

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Jurgitos Radžiūnaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

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

Vadovas: as. D. Zdanavičius

Recenzentas: lekt. dr. R. Stankevičius

Vilnius 2007

Turinys

ĮŽANGA	3
I. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS, POINSTITUČIO ISTORINĖ RAIDA.....	5
II. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS, SĄVOKA BEI PRIEŽASTYS	9
III. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS, APRIBOJIMAI BEI GARANTIJOS, APSAUGANČIOS TAM TIKRŲ KATEGORIJŲ DARBUOTOJUS NUO GALIMO ATLEIDIMO IŠ DARBO	29
IV. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS, TVARKA...	46
IŠVADOS	55
SANTRAUKA	57
SUMMARY	58
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	59

Įžanga

Teisė į darbą, kaip darbo teisinio santykio elementas, yra viena iš pagrindinių darbuotojų darbo teisių. Lietuvoje pagrindinė teisės į darbą realizavimo priemonė yra tarp darbdavio ir darbuotojo sudaroma darbo sutartis. Darbas filosofine prasme – ne tik vertybė, tačiau bene pagrindinis žmogaus pragyvenimo šaltinis, todėl bet kokia intervencija į darbo santykių kaitą, lemiančią šių santykių nutraukimą, taigi ir nedarbą, yra nepageidaujama tiek asmeniui, tiek pačiai valstybei. Kaip teisingai pažymėjo V. Nekrošius, darbo santykių nutraukimas reiškia darbuotojo atitraukimą iš visuomenės socialinio gyvenimo, o tai lemia ir įvairių stresinių situacijų atsiradimą [72, p. 34] Galima drąsiai teigti, jog darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, kelia nemažai tiek teorinių, tiek ir praktinių problemų.

Darbo aktualumas, mokslinis naujumas, teorinė ir praktinė nauda. Magistro darbo tema yra labai aktuali šiandien vykstantiems darbo jėgos keitimosi procesams. Be to, dažnai atleistas iš darbo darbuotojas kreipiasi į teismą, nurodydamas, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, buvo nutraukta be teisėtos priežasties arba pažeidus įstatymų nustatytą tvarką. Nagrinėdama magistro darbo temą, autorė susidūrė su teisės šaltinių stoka Lietuvos teisinėje literatūroje. Dauguma šaltinių nagrinėja senųjų darbo įstatymų reglamentuojamus darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės santykius bei kelia jau šiandienai nelabai aktualius klausimus bei jų sprendimo variantus. Kadangi tik 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo naujasis Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas ir jame atsisakyta kazuistinio darbo sutarties nutraukimo priežasčių reglamentavimo, darbe nagrinėjamas poįstitutis yra iš esmės naujas, reikalaujantis gilesnės teisinės analizės. Tokia situacija paskatino autorę gilintis į magistro darbo temos problematiką bei atskleisti šių darbo teisinių santykių sudėtingumą. Be abejo, temos atskleidimas bus naudingas spręsti teorines bei praktines problemas Lietuvoje.

Objektas. Darbo tikslai ir uždaviniai. Darbo objektą apibrėžia magistro darbo pavadinimas - darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Siekiant visapusiškai atlikti darbo temos tyrimą, nacionalinės bei tarptautinės teisės kontekste darbe aptariamos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės samprata, priežastys, garantijos darbuotojams, apribojimai ir reikalavimai darbdaviui bei darbo sutarties nutraukimo nagrinajamu pagrindu tvarka.

Darbo tikslas - iškelti egzistuojančias reglamentavimo bei normų taikymo problemas, pasiūlyti jų sprendimo variantus, teisiškai įvertinti praktines situacijas bei priimtus teismų sprendimus. Dėl magistro darbo apimties autorė neaptaria atskirų darbo sutarties rūšių nagrinėjama tema atvejų.

Darbo šaltiniai. Siekiant atsakyti į darbo objektą sudarančius klausimus, analizuojami: darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės reglamentuojantys nacionaliniai įstatymai, taip pat Europos Sąjungos teisės normos, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos bei rekomendacijos; Lietuvos Auščiausiojo Teismo jurisprudencija; speciali teisinė literatūra nagrinėjama magistro darbo tema; straipsniai bei interneto tinklapiuose pateikta informacija, susijusi su darbo objektu.

Darbo metodai. Lingvistiniu, lyginamuoju ir sisteminiu metodais siekiama atskleisti teisės normų žodinę prasmę bei vartojamų sąvokų esmę. Istoriniu metodu siekiama palyginti anksčiau ir dabar galiojančias darbo teisės normas. Naudojant loginį metodą, apibendrinamas galiojantis reguliavimas ir daromos išvados, o kritinį metodą – iškeliamos reglamentavimo ir teisės taikymo problemos, siūlomi nauji reguliavimo būdai.

I. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, poinstitučio istorinė raida

Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbo teisinių santykių reglamentavimo svarba yra akivaizdi. Šis darbo teisės poinstitutis yra gausiai reglamentuojamas tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu mastu. Reikia pasakyti, jog didelį dėmesį šiems darbo teisiniams santykiams skiria Tarptautinė Darbo Organizacija (toliau – TDO), priimdama konvencijas bei rekomendacijas, taip pat ir Europos Sąjungos institucijos, išleisdamos direktyvas ir kitus teisės aktus, susijusiais su darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės klausimais.

Nacionaliniu lygiu darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės darbo teisiniai santykiai reglamentuojami Lietuvos Respublikos Konstitucijoje [1], kurią 1992 m. spalio 25 d. referendume priėmė Lietuvos Respublikos piliečiai. LR Konstitucijos IV skirsnio „Tautos ūkis ir darbas“ 48 straipsnio 1 dalyje yra skelbiama, jog „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“. Laisvė pasirinkti darbą yra ne tik konstitucinis principas, tiesiogiai įtvirtintas Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau – DK) 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte, bet ir tarptautinis principas, numatytas Europos socialinės chartijos (pataisytos) 1 straipsnio 2 dalyje[31], Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 4 straipsnis [32].

Paminėtina, kad LR Konstitucinis Teismas 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarime yra nustatęs, jog Konstitucijoje neatsitiktinai yra nustatyti žmogaus teisių apsaugos pagrindai bei įtvirtinta darbuotojo laivė pasirinkti darbą. Konstitucinio teismo nuomone, Konstitucijoje įtvirtintos žmogaus darbo teisės sudaro vientisą grupę, kuri yra žmogaus konstitucinio statuso dalis. Aukštasis teismas pažymėjo, jog Konstitucijoje „dirbantis žmogus traktuojamas humanistiniu požiūriu, jis suprantamas ne kaip abstrakti socialinė, ekonominė ar profesinė kategorija, gamybinių santykių dalyvis, bet kaip laisva asmenybė, kurios žmogiškasis orumas yra saugotinas“ [85].

Taigi, aukščiausiam teisės akte yra įtvirtinta darbuotojo laisvė pasirinkti darbą, taip pat jo teisių apsaugos garantijos, kurių nesant neįmanoma užtikrinti darbo teisinių santykių stabilumo. Šis DK 2 straipsnio 1 dalies 8 punkte įtvirtintas principas nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, yra aktualus tuo, jog jis skirtas apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos ir nepagrįsto

darbo santykių nutraukimo. Kaip V. Tiažkijus yra paminėjęs, darbo santykių stabilumo principas kyla iš vadinamojo darbo sutarčių priešastingumo principo, o įgyvendinamas nustatant darbo sutarties nutraukimo pagrindus ir tvarką [80, p. 80].

Vienas iš pagrindinių darbo teisės tikslų yra užtikrinti užimtumo stabilumą ir saugumą, todėl jeigu darbo teisėje būtų laisvai, be apribojimų taikomos sutarčių teisės nuostatos, pagal kurias šalys yra laisvos nustatyti sutarčių nutraukimo sąlygas, neišvengiama, kad šie tikslai niekada nebūtų pasiekti. Reikia pasakyti, jog viena iš pagrindinių darbo teisės funkcijų, iš esmės nulėmusi šios teisės šakos susiformavimą, yra socialinė funkcija – sustiprintai ginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojų interesus [57, p.129]. Dėl šių priešasčių, darbo teisė numato daugelį saugiklių, susijusių su darbo sutarties nutraukimu, kurių ypač gausu nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

Reikia pasakyti, jog LR Konstitucija įtvirtina darbo santykių apsaugos ir stabilumo socialinio aspekto bendrus (pagrindinius) principus, todėl žemesnės galios aktai, kaip antai įstatymai bei poįstatyminiai aktai, detaliau reglamentuoja aptariamus darbo teisinius santykius.

Iki Lietuvos Nepriklausomybės paskelbimo pagrindinius darbo teisinius santykius reguliavo 1972 metais priimtas Darbo įstatymų kodeksas (toliau – DĮK). Tuo metu, be DĮK, darbo teisinius santykius reguliavo daug įvairių institucijų priimtų poįstatyminių aktų. Didele DSĮ spraga buvo galima laikyti tai, jog darbo sutarties nutraukimo pagrindai buvo detalūs ir vienareikšmiški. Negalima nepaminti, jog darbo teisės, kaip ir apskritai Lietuvos teisės reforma, prasidėjo 1990 metais [73, p.25]. Atkūrus Nepriklausomybę ir priėmus Darbo sutarties įstatymą, anot T. Davulio [63, p. 1], 1991 m. esminių pakeitimų reguliuojant darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, nebuvo. Iki įsigaliojant DK, darbo teisei buvo būdingas labai detalus darbo santykių valstybinis (įstatyminis) reguliavimas. Valstybė reguliavo bene visas darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas, iš dalies ribojo kolektyvinius ir individualius susitarimus. Tarybiniai įstatymai buvo pritaikyti reguliuoti darbo santykius valstybiniame sektoriuje, kuris tuo metu buvo vyraujantis. Tokiomis sąlygomis, kaip teigia profesorius I. Nekrošius, valstybinis (įstatyminis) darbo santykių reguliavimas, nors ir nelabai efektyvus, bet tikriausiai buvo vienintelis įmanomas [73, p. 25].

Tuo metu, kai Lietuvoje galiojo senoji darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka, Europos Sąjungos valstybės šiuos darbo santykius reglamentavo kitaip. Jos darbo sutarties nutraukimo baigtinio ir detalaus

priežasčių sąrašo iš viso nežinojo, o vietoj jų apsiribojo tik keliais bendro pobūdžio darbo sutarties pasibaigimo pagrindais. Todėl viena iš priežasčių, lėmusių darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, poinstitucio reformą darbo teisėje, buvo Lietuvos teisės derinimas su Europos Sąjungos bei Tarptautinės Darbo Organizacijos teise, siekiant narystės regioninėse bei tarptautinėse organizacijose.

2002 m. birželio 4 d. buvo priimtas Lietuvos Darbo Kodeksas, įsigaliojė 2003 m. sausio 1 d., todėl galios neteko DSI bei nemaža kitų darbo teisės norminių aktų. Lyginant su galiojusia darbo sutarties nutraukimo tvarka, nustatyta DSI, LR DK yra numatyta nemažai naujovių [30]. Laikantis LR DK rengimo koncepcijos bei tarptautinės praktikos ir patirties buvo atsisakyta kitose šalyse nesutinkamo dvejopo atleidimo iš darbo inicijuojamo darbdavio, kai darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva esant darbuotojo kaltei arba be jos ir darbdavio valia. Galima drąsiai teigti, jog tarptautiniai dokumentai, reguliuojantys darbo sutarties nutraukimo sąlygas ir tvarką, užsienio valstybių praktika tokio dvejopo atleidimo pagrindo nežinojo. Taigi, DK buvo atsisakyta teoriškai nepagrįsto ir praktiškai sunkiai pritaikomo galiojusiame DSI įtvirtinto darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo. DK minėti pagrindai nevardijami, o tik įtvirtinama nuostata, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbių priežasčių, kurios DK nėra detalizuotos.

DK 129 straipsnis numato sutarties šalių laisvos valios, laisvo apsisprendimo, kuris siejamas su civilinės teisės dominuojančiais sutarčių laisvės principais. Pavyzdžiui, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, poinstitucio taikymo bruožai išvelgiami LR Civilinio Kodekso [2] 6.217 straipsnyje, kuris reglametuoja sutarties nutraukimo galimybę. Galima sakyti, jog civilinės teisės įtaka aptariamo poinstitucio reformacijai be abejonės yra akivaizdi. Vis dėlto, sutarčių laisvės principas yra ribojamas ir privatinėje teisėje, nes civilinės sutarties šalių laisvė nėra absoliuti, ji yra ribojama ir darbo teisėje.

Pabrėžtina, jog darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindai darbdavio neįpareigoja nutraukti darbo sutartį. Tai yra darbdavio teisė, o ne pareiga. Toks darbo sutarties bruožas atitinka civilinių sutarčių nutraukimo ypatumus.

Vykstant šiuolaikinei teisės reformai, keičiasi ir darbo teisės reguliavimo metodas. Galima sutikti su V. Tiažkijumi, jog darbo teisiniai santykiai reguliuojami naudojant įvairius metodus, iš jų ir tuos, kurie apskritai būdingi kitoms teisės šakoms [80, p. 44-47]. Darbo teisėje taikomi ir civilinio teisinio metodo, ir administracinio teisinio metodo būdai bei priemonės.

Nagrinėjant teisinių metodų reikšmę darbo teisės reguliuojamiems santykiams, verta paminėti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. kovo 26 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-352/2001 Kazys Krivka v. UAB „Statybos apdailos mašinų prekyba“ [93]. Šioje byloje konstatuota, jog „darbo teisės reguliavimo metodas yra ne tik administracinis, bet ir civilinis, kuris remiasi šalių savarankiškumu ir santykių dispozityviškumu“.

Civilinės teisės reguliavimo metodas akivaizdžiausiai pasireškia tuo, jog šiuo metu DK įtvirtina visišką darbuotojo laivę nutraukti darbo sutartį savo valia (išskyrus tai, kad jis turi laikytis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos). Darbuotojo, kaip darbo sutarties šalies, valia yra pakankamas pagrindas nutraukti darbo sutartį. Tai reiškia teisinę darbo sutarties laisvės principo įgyvendinimo garantiją, užkertančią kelią priverstiniam darbui. Tuo tarpu kalbant apie darbdavį, tokios laisvės, kokią turi darbuotojas, nutraukti darbo sutartį, DK nenumato. Taigi darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo tik esant svarbiai priežasčiai ir laikydamasis darbo sutarties nutraukimo tvarkos, bei nepažeisdamas darbuotojams nustatytų garantijų. Būtent apsauginė darbo teisinių santykių reguliavimo funkcija numato itin griežtus reikalavimus darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį pastarojo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

II. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, sąvoka bei priežastys

Teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis. Jai pasibaigus, atitinkamai baigiasi teisiniai darbo santykiai, jų subjektų teisės ir pareigos. DK minimos *darbo sutarties pasibaigimo* ir *darbo sutarties nutraukimo* sąvokų reikšmės skiriasi. Sąvoka „darbo sutarties pasibaigimas“ yra plačiausia. Ji apima visus atvejus, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, nesvarbu, kieno iniciatyva ir kaip tai įvyko [57, p. 121-122]. Pabrėžtina ir tai, jog, nors darbo sutartis pasibaigia, neišnyksta jos šalių teisės ir pareigos, atsiradusios, bet neįvykdytos sutarties galiojimo metu [57, p. 121]. Skirtingai nei DSĮ, naujajame DK nėra detalaus darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo, tačiau DK 124 straipsnyje įtvirtinami bendriausi darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, t. y. darbo sutartis baigiasi: 1) ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais; 2) likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo; 3) darbuotojui mirus.

DK 124 straipsnio 1 ir 2 punktai yra blanketinės normos, nukreipiančios į kitus DK straipsnius, nustatančius darbo sutarties pasibaigimo ar nutraukimo pagrindus (DK 125 – 129, 136 straipsniai), taip pat į kitus įstatymus, nustatančius darbo sutarties nutraukimo pagrindus, kaip antai Lietuvos Respublikos Bakroto įstatymas [11], Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“ [22], Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimu Nr. 1043 patvirtinti Darbo sutarties dėl antraeilių pareigų (darbo), namudininkų, patarnavimo darbų ypatumai [23].

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima grupuoti pagal šalių valią [80, p. 412-414]: 1) pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą dėl valingų darbo sutarties šalių veiksmų ar aplinkybių, kurių atsiradimas siejamas su šalia valia; 2) pagrindai, juridiniai faktai, kai darbo sutarties pasibaigimas nepriklauso nuo šalių valios, be to, tie pagrindai turi būti numatyti arba darbo įstatymuose, arba kolektyvinėse ar darbo sutartyse, jeigu jos nepablogina darbuotojo padėties.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindų klasifikacija turi svarbią teisinę reikšmę, nes, priklausomai nuo to, kuriai grupei priklauso atleidimo pagrindas, padariniai yra skirtingi (pvz., garantijos ir apribojimai atleidžiamiesiems darbuotojams).

Dažnai kyla klausimas, kas yra darbo sutarties nutraukimo pagrindas, nes jo prasmė nėra vienareikšmė ir vartotina įvairiomis prasmėmis, tuo labiau, kad pagrindas gali būti painiojamas su darbo sutarties nutraukimo priežastimi.

Darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį (pvz., šalių susitarimas) [57, p.122], tuo tarpu priežastis - tai tik vienas iš juridinės sudėties, įstatymų pripažintos darbo sutarties nutraukimo pagrindu, elementų. Pavyzdžiui, DK 126 straipsnyje yra numatyta, jog suėjus darbo sutarties terminui, nutraukti darbo sutartį teisę turi tiek darbdavys, tiek ir darbuotojas. Darbo sutarties nutraukimo priežastis yra arba darbuotojo, arba darbdavio išreikšta valia nutraukti terminuotą darbo sutartį suėjus terminui, o šios darbo sutarties pagrindas yra termino suėjimas.

LR DK 129 straipsnyje numatytas pagrindas skiriasi nuo kitų darbo sutarties nutraukimo pagrindų, t.y.: 1) darbdavio valia, iniciatyva; 2) nėra darbuotojo kaltės.

Reikia pasakyti, kad lyginant DK 129 straipsnio pagrindus su kitais DK numatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, tai šiam esant, DK numato papildomus apribojimus ir reikalavimus, be to, pasižymi griežta darbo sutarties nutraukimo tvarka. Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, turi laikytis darbo teisės šaltiniais esančių teisės aktų (DK 3 straipsnis) reikalavimų ir darbo sutarties šalių susitarimu sulygtų darbo sutarties sulygtų sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (DK 95 straipsnio 4 dalis) [86]. Atkreiptinas dėmesys, kad vykstant socialinių partnerių bendradarbiavimui ir susitarimams, DK darbo santykių reguliavimo centras vis labiau perkeliamas į kolektyvinių sutarčių sritį. Taigi darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, turi laikytis darbovietėje taikomos (galiojančios) kolektyvinės sutarties sąlygų, tuo tarpu teismas, nagrinėdamas bylą, kurioje darbuotojas ginčija atleidimo iš darbo pagal 129 straipsnį teisėtumą, turi patikrinti ir nustatyti, ar darbdavys turėjo laikytis kolektyvinės sutarties nuostatų, ir jeigu turėjo, tai ar darbuotojas buvo iš darbo atleistas nepažeidžiant kolektyvinės sutarties nuostatų.

Kaip anksčiau minėta, DK nenustatyta išsamaus (baigtinio) darbo sutarties pasibaigimo atvejų darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, sąrašo. Pagal DK 129 straipsnį svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe, t. y. nurodomi bendriausi svarbių priežasčių požymiai. Šios nuostatos tikslas – nustatyti, kad darbo

sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta dėl svarbių aplinkybių, susijusių su darbuotojo asmeniu, kurios nėra siejamos su darbuotojo kalte ir darbo funkcijomis.

Šio straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, jog darbo sutartis minimu pagrindu taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir panašių svarbių priežasčių, t.y. nurodomos pagrindinės svarbių priežasčių, įgalinančių nutraukti darbo sutartį, rūšys.

DK 129 straipsnyje minima sąvoka „svarbios priežastys“ yra vertinamoji sąvoka, kuri darbdaviui suteikia tam tikrą laisvę nuspręsti, ar konkrečiu atveju pasirinkta priežastis atleidžiant darbuotoją DK 129 straipsnio pagrindu yra svarbi ar ne. Be to, atskiroms darbuotojų kategorijoms DK numato darbdaviui griežtesnius reikalavimus nutraukiant darbo sutartį, t. y. tik ypatingais atvejais.

Pažymėtina, jog darbdavys, pagal DK 129 straipsnį atleisdamas darbuotoją, privalo patikslinti darbo sutarties nutraukimo priežastis, t.y. detalai turi aprašyti aplinkybes, dėl kurių darbuotojas turi būti atleistas. Darbdavys, įteikdamas išpėjimą apie numatomą atleidimą iš darbo, privalo ne tik nurodyti atitinkamus DK straipsnius, bet ir konkrečias priežastis ar aplinkybes, kurios turi reikšmės darbo teisinių santykių pabaigai. Reikia pasakyti, kad DK išsamiai nurodo sąrašą aplinkybių, kurios negali būti pateisinamos priežastys nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Taigi įstatymų leidėjas numatė reikalavimus darbdaviui, kad šis negalėtų piktnaudžiauti jam DK suteikta teise be apribojimų nutraukti darbo sutartį, nesant DK įtvirtinto detalaus darbo sutarties priežasčių nutraukimo sąrašo.

Paminėtina, jog remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44, nutraukiant darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, dokumentuose nurodomas DK 129 straipsnis, tačiau jo nenurodymas arba netikslus nurodymas (pavyzdžiui DK 129 straipsnio atitinkamos dalies nurodymas) savaime nesudaro pagrindo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu [86]. Minimus darbo sutarties nutraukimo netikslumus LAT senatas aiškina remdamasis DK 10 straipsnio 3 dalimi (nustatant tikrąją normos reikšmę, turi būti atsižvelgiama į DK bei aiškinamosios normos tikslus ir uždavinius), CPK 3 straipsnio 6 dalimi (įstatymo ir teisės analogijų taikymo galimybė) bei DK 297 straipsnio 3 dalimi (jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos). Šie LAT argumentai yra svarstylini ir kelia abejonių, todėl norėtusi juos aptarti.

Būtina atkreipti dėmesį į DK 10 straipsnio 2 dalį, kuri įtvirtina, jog DK vartojami žodžiai ir žodžių junginiai turi būti aiškinami pagal jų bendrinę reikšmę, išskyrus atvejus, kai iš konteksto matyti, kad žodis ar žpđzių junginys vartojama specialia – teisine, technine ar kitokia – prasme, be to, jei yra prieštaravimas tarp bendrinės ir specialiosios žodžio reikšmės, pirmenybė turi būti teikiama specialiai žodžio reikšmei. Taigi nutraukiant darbo sutartį DK 129 straipsnio pagrindu, dokumentuose apie darbo sutarties nutraukimą privalo būti numatytas pagrindas ir straipsnis, kuriuo remiantis sutartis nutraukima. Tiek darbo sutarties pagrindo žodinei, tiek skaičiaus (t.y. DK straipsnio numeris) išraiškai galioja ne bendrinė teisinė, o specialioji teisinė reikšmė, nes darbo sutartis nutraukiama ne su bet koku darbuotoju, o būtent su konkrečiu, su kuriuo buvo sudaryta darbo sutartis ir ta sutartis yra nutraukiama. Be to, autorės nuomone, darbo sutarties tikslus teisinis nutraukimo pagrindo įvardijimas (žodžiais ar/ir skaitmenimis) atitinkamame dokumente negali būti bendro pobūdžio klaidinantys pasvarstymai

Antra, darbo teisėje taikomi civilinio teisinio metodo, kuris remiasi šalių savarankiškumu ir santykių dispozityviškumu, bei administracinio teisinio metodo būdai ir priemonės. Nutraukiant darbo sutartį darbdabio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės taikomas vadinamasis civilinis sutarčių metodas, tačiau tai negali pateisinti vienos iš darbo sutarties (t. y. darbdavio) laisvės atleidimo iš darbo dokumente įrašyti klaidinančius duomenis. Normos, skirtos reguliuoti darbo sutarties nutraukimo tvarką yra imperatyvios, ir jų taikymo ypatumas nėra tik socialinių, ekonominių ar politinių interesų atsispindėjimas jose. Šiuos interesus atspindi kiekviena teisės norma. Tuo tarpu imperatyvios normos išsiskiria aukštu jose išreikštų interesų apsaugos lygiu, kuri užtikrinti ir yra tokių normų tikslas [82, p. 38].

Trečia, remiantis loginiu aiškinimo metodu, imperatyvių darbo normų tikslas yra kuo labiau apsaugoti atleidžiamo darbuotojo interesus, tačiau LAT senatas imperatyviam darbo sutarties nutraukimo tvarkos reikalavimui ir jo padariniams suteikia dispozityviškumo bruožų, t. y. klaidingų duomenų įrašymas į darbo sutarties dokumentą klaidingus duomenis, atleidimo iš darbo nepripažįsta neteisėtu. Susiklosčius tokiai situacijai, darbuotojo atžvilgiu imperatyvusis socialinis apsaugos normų pobūdis praranda savo esminę prasmę.

Darbo sutarties nutraukimo tvarka yra imperatyvi. Tiek įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą, tiek ir dokumentų tvarkingas ir tikslus įforminimas nėra darbdavio laivė ar teisė. Neteisingų duomenų pateikimas darbo sutarties nutraukimo dokumente, turėtų būti traktuojamas darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį pažeidimu, todėl

neišvengiamai kyla atitinkami teisiniai padariniai, t.y. darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės privalo būti kvalifikuojamas taip pat neteisėtu.

Kyla klausimas dėl sąvokų „svarbios priežastys“, „ypatingi atvejai“, „esminis darbdavio interesų pažeidimas“ aiškinimo, nes jų prasmės tinkamas atskleidimas turi lemiamą reikšmę darbo sutarties pasibaigimo pagrindo atsiradimui. Šis sąvokų vartojimas gali lemti nelengvus įrodinėjimo teisme procesus. Atsižvelgiant į darbo ginčo situaciją, teismas atskleidžia galutinę šių sąvokų prasmę. Įvertinęs visas byloje iširtas aplinkybes, teismas pateiks sąvokų aiškinimo analizę, nuo kurios priklausys, ar darbo sutartis darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, buvo nutraukta esant teisėtam ir pagrįstam pagrindui [94].

Pažymėtina, jog svarbių priežasčių sąvoka minima tarptautiniuose darbo teisės aktuose. Pripažįstant, kad pagrindinis vaidmuo reguliuojant darbo teisinius santykius tarptautiniu (pasauliniu) mastu priklauso TDO, manytina, jog Lietuva, būdama šios organizacijos narė, turi atsižvelgti į tarptautiniais dokumentais įtvirtintas darbo teisės normas. Visos TDO konvencijos nustato bendrąsias teisinio reguliavimo taisykles bei principus, kurių reikėtų laikytis. Pažymėtina, kad DK 129 straipsnio 1 dalis atitinka 1982 m. TDO Konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [41] 4 ir 11 straipsnių reikalavimus, taip pat 1982 m. TDO Rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [47] 19 punktą bei DK 129 straipsnis atitinka 1963 m. TDO Rekomendacijos Nr. 119 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [45]. Reikia pasakyti, jog būtinybę aptarti aukščiau paminėtas rekomendacijas, susijusias su atleidimu iš darbo nesant darbuotojo kaltės, lemė tai, kad jos žymiai plačiau reglamentuoja darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, priežastis ir tuo pačiu papildo tarptautinių dokumentų standartus, įtvirtintus 1982 m. TDO Konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ . Aukščiau paminėtuose dokumentuose įtvirtinta nuostata, jog nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, priežastys turi būti teisėtos, pagrįstos ir svarbios, kuriomis remiantis galima darbo sutartį nutraukti. Tiek 1982 m. TDO Konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, tiek 1963 m. TDO Rekomendacijoje Nr. 119 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ įtvirtinta, jog svarbiomis priežastimis pripažįstamos darbuotojo gebėjimai ir elgesys darbe arba svarbios priežastys, susijusios su technologiniais pasikeitimais darbe.

Svarbių priešasčių įvardijimas DK atitinka Lietuvos ratifikuotą 1996 m. gegužės 3 d. Europos Socialinę Chartiją (pataisyta) [31]. Šios Chartijos 24 straipsnio a) dalyje nustatyta, jog visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priešasčių, nesusijusių su jų profesiniais sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos pakeitimu..

Sąvokos „svarbios priežastys“ samprata ir turinys įvairiose užsienio šalių normose yra apibrėžiama nevienodai [74, p. {3-45}]. Vienose valstybėse (Belgijoje, Anglijoje, Čekijos Respublikoje, Olandijoje) apsiribojama tiesiog darbo sutarties nutraukimu dėl priešasčių, neįvardijant, ar tai svarbios ar nesvarbios priežastys. Kitose valstybėse numatytas imperatyvus reikalavimas darbdaviui pateikti svarbias, objektyvias, pateisinamas darbo sutarties nutraukimo priežastis, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės (Prancūzija, Vengrija, Italija).

Apibendrinant užsienio valstybių teoriją galima teigti, kad skirtingose šalyse „svarbios priežastys“ apibrėžiamos nevienodai, tačiau bene visose aptartose šalyse išskiriami darbo sutarties pagrindai, panašūs į DK 129 straipsnio numatytus pagrindus, kaip antai: 1) aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe; 2) aplinkybės, susijusios su įmonės ekonominiais, technologiniais ar struktūriniais pertvarkymais.

Apibendrinant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, bendrus reglamentavimo klausimus, reikia pridurti, jog dėl magistro darbo apimties nebus plačiai nagrinėjami terminuotos darbo sutarties nutraukimo atvejai. Šiuo metu galima pasakyti tik tiek, jog pagal DK 129 straipsnio 5 dalį yra numatyti du atvejai, kai darbdaviui leidžiama prieš terminą nutraukti terminuotą darbo sutartį (DK 110 straipsnis 1 dalis), kai nėra darbuotojo kaltės: 1) darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikydamasis DK 129 straipsnio nuostatų, tik ypatingais atvejais, jeigu negalima perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą; 2) darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį.

Pirmuoju atveju, jeigu iki terminuotos darbo sutarties termino pabaigos yra likę mažiau laiko nei konkrečiam darbuotojui taikytinas įspėjimo terminas, numatytas DK 130 straipsnyje, darbdavys neturi teisės šio darbuotojo atleisti iš darbo aptariamuoju pagrindu, todėl taikytinos visos DK 129 straipsnyje įtvirtintos neterminuotos darbo sutarties nutraukimo sąlygos.

Antruoju atveju terminuotos darbo sutarties nutraukimas yra darbdavio teisė. Nutraukdamas terminuotą darbo sutartį šiuo pagrindu, darbdavys neprivalo darbo sutarties pagrįsti kokiomis nors priežastimis, taip pat neprivalo darbuotojo įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir pan. Kaip LAT yra konstatavęs, aptariamuoju atveju nutraukiant terminuotą darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, netaikytini DK 129 straipsnio 1, 2, 3, 4 dalys, 130 straipsnis, 131 straipsnio 1 dalies nuostatos apie įspėjimą, taip pat DK 135 straipsnis, nes nepripažįstama, kad nutraukiant terminuotą darbo sutartį, yra DK 135 straipsnio 1 dalyje numatytos šios teisės normos taikymo sąlygos [86]. Tačiau reikia pabrėžti, jog darbdavys, nutraukdamas terminuotą darbo sutartį minėtu pagrindu, turi laikytis DK 131 straipsnio apribojimų dėl atleidimo iš darbo, DK 132, 133, 134, 140, 141, 206 straipsnių ir kitų teisės normų, nustatančių garantijas darbuotojas.

Be to, reikėtų pridurti, kad terminuotų darbo sutarčių nutraukimo ypatumus reglamentuoja 2003 m. rugpjūčio 19 d. Nr. 1043 Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ [23].

Svarbios priežastys, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe

Norint teisingai suprasti ir aiškinti DK 129 straipsnyje numatytas darbo sutarties nutraukimo priežastis, nepakanka vien remtis aukščiau išvardintais aktais ir jų lyginamąją analize. Reikia pasakyti, kad aiškinant darbo sutarties nutraukimo priežasčių sąvoką ir prasmę, svarbūs daugelis teisės normos kokybės kriterijų (aiškumas, neprieštaringumas, kt), nes jie nulemia, kad teisės norma būtų suprantama tiems, kuriems ji skirta, ir efektyviai įgyvendinama [68, p.106]. Autorė mano, jog tikslą išsiaiškinti priežasčių esmę galima pasiekti taikant priežasčių pažodinio, plečiamojo bei siauriamojo teisės aiškinimo metodų principus, t.y. darbo sutarties nutraukimo priežasčių aiškinimas turėtų būti įvairiapusis.

DK 129 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kokios aplinkybės gali būti pripažįstamos svarbiomis, įtvirtintos tam tikros su darbuotojo asmeniu susijusios aplinkybės (susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe), kurios konkrečiu atveju gali būti pripažįstamos svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį, t.y. nurodomi bendriausi svarbių priežasčių požymiai. Remiantis LAT 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44, aptariamąsios nuostatos tikslas – nustatyti, kad darbdavio iniciatyva

neterminuota darbo sutartis gali būti nutraukta dėl svarbių aplinkybių, susijusių su darbuotojo asmeniu, kurios nėra siejamos su darbuotojo kalte ir darbo funkcijomis [86]. Atkreiptinas dėmesys, jog ši prižasčių grupė nereiškia darbo sutarties pasibaigimo dėl darbuotojo kaltės.

Aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe, bei kitos su darbuotojo asmeniu susijusios aplinkybės gali būti svarbi priežastis nutraukti neterminuotą darbo sutartį tik tada, kai dėl tokių aplinkybių buvimo darbuotojas yra netinkamas pavestam darbui atlikti, t.y. kai darbuotojas akivaizdžiai netinkamas atlikti darbą, tačiau nėra darbuotojo kaltės. V. Tiažkijus teigia, kad tokiais atvejais gali būti: darbuotojas nepritampa prie kitų darbuotojų kolektyvo, jo profesiniai gebėjimai neatitinka įmonės poreikių, jis praranda profesinę kvalifikaciją, taip pat situacija, kai, pasikeitus gamybos technologijai, darbuotojas dėl savo asmeninių savybių neįstengia perprasti naujų gamybos procesų ir dėl šios priežasties negali tinkamai atlikti pavesto darbo [80, p. 422-423].

Taigi šią prižasčių grupę galima išskaidyti į tris smulkesnes darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, priežastis: 1) darbuotojo kvalifikacija; 2) darbuotojo profesiniai gebėjimai; 3) darbuotojo elgesys darbe.

Visos šios priežastys yra bene neaiškiausios iš visų DK 129 straipsnyje įtvirtintų prižasčių, kadangi susiję su darbuotojo asmeniu, o tiksliau su tam tikrais asmenybės bruožais, kurie neleidžia darbuotojui tinkamai atlikti darbą ir todėl darbo sutartis su juo gali būti nutraukta. Manytina, jog išnagrinėjus kiekvieną priežastį detaliau, gali paaiškėti, koks yra įstatymo leidėjo tikslas įtvirtinant tokį prižasčių reglamentavimą DK 129 straipsnyje.

Svarbios priežastys, susijusios su darbuotojo kvalifikacija

Darbuotojo kvalifikacija, kuri reikšminga DK 129 straipsnio 2 dalies taikymui, suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą [86]. Ji nėra tapati išsimokslinimui, kadangi išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Svarbi priežastis nutraukti neterminuotą darbo sutartį dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija, gali būti pripažinta nepakankama kvalifikacija arba reikiamos kvalifikacijos ir pan. Faktas, jog darbuotojas neturi tam tikro diplomo, pažymėjimo, pats savaime nėra pagrindas atleisti darbuotoją pagal DK 129 straipsnio 1 dalį, išskyrus atvejus, kada norminiai teisės aktai įsakmiai nustato, jog tam tikrą darbą dirbti (eiti pareigas) gali asmuo, baigęs tam tikrą

mokyklą, arba turintis atitinkamą diplomą, pažymėjimą, suteikiantį teisę dirbti tam tikrus darbus. Kai tokie dokumentai yra prarandami, o be jų darbuotojas nėra atestuojamas, toji aplinkybė sudaro pagrindą atleisti darbuotoją iš einamų pareigų. Anot V. Tiažkijaus, kai darbuotojas atleidžiamas dėl svarbių priežasčių, susijusių su kvalifikacija, tokia priežastimi galėtų būti jo kvalifikacijos stoka, kuri trukdo tinkamai atlikti jam pavestą darbą, net kai darbuotojas neturi atitinkamo diplomo [80, p.423]. Tokia situacija galima, kai įstatymai imperatyviai nenumato, kad norint eiti tam tikras pareigas ar dirbti tam tikrą darbą yra būtinas atitinkamą išsilavinimą liudijantis dokumentas.

Darbo teisės teorijoje aptinkama nuomonė, kad pagrindą atleisti darbuotojo iš darbo sudaro ne formalūs rodikliai, tačiau faktinis darbuotojo nesugebėjimas atlikti darbo sutartyje sulygtą darbo [80, p.423]. Pavyzdžiui, negalima atleisti iš darbo asmenų, kurie dėl trumpo darbo stažo dar neįgijo reikiamos patirties [57, p. 132]. Antra vertus, jeigu darbuotojas nuolat nesugeba reikiamai atlikti savo pareigų, remiantis DK 129 straipsnio 1 dalimi, jis gali būti atleidžiamas iš darbo.

Darbuotojo netinkamumas darbui gali būti konstatuojamas pagal atestavimo rezultatus. Siekiant didinti darbo efektyvumą ir kelti darbuotojų dalykinę kvalifikaciją, kai kurioms darbuotojų kategorijoms įvedama periodinė atestacija. Pabrėžtina, kad atestacija gali būti numatyta kolektyvinėse sutartyse bei norminiuose teisės aktuose [57, p.132]. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2001 m. liepos 11 d. nutarimu Nr. 899 patvirtino Konkursų valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų atestavimo tvarką [26].

Teisės doktrinos požiūriu atestacija yra svarbi darbuotojo darbo vertinimo forma, kuri turi keletą tikslų [80, p. 423]. Visų pirma, pagrindinis atestacijos tikslas – įvertinti darbuotojo kvalifikaciją, jo gebėjimus, profesinę veiklą ir asmenines savybes, siekiant nustatyti, ar darbuotojas gali toliau eiti jo turimas pareigas. Antra vertus, atestacija gali būti vykdoma ir kitais tikslais, pavyzdžiui, darbuotojas siekia gauti aukštesnę profesinę kategoriją arba aukštesnes pareigas. Šiuo atveju atestacijos rezultatai parodo, ar darbuotojas atitinka tuos aukštesnius reikalavimus. Vadinasi, atestacija yra viena iš priemonių, leidžiančių užtikrinti nuolatinį, tęstinį darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, jo tobulėjimą, kad atitinkamas pareigas eitų aukščiausios kvalifikacijos asmenys [96].

Pabrėžtina, jog neigiama atestacinės komisijos išvada nėra pagrindas nutraukti darbo sutartį [57, p.132]. Tokia išvada yra tik labai svarbus įrodymas priežasčių, kurioms esant DK leidžia nutraukti darbo sutartį. Kitaip sakant, nepatenkinami atestacijos rezultatai suponuoja išvadą, kad šis darbuotojas, nesant jo kaltės, neatitinka nustatytų reikalavimų,

negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo, nes neturi reikiamos kvalifikacijos. LAT 2000 m. vasario 23 d. nutartimi [95] išaiškino, jog darbuotojo nesikreipimas į atestacijos komisiją, pasibaigus jo kvalifikacijos pažymėjimo galiojimo laikui, esant reikalavimui pateikti teisės aktuose nustatyto pavyzdžio atestatą, turi būti prilyginamas jo neatestavimui ir yra pagrindas atleisti darbuotoją. Pridurtina, kad šiuo atveju darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį DK 129 straipsnio pagrindu, privalo laikytis įstatymų nustatytos atleidimo iš darbo tvarkos. Antra vertus, minėtas pagrindas gali išnykti, jeigu darbuotojas, įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą dėl aplinkybių, susijusių su jo kvalifikacija, iki darbo sutarties nutraukimo momento įgyja reikiamą kvalifikaciją. Tokiu būdu įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą nurodyta atleidimo iš darbo priežastis išnyksta ir darbdavys praranda teisę nutraukti darbo sutartį dėl įspėjime nurodytos priežasties[86].

Pridurtina tai, jog 1982 m. TDO Rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 8 punkte [47] siūlytina nenutraukti darbo sutarties dėl nepakankamos darbuotojo kvalifikacijos, nebent darbuotojas buvo rašytiniu dokumentu įspėtas pagerinti savo darbą, nurodant kaip tas darbas turi būti atliktas, tačiau to nepadare praėjus protingam laikotarpiui nuo įspėjimo. Remiantis teleologiniu teisės aiškinimo metodu, TDO rekomendacijos analizė leidžia tvirtinti, jog šiame teisės akte nustatyto protingo termino, per kurį darbuotojas turi pagerinti savo profesinius gebėjimus, nustatymas yra labai svarbus darbuotojo bei darbdavio teisinių santykių stabilumui sutvirtinti bei tam tikram darbiniai dialogui plėtoti.

Laikantis socialinės apsaugos darbuotojo atžvilgiu pozicijos, minima TDO rekomendacijos norma turi svarbios reikšmės vertinant darbuotojo kvalifikacijos stoką ir dėl to kylančias atleidimo iš darbo problemas. Atkreiptinas dėmesys, jog kvalifikacijos stoka nebūtinai privalo būti darbo sutarties nutraukimo priežastis, tačiau neatmestina galimybė, jog darbdaviui, nededant jokių pastangų išsaugoti darbo teisinių santykių stabilumo, parankiausia darbuotoją atleisti dėl akivaizdžiausio pagrindo – atestacijos neigiamