyti leistini darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, t.y. šaliu susitarimu, darbuotojos iniciatyva nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių ar pastarosios iniciatyva išbandymo laikotarpiu, taip pat, kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui. Be kita ko, nuo 2020 m. rugpjūčio 1 d. kaip viena iš darbdavio iniciatyva galimų darbo sutarties nutraukimo priežasčių su nėščia darbuotoja yra tuomet, kai teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys. Ši pokytis galimai išsprendė teisinio reguliavimo spragą, kuomet nebeliekant darbdavio susitarimas nutraukti darbo sutartį su nėščia darbuotoja nebuvo galimas. Kaip minėta, darbuotojui, kuomet atsiranda reikšmingų aplinkybių, galinčių daryti įtaką darbo sutarties vykdymui, tenka pareiga apie pastarąsias informuoti darbdavį. Todėl nėštumas yra ne išimtis, tačiau dėl ypatingos fizinės ir psichologinės nėščios darbuotojos padėties jai taikomas švelnesnis standartas – garantijai taikyti užtenka atitinkamos pažymos pateikimo (Davulis, 2018, p. 244). Žinoma, darbuotoja gali atsisakyti naudotis suteikta nėščiosios garantija, tokiu atveju pastarosios valia turi būti išreikšta aiškiai ir vienareikšmiškai (Davulis, 2018, p. 244).

Taigi, jeigu darbuotojai yra suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos arba atostogos vaikui prižiūrėti laikotarpiui, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbo sutartį galima nutraukti tik šioms atostogoms pasibaigus. Žinoma, reikia nepamiršti įstatyme įtvirtintų leistinų darbo sutarties nutraukimo pagrindų. Tuo tarpu kitoms darbuotojų kategorijoms taikoma siauresnio pobūdžio apsauga (Davulis, 2018, p. 245). Su darbuotojais, auginančiais vaiką (įvaikį) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta

darbdavio iniciatyva, jeigu nėra darbuotojo kaltės. Tačiau ir šiai darbuotojų kategorijai 2020 m. buvo įvykdyti pasikeitimai. Nebėra ribojimo nutraukti darbo sutartį 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalyje 4 ir 5 punktuose numatytų priežasčių pagrindu, t.y. jei darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju, ar kai teismas ar darbdavio organas priima sprendimą dėl kurio pasibaigia darbdavys. Auginančiais vaiką gali būti pripažįstami tie šeimos nariai, kurie faktiškai prižiūri, auklėja, išlaiko tokio amžiaus vaiką. Lemiamą reikšmę turi ne formalus įregistruotos santuokos pagrindu susikūrusios šeimos nario statusas, o kasdienio rūpinimosi vaiku faktinės aplinkybės, kurios turi būti vertinamos visapusiškai kartu (Davulis, 2018, p. 245). Kita darbuotojų kategorija, kuomet pastaruosius yra draudžiama atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės yra tuomet, kai darbuotojai yra pašaukti atlikti privalomąją karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą. Šią įstatymo nuostatą galima būtų susieti su nuo 2015 m. atnaujinta šauktinių kariuomene Lietuvoje, kuomet turi būti leidžiama neapsunkinant asmenims įgyvendinti valstybines teises ir pareigas. Atitinkamai darbuotojas, atlikęs privalomąją karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą, turi grįžti į buvusią darbo vietą. Įstatymas nenumato konkretaus termino, todėl reikėtų laikytis protingo termino reikalavimo. Darbuotojo delsimą sugrįžti pirmasis įvertina darbdavys. Jei šis terminas buvo praleistas, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį. Kadangi darbo sutartis su darbuotoju jam pradėjus privalomąją karo tarnybą nebuvo nutraukta, darbuotojo pareiga atlikti darbo funkciją darbo sutarties pagrindu nėra laikoma pasibaigusia. Vadinasi, darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukiama dėl darbuotojo kaltės (Davulis, 2018, p. 246). Analizuojant 2016 m. Darbo kodeksą atkreiptinas dėmesys, kad 168 straipsnio 3 dalyje yra nustatyta, jog darbuotojų atstovavimą įgyvendinančius asmenis laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, iš šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Tuo tarpu Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus vadovas suteikia sutikimą nutraukti darbo sutartį, jeigu darbdavys pateikia duomenis apie tai, kad darbo sutarties nutraukimas nėra susijęs su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, darbuotojo nediskriminuoja dėl jo vykdomos darbuotojų atstovavimo veiklos ar narystės profesinėje sąjungoje. Vadinasi, kad šiuo atveju draudimas nutraukti darbo sutartį nėra absoliutus, gali būti sąlygojamas kitų priežasčių, nesusijusių su darbuotojo vykdoma darbuotojų atstovavimo veikla, tačiau turi būti gaunamas minėto subjekto sutikimas. Atkreiptinas dėmesys, kad toks ribojimas nutraukti darbo sutartį buvo ir ankstesniame

reguliuojame, tačiau taip detaliai nebuvo reglamentuojamas. Galima manyti, kad su laiku yra stiprėjanti socialinė partnerystė. Atitinkamai reikėtų pastebėti, kad tokia galimai vadinama darbdavio kontrolė, siekiant apsaugoti nuo bet kokių diskriminacinių veiksnių, ribojančių laisvę vienyti darbo srityje yra įtvirtinta Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 135. (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135, 1971). Tai užtikrina darbuotojų atstovų efektyvią bei sklandžią veiklą.

Taigi, darbdavio prerogatyva yra ribojama nutraukti darbo sutartį pastarojo iniciatyva ne tik įstatyme numatytų priežasčių, tačiau kartu yra įtvirtintos tam tikrų darbuotojų, kurie yra priskiriami papildomai darbo rinkoje saugomiems, kategorijos ir su kuriais negalimas darbo sutarties nutraukimas. Žinoma, yra tam tikrų išimčių.

3.4. Darbo sutarties nutraukimo įforminimas

Be minėtų darbo sutarties nutraukimo procedūrų, svarbu yra aptarti dar vieną darbo sutarties pasibaigimui keliamą reikalavimą, t.y. tinkamas darbo sutarties pasibaigimo įforminimas, reglamentuojamas 2016 m. Darbo kodekso 65 straipsnyje. Pagrindinės praktinės teisinio reguliavimo naujovės: Kodeksas įtvirtina naują pagrindinę nuostatą, pagal kurią darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį ją ir pabaigia be papildomo darbdavio valios išreiškimo, o atleidimo iš darbo diena nebūtinai bus laikoma darbo diena, jei darbuotojo darbo santykiai pratęsimi jo laikinojo nedarbingumo ar atostogų laikotarpiu (Davulis, 2018, p. 258).

Darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį turi atitikti minėto straipsnio 3 dalyje nurodytus formas ir turinio reikalavimus, t. y. jis turi būti išreikštas raštu, jame nurodoma darbo sutarties nutraukimo pagrindas ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, visais atvejais, kuomet yra darbo sutarties nutraukimas yra reikalingas darbdavio priimamas sprendimas, kuris perduodamas darbuotojui nedelsiant. Toks sprendimas pabaigia darbo sutartį jame nurodytą dieną, išskyrus tam tikras išimtis. Atkreiptinas dėmesys, kad informacija darbdavio sprendime iš esmės sutampa su darbdavio teikiamo įspėjimo darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą pateikiama informacija, todėl šie dokumentai gali sutapti (Davulis, 2018, p. 259). Vadinasi, tuo pačiu turi būti laikomasi darbuotojo įspėjimo terminų apie darbo sutarties nutraukimą.

Darbo santykių pasibaigimo diena yra paskutinė darbuotojo darbo diena, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama nesant darbuotojo darbe arba kai darbuotojui neleidiama tą dieną dirbti. Jeigu darbo sutarties pasibaigimo dieną darbuotojas yra laikinai

nedarbingas arba išėjęs jam suteiktų atostogų, darbo santykių pasibaigimo diena nukeliama iki laikinojo nedarbingumo arba atostogų pabaigos, o darbuotojams, slaugantiems vaiką iki šešiolikos metų, sergantį sunkiomis ligomis, dar du mėnesius po laikinojo nedarbingumo pabaigos. Tokiu atveju darbo santykių pasibaigimo diena atitinkamai laikoma pirmoji darbo diena po laikino nedarbingumo ar atostogų pabaigos arba pirmoji diena pasibaigus dviejų mėnesius laikotarpiui po laikinojo nedarbingumo pabaigos. Tačiau ši taisyklė nėra taikoma, kuomet darbo sutartis yra nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės esant vienai iš priežasčių – pasibaigus darbdaviui (Davulis, 2018, p. 260).

Akivaizdu, kad darbuotojas gali nesutikti ir ginčyti atleidimą iš darbo, tokiu atveju, kaip yra žinoma, darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjančius organus. Todėl svarbu yra atkreipti dėmesį į darbo sutarties nutraukimo terminą – tokiu atveju yra laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu jo įsiteisėjimo dieną. Kaip minėta, analizuojant darbo sutarties nutraukimo procedūras, turi būti atsiskaityta su atleidžiamu darbuotoju, t.y. išmokėtos pastarajam priklausančios išmokos. Tačiau gali kilti klausimas, kada turi būti atsiskaitoma su darbuotoju, kai kyla ginčas. Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika – kasacijoje panaikinus apeliacinės instancijos teismo sprendimą ir paliekant galioti pirmosios instancijos teismo sprendimo dalį, kuria darbo sutarties nutraukimas pripažintas neteistu ir ji laikoma nutraukta nuo sprendimo įsiteisėjimo dienos – t. y. šiuo atveju nuo kasacinio teismo nutarties priėmimo ir paskelbimo dienos (2012 m. gegužės 30 d.), akivaizdu, kad pareiga išmokėti visas su darbo santykiais susijusias išmokas darbdaviui atsiranda nuo 2012 m. gegužės 30 d., darbo sutartis laikoma nutraukta tik nuo 2012 m. gegužės 30 d. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, darbdavio pareiga atsiskaityti su darbuotoju šiuo atveju sutampa su teismo nutarties priėmimo ir paskelbimo diena. Atitinkamai svarbu paminėti, kad be darbdavio atsiskaitymo pareigos, darbo sutarčiai pasibaigus, nesibaigia kitos šalys siejusios, iš darbo teisinių santykių kilusios teisės ir pareigos, pavyzdžiui, išmokos už uždelsimo atsiskaityti laiką, tam tikrų duomenų išdavimo ir kt. (Davulis, 2018, p. 258).

Pasibaigus darbo sutarčiai, apie tai daromas įrašas darbo sutartyje ir ne vėliau kaip kitą darbo dieną po darbo santykių pasibaigimo dienos darbdavys privalo apie darbo sutarties pasibaigimą pranešti Valstybinio socialinio draudimo valdybos teritoriniam skyriui.

Taigi, darbo sutarties pasibaigimui yra reikalingas tinkamas įforminimas. Pastarasis yra sąlygojamas priimto darbdavio sprendimo nutraukti darbo sutartį, išreiškiant raštu ir nurodant tam tikrą informaciją. Sprendime turi būti nurodyta darbo sutarties pasibaigimo

diena, kuri paprastai būna paskutinė darbuotojo darbo diena, jei nėra tokių atvejų, kaip darbuotojo nebuvimas darbe ar kai darbuotojui neleidžiama tą dieną dirbti. Apie darbo sutarties pasibaigimą darbdavys privalo pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui.

3.5. Ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės sprendimo ypatumai

Siekiant nuoseklumo ir sąsajos su 2002 m. Darbo kodekso analizavimu, svarbu yra paminėti darbo ginčų nagrinėjimo tvarką. Atkreiptinas dėmesys, kad 2016 m. Darbo kodekse jau yra įtvirtinta, jog darbo ginčus dėl darbuotojo atleidimo iš darbo nagrinėja ne tik teismai, kaip analizuotame ankstesniame darbo santykių reguliavime, tačiau ir darbo ginčų komisija. Tokiais pokyčiais įstatymų leidėjas galimai siekė bandyti šalis sutaukyti ikiteisminiame etape ir taip sumažinti teismų darbo krūvį. Tačiau galimas kvestionavimas, ar toks reguliavimas yra pateisinantis lūkesčius ir tuo pačiu nesumažinantis darbo teisių gynimo efektyvumo. Juolab, kai yra kalbama apie darbuotojo interesus, kuomet šis yra atleidžiamas nesat pastarojo kaltės. Tačiau visų pirma, norėtusi atkreipti dėmesį į apskritai galimus darbo ginčus nagrinėjančių organų priimamus sprendimus dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Pagal galiojantį reguliavimą, jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į buvusį darbą ir priteisia jam išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą. Tačiau darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas gali nustatyti, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžintas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, arba kai darbuotojo negrąžinti prašo darbdavys. Tokiu atveju šalia minėtų įsipareigojimų, darbuotojui priteisiama kompensacija, kurios dydis yra lygus vienam darbuotojo vidutiniam darbo užmokesčiui už kiekvienus dvejus darbo santykių trukmės metus, bet ne daugiau kaip šeši darbuotojo vidutiniai darbo užmokesčiai.

Akivaizdu, kad dėl atleidimo iš darbo neteisėtumo į darbo ginčus nagrinėjančią organą paprastai kreipiasi darbuotojai, kurie nesutinka su atleidimo faktu ir savo įsitikinimu siekia teisingumo. Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojai atleisti 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsnio pagrindu, dažnu atveju kreipiasi motyvuodami, kad darbo sutartis buvo nutraukta be teisėtos priežasties, t. y. kad tikroji atleidimo priežastis visai kita, dažnai

susijusi su nesutarimais su vadovybe, su asmeniniais motyvais, santykiais darbe (Bagdanskis, 2021, p. 33). Todėl šiuo atveju galimas pastebėjimas, jog tam tikros įstatyme pateiktos darbo sutarties nutraukimo priežastys, pavyzdžiui: nepasiekti sutarti darbo rezultatai, kurių vertinimas yra paliktas darbdavio prerogatyvai, gali suponuoti pastarojo piktnaudžiavimą ir neigiamą įvertinimą, atsižvelgiant į asmeninius interesus. Atitinkamai darbdavys tuomet gali nutraukti darbo sutartį, remdamasis 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsniu, tačiau, kaip minėta, esant galimai paslėptai visai kitai priežastčiai. Atkreiptinas dėmesys, jog tokį darbdavio elgesį galimai sąlygoja mažesni finansiniai kaštai nei nutraukiant darbo sutartį pastarojo valia pagal galiojančio reguliavimo 59 straipsnį. Taigi, tokiu atveju darbuotojai turi kreiptis per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jų teisių pažeidimą į darbo ginčų komisiją. Atsižvelgiant į Darbo ginčų komisijos pateiktą 2020 m. statistiką, pastarajai nesikeičiant kelis metus, dažniausiai asmenys į darbo ginčų komisiją kreipėsi dėl pripažinimo atleidimu iš darbo neteisėtu, tuo tarpu konkrečiai nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės buvo pateikti 138 reikalavimai. Tačiau, atkreiptinas dėmesys, jog daugiausiai (apie 27 proc.) visų ginčų dėl atleidimo iš darbo teisėtumo 2020 m. buvo išspręsti prašymą atmetant (Darbo ginčų komisija, 2020). Tokia statistika kvestionuoja efektyvų darbuotojo interesų užtikrinimą. Viena vertus būtų galima galvoti, kad darbo ginčų komisija suveikia kaip tam tikras filtras, atsisakant nagrinėti esant tam tikriems trūkumams arba yra galimai pasiekiamas šalių sutaikymo tikslas, kai atsisakoma reikalavimų. Kita vertus, nesutinkant su darbo ginčų komisijos sprendimu, galimas ieškinio pareiškimas teisme per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos. Taigi, pažiūrėjus iš darbuotojo pusės, toks kreipimasis į pirminį darbo ginčus nagrinėjantį organą, konkrečiu atveju, kuomet yra nutraukiama darbo sutartis darbdavio iniciatyva ir nėra darbuotojo kaltės, tačiau yra abejojama atleidimo teisėtumu, atrodo galimai apsunkinantis darbuotojo padėtį, t.y. galimai ilgai vykstantis procesas, sukeliantis didesnius psichologinius išgyvenimus. Be kita ko, esant sudėtingesnei situacijai, darbuotojui, siekiančiam laimėti ginčą ir norinčiam būtų labiau tuo užtikrintu, gali būti sunku pagrįsti ir tinkamai surašyti prašymą, kreipiantis į darbo ginčų komisiją. Todėl nepaisant pateiktų šabloninių pavyzdžių, gali tekti kreiptis į profesionalų teisininką ir prašyti jo paslaugų. Šiuo atveju reikia paminėti, kad ginčo šalių patirtos bylinėjimosi išlaidos yra nepriteisiamos. Taigi, darbuotojas gali patirti papildomą finansinę našta, kas pastarajam yra labai aktualu ir reikšminga.

Atitinkamai būtų galima kelti klausimą dėl darbo ginčų komisijos kompetencijos, ar tikrai pastaroji gali išspręsti visapusiškai ir teisingai konkretų darbo ginčą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo. Tai galima būtų susieti su aktyviu teismo vaidmeniu darbo

bylose, kuomet byla nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu jis mano, jog tai būtina, siekiant išspręsti teisingai byla, taip pat teismas turi teisę viršyti pareikštus reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ar teisėtų interesų gynimo būdą. Be kita ko, teismas savo iniciatyva gali taikyti laikinąsias apsaugos priemones, pareikalauti užtikrinti nuostolių atlyginimą. Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikoje yra pabrėžiama, kad Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 straipsnio 1 dalies kontekste darbo ginčų pobūdis dėl jų reikšmingumo pareiškėjui suponuoja greitesnio bylos nagrinėjimo būtinumą, susijusį su aktyvaus teisėjo vaidmens poreikiu, būtinybe savarankiškai taikyti tinkamiausią pareiškėjo teisių gynimo būdą ir pan. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje). Atkreiptinas dėmesys, jog darbo ginčų komisijos sprendimas nėra apeliacijos ar sprendimo peržiūros dalykas, teisme teismas nėra įpareigotas remtis darbo ginčų komisijos surinktais įrodymais, taip pat teismo sprendimui darbo ginčo byloje įsiteisėjus, darbo ginčų komisijos sprendimas netenka galios. Tuomet vėl galimas kvestionavimas pirminio kreipimosi į darbo ginčų komisiją, kadangi nesutinkant su šio darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu ir kreipiantis į teismą, matoma, jog anksčiau nagrinėto darbo ginčo tarsi nelieka. Todėl siekiant veiksmingesnio teisių apgynimo būdo, galbūt būtų galima sugrupuoti ir išskirti daugiau konkrečių darbo ginčų, kurie būtų nagrinėjami tiesiogiai teisme, įskaitant ginčą dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Tai būtų galima pagrįsti darbuotojo padėtimi ir siekiu efektyvesnio bei greitesnio teisių apgynimo. Juolab, kad toks reguliavimas buvo įtvirtintas 2002 m. Darbo kodekse. Tuo tarpu pagal 2016 m. Darbo kodeksą, tik darbo ginčas dėl teisės, susijęs su streiku ar lokautu, turi būti nagrinėjamas tiesiogiai teisme.

Taigi, 2016 m. Darbo kodekse jau yra įtvirtinta, jog darbo ginčus dėl darbuotojo atleidimo iš darbo nagrinėja ne tik teismai, tačiau ir darbo ginčų komisija, į kurią paprastai tokiu atveju kreipiasi darbuotojai, nesutikdami ir ginčydami atleidimą iš darbo. Atitinkamai jie turi kreiptis į darbo ginčus nagrinėjančią organą per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jų teisių pažeidimą. Tačiau atsižvelgiant į Darbo ginčų komisijos pateiktą statistiką, jog daugiausiai visų ginčų dėl atleidimo iš darbo teisėtumo 2020 m. buvo išspręsti prašymą atmetant bei į aktyvesnį teismo vaidmenį darbo byloje, įstatyme numatytas pirminis kreipimasis į darbo ginčų komisiją šiame darbe yra kvestionuojamas.

Apibendrinant, matoma, jog 2016 m. Darbo kodekse yra ir vėl pateiktas kazuistinis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės priežasčių sąrašas, dėl kurių darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą, t.y. darbo funkcijai esant pertekline; nepasiekus sutartų darbo rezultatų,

darbuotojui atsisakius dirbti pakeistomis būtinosiomis, papildomomis sąlygomis; darbuotojui nesutikus dirbti darbo santykių tęstinumo verslo ar jo dalies perdavimo atveju; pasibaigus darbdaviui. Atkreiptinas dėmesys, jog 2002 m. Darbo kodekse nebuvo aiškiai įtvirtintas darbuotojo atleidimas tada, kai jis nepasiekia sutartų darbo rezultatų. Atitinkamai šiame darbe yra kvestionuojamas apsunkintas šios priežasties praktinis pritaikomumas taip pat yra pateikiama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, jog tam tikro darbo rezultato, jeigu jis ir būtų aptartas darbo sutartyje, ne pasiekimas savaime nepatvirtina darbuotojo kaltės. Be to, šiuo metu yra galimas instituto taikymas ir neterminuotoms, ir terminuotoms darbo sutartims. Tačiau nutraukimo teisėtumą nulemia ne tik įstatyme nustatyti pagrindai, bet ir tinkamai įvykdyta atleidimo procedūra bei darbo sutarties pasibaigimo įforminimas. Matoma, jog 2016 m. Darbo kodeksas detalizuoja darbuotojų atrankos procedūrą, be to, yra pasikeitę įspėjimo terminai ir išeitinių išmokų dydžiai, papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje. Akivaizdu, kad kaip ir 2002 m. Darbo kodekse yra suteikiamos garantijos tam tikroms darbuotojų kategorijoms, kurie yra papildomai saugomi darbo rinkoje, tačiau nuo 2020 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo tam tikri pasikeitimai. Be to, yra įtvirtintos praktinės teisinio reguliavimo naujovės, susijusios su darbo sutarties pasibaigimo įforminimu. Kitaip nei 2002 m. Darbo kodekse, galiojančiame reguliavime jau yra įtvirtinta, jog darbo ginčus dėl darbuotojo atleidimo iš darbo nagrinėja ne tik teismai, tačiau ir darbo ginčų komisija, į kurią paprastai tokiu atveju kreipiasi darbuotojai, nesutikdami ir ginčydami atleidimą iš darbo. Tačiau atsižvelgiant į Darbo ginčų komisijos pateiktą statistiką, jog daugiausiai visų ginčų dėl atleidimo iš darbo teisėtumo 2020 m. buvo išspręsti prašymą atmetant bei į aktyvesnę teismo vaidmenį darbo bylose, įstatyme numatytas pirminis kreipimasis į darbo ginčų komisiją šiame darbe yra kvestionuojamas.

IŠVADOS

1. Darbas užtikrina darbuotojui materialinę gerovę, socialinį vertinimą bei suteikia psichologinį stabilumą. Todėl svarbu yra užtikrinti, kad darbo sutartis būtų nutraukiama tik įstatymų nustatytais pagrindais ir laikantis nustatytos nutraukimo tvarkos. Darbo sutarties pasibaigimas – plačiausia sąvoka, apimanti visus darbo santykių pasibaigimo atvejus, kurie yra reglamentuojami 2016 m. Darbo kodekse. Tai gali būti darbo sutarties nutraukimas šalių iniciatyva, bet kurios vienos šalies valia arba dėl trečiųjų asmenų veiksmų taip pat esant kitiems Darbo kodekse ir kituose įstatymuose numatytiems pagrindams, todėl darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės yra tik vienas galimų nutraukimo pagrindų.
2. Istorinė laiko kaita, valstybės padėtis, visuomenės požiūris ir kiti aspektai prisidėjo prie atitinkamos darbo santykių reguliavimo raidos, išskiriant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės institutą:
 - 2.1. Siekiant konkretaus reguliavimo, Lietuvoje ir kitose užsienio valstybėse buvo stengiamasi suformuoti konkrečius santykius, kuomet vienas asmuo įsipareigoja veikti kito asmens naudai, o pastarasis už tai atsilyginti. Istorinių etapų periodiškumas rodo, jog, kaip buvo suvokiami ar reguliuojami darbo santykiai, priklausė nuo visuomeninio gyvenimo konkrečiu laikotarpiu ar netgi vyraujančio politinio režimo. Atitinkamai tai atsispindėjo teisės aktuose, kurie reglamentavo darbo santykius. Tačiau šiame darbe išimtimi yra laikomas 1972 m. Darbo įstatymų kodeksas. Nepaisant pastarojo galiojimo iki Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo, o kai kurių nuostatų net iki 2003 m., kol įsigaliojo 2002 m. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, matoma priešprieša tarp tuometinio darbo santykių režimo įsivaizdavimo ir to, kas buvo nustatyta 1972 m. Darbo įstatymų kodekse, todėl nėra aišku, kiek pastarojo buvo laikomasi, o kiek numatytos normos buvo tiesiog deklaratyvios.
 - 2.2. Atkurta valstybės Nepriklausomybė ir įgyta galimybė tęsti Lietuvos Respublikos valstybingumo tradicijas sąlygojo naujų įstatymų priėmimą, vienas jų – 1991 m. Darbo sutarties įstatymas. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės instituto kontekste, matoma, jog buvo numatytas netgi ilgesnis nei 1972 m. Darbo įstatymų kodekse bei baigtinis darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašas. Nueita kazuistinio reglamentavimo keliu, mėginant aprėpti visus galimus atvejus. Todėl manytina, kad tokia praktika neatitiko ne tik naujų ekonominių sąlygų, bet ir prieštaravo teisinei logikai. Tai perimta socialistinės

teisės tradicija, todėl galima daryti prielaidą, jog esminių pakitimų nebuvo įvykdyta. Tačiau priešingai netruko paaiškėti pavienių įstatymų kūrimo trūkumai.

- 2.3. 2002 m. Darbo kodekse buvo atsisakyta pateikti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, priežasčių katalogą. 129 straipsnio 1 dalis nustatė, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotąją darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs nustatyta tvarka. Atkreiptinas dėmesys, jog svarbių priežasčių apibrėžimas minėtame 129 straipsnyje nebuvo pateiktas. Bet buvo nustatyta, kad svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat galėjo būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių. Atkreiptinas dėmesys, jog nepaisant naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio, kai ikiteismine tvarka beveik visi individualūs darbo ginčai turėjo būti privalomai sprendžiami Darbo ginčų komisijose, sudaromose prie teritorinių darbo inspekcijų, 2002 m. Darbo kodekso 299 straipsnyje buvo nustatyta, jog kuomet yra sprendžiamas darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumas, nagrinėjama tiesiogiai teisme.
3. 2016 m. Darbo kodekse yra ir vėl pateiktas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės priežasčių sąrašas. Atkreiptinas dėmesys, jog šiuo metu yra galimas instituto taikymas ir neterminuotoms, ir terminuotoms darbo sutartims. 2002 m. Darbo kodekse nebuvo aiškiai įtvirtintas darbuotojo atleidimas tada, kai jis nepasiekia sutartų darbo rezultatų, todėl šiame darbe yra kvestionuojamas galiojančiame reguliavime apsunktas šios priežasties praktinis pritaikomumas taip pat yra pateikiama Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, jog tam tikro darbo rezultato, jeigu jis ir būtų aptartas darbo sutartyje, ne pasiekimas savaime nepatvirtina darbuotojo kaltės. Atleidimo procedūros vykdymo bei darbo sutarties pasibaigimo įforminimo atžvilgiu 2016 m. Darbo kodekse yra tam tikrų pasikeitimų. Be to, kitaip nei 2002 m. Darbo kodekse, galiojančiame reguliavime jau yra įtvirtinta, jog darbo ginčus dėl darbuotojo atleidimo iš darbo nagrinėja ne tik teismai, tačiau ir darbo ginčų komisija, tačiau atsižvelgiant į Darbo ginčų komisijos pateiktą statistiką bei į aktyvesnį teismo vaidmenį darbo bylose, įstatyme numatytas pirminis kreipimasis į darbo ginčų komisiją šiame darbe yra kvestionuojamas.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

I. NORMINĖ LITERATŪRA

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.
2. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (1972). *Vyriausybės žinios*, 18-137.
3. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 246-0.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
5. Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 82–2478.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569.
7. Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 48-2106.
8. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 204 straipsnio ir XIX skyriaus pakeitimo įstatymas (2012). *Valstybės žinios*, 80-4138.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
10. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (2017). TAR, 1764.
11. Lietuvos Respublikos juridinių asmenų nemokumo įstatymas (2019). TAR, 10324.

Tarptautinės teisės aktai:

12. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1966). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.

Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktai:

13. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo (2000). *Valstybės žinios*, 2003, 49-2162.
14. Tarptautinės darbo organizacijos 1971 m. konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. *Valstybės žinios*, 30-737.
15. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ (1982). ILO Labour Standarts https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

Europos Sąjungos teisės aktai:

16. Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo. *L 348, p. 0001 – 0008.*
17. Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d., direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo srityje bendruosius pagrindus. *L 303, p. 0016 – 0022.*
18. Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. *L 082, p. 0016 – 0020.*
19. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), *OL L 204/23, p. 23–36.*
20. Europos Sąjungos 2016 m. pagrindinių teisių chartija OJ C 202, 389–405.

II. LIETUVOS RESPUBLIKOS KONSTITUCINIO TEISMO JURISPRUDENCIJA:

21. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. spalio 26 d. nutarimas. *Valstybės žinios, 89-2007.*
22. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas. *Valstybės žinios, 85-2382.*

III. SPECIALIOJI LITERATŪRA:

23. Bagdanskis, T. (2021). Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia. *Teisė*, 118, p. 32–46, <https://doi.org/10.15388/Teise.2021.118.3>
24. Batėnas P. (2004). Kaip atleisti nekaltą. *Juristas*, 9.
25. Davulis T. (1999) Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 133 (1), 1–15.
26. Davulis, T. (2008). Lietuvos darbo teises modernizavimo perspektyvos, *Jurisprudencija*, 8(110) 27-33.
27. Davulis, T. (2017). Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m., *Teisė*, 104, 7-27.
28. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
29. Maciulevičius, J. Ir Tiažkijus, V. (1997). *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*, Vilnius: Algarvė.
30. Macijauskienė, R. (2006). Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 10(88), 71-77.

31. Mačiulaitis, V. (2012). Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 4(2), 563–564.
32. Mačiulaitis, V. (2015). Savaiminio darbo santykių tęstinumo principas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju, *Justitia*, 22(1), p. 30–47, <https://doi10.13165/JUR-15-22-1-02>
33. Nekrašas, V. et al. (2004). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia.
34. Nekrošius, I. et al. (2008). *Darbo teisė*. Vadovėlis. Vilnius: teisinės informacijos centras.
35. Nekrošius, I. (2008). Lietuvos darbo teisės kodifikavimo problemos. *Teisė*, 68, 145–147.
36. Petrylaitė, D. (2007). Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės, *Teisė*, 65, 108–115.
37. Petrylaitė, D. et al. (2013), Darbo ginčų institutas Lietuvoje: teisinių mechanizmų pokyčiai Lietuvoje, jų rezultatai ir ateities perspektyvos, *Verslas: teorija ir praktika*, 14 (4), p. 278-286, <https://doi:10.3846/btp.2013.29>
38. Šenavičius, A. (2014). Prancūzijos Civilinis (Napoleono) kodeksas ir jo galiojimas Lietuvoje, *Viešoji politika ir administravimas*, 13, 3, p. 513-527,
39. <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.13.3.8387>
40. Tiažkijus, V. et al. (1999). *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia.
41. Tiažkijus, V. (2005). *Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas. Monografija*. Vilnius: Justitia.
42. Tiažkijus, V. (2010). *Darbo sutartis: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
43. Usonis, J. (2012). Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m., *Jurisprudencija*, 19(3), 1131–1148.
44. Usonis, J. Filimonenkova, A. (2013). Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai, *Jurisprudencija*, 20(4), 1391-1408.

IV. TEISMŲ PRAKTIKA

Lietuvos Respublikos bendrosios kompetencijos teismų praktika:

45. Aukščiausiojo Teismo Senato apžvalga patvirtinta 2003m. gruodžio 29 d. Nutarimas Nr. 44. „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“//Teismų praktika. Nr. 20.

46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. eK-3-56-701/2018.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-541/2011.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-617/2012.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-321-915/2015.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo. 2015 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-321-915/2015.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. e3K-3-152-248/2020.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. e3K-3-225-690/2018.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. spalio 5 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. e3K-3-258-313/2018.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-356/2005.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-346/2011.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-48-969/2015.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-290/2012.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-428/2001.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. balandžio 11 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2005.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-597/2012.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-614/2012.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. rugpjūčio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. E2-4374-470/2019.

63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. e3K-3-152-248/2020.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje 2019 m. kovo 12 d. Nr. e2A-1235-852/2019.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-336-248/2016.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-176/2011.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-523-701/2015.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. balandžio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-239/2013.
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-40/2012.
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1476-553/2017.
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-8/2012.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-414-248/2015.
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2011.
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. gegužės 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. eK-3-333/2006.
75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje. Nr. e3K-3-199-701/2020.
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-245/2012.
77. Vilniaus miesto apygardos teismo 2018 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. e2A-1322-910/2018.
78. Klaipėdos miesto apygardos teismo 2013 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-369-538/2013 .
79. Vilniaus miesto apylinkės teismo 2018 m. gruodžio 4 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2-26128-727/2018.

V. KITI ŠALTINIAI:

80. Užimtumo tarnyba (2020). Darbo rinkos tendencijos 2020 m. I – III ketv. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/11/Darbo-rinkos-tendencijos-2020-m.-I-III-ketv..pdf> [žiūrėta 2021 m. kovo 13 d.]
81. Valstybinė darbo inspekcija (2020). Virusas COVID-19:darbas ir šeima. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2750 [žiūrėta 2021 m. vasario 10 d.].
82. Darbo ginčų komisija (2020). Darbo ginčų komisijos veiklos ataskaitos. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=63) [žiūrėta 2021 m. vasario 17 d.].

SANTRAUKA

Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės pagrindų evoliucija

Ugnė Asminavičiūtė

Magistriniame darbe tiriant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės pagrindų evoliuciją, visų pirma, yra apibrėžiama darbo sutarties nutraukimo samprata nuo pačių darbo santykių formavimosi pradžios, atskleidžiamas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės tam tikrų istorinių etapų raidos reglamentavimas Lietuvoje, tiriant galiojusius darbo teisės aktus. Taip pat yra vertinami galiojančio 2016 m. Darbo kodekso teisinio reglamentavimo ypatumai, jų praktinis aiškinimas, taikymas Lietuvos teismų praktikoje bei teisės doktrinoje.

Atsižvelgiant į tai, kad darbas užtikrina darbuotojui materialinę gerovę, socialinį vertinimą ir kt., svarbu yra užtikrinti, jog darbo sutartis būtų nutraukiama tik įstatymų nustatytais pagrindais ir laikantis nustatytos nutraukimo tvarkos, ypač, kuomet yra nutraukiama darbdavio iniciatyva ir nėra darbuotojo kaltės. Istorinė laiko kaita, valstybės padėtis, visuomenės požiūris ir kiti aspektai prisidėjo prie atitinkamos darbo santykių reguliavimo raidos. Todėl neišimtinai ir darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės institutas ilgainiui kito. Detali pasirinktos temos analizė leidžia daryti išvadą, jog dažnu atveju darbo sutarties nutraukimas 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsnio pagrindu yra nepagrįstas, nes už kazuistinio sąrašo priežasčių, kurios gali tapti sutarties nutraukimo pagrindu, gali būti paslėptos tikrosios darbo santykių nutraukimo priežastys, ypač, kai yra nurodoma – nepasiekti sutarti darbo rezultatai. Atsižvelgiant į tai, kad pastarųjų vertinimas yra paliktas darbdavio prerogatyvai, tai gali suponuoti pastarojo piktnaudžiavimą ir neigiamą įvertinimą, atsižvelgiant į asmeninius interesus, kaip antai, antipatija darbuotojui. Atitinkamai darbdavys tuomet gali nutraukti darbo sutartį, remdamasis 2016 m. Darbo kodekso 57 straipsniu, kas pastarajam yra naudingiau, tačiau, kaip minėta, esant galimai paslėptai visai kitai priežastčiai.

SUMMARY

Evolution of the Grounds for the Termination of the Employment Contract at the Initiative of the Employer Through no Fault of the Employee

Ugnė Asminavičiūtė

In the course of the study of the evolution of the grounds for termination of the employment contract at the initiative of the employer without the fault of the employee, the concept of termination of the employment contract from the very beginning of the formation of the employment relationship is defined, the regulation of the development of certain historical stages in Lithuania, while investigating the existing labour legislation, is revealed at the initiative of the employer without the fault of the employee. It is also assessed in the current 2016 Peculiarities of the legal regulation of the Labour Code, their practical interpretation, application in Lithuanian case law and legal doctrine.

Taking into account that the work ensures material well-being, social assessment, etc., it is important to ensure that the employment contract is terminated only on the grounds established by law and in accordance with the established termination procedure, especially when the employer's initiative is terminated and there is no fault of the employee. Historical change of time, state situation, public attitudes and other aspects contributed to the respective development of the regulation of labour relations. Therefore, the institute at the initiative of the employer without the fault of the employee changed over time. A detailed analysis of the selected topic leads to the conclusion that, in many cases, termination of the employment contract on the basis of 2016 Article 57 of the Labour Code, it is not justified, may conceal the real reasons for termination of the employment relationship, in particular, where it is indicated that the agreed results of the work have not been achieved. Given that the assessment of the latter is left to the employer's prerogative, this may presume to the abuse and negative assessment of the latter, taking into account personal interests such as antipathy to the employee. Accordingly, the employer may then terminate the employment contract on the basis of the Article 57 of the Labour Code, which is more advantageous for the latter, but, as has been said, for a potentially hidden and completely different reason.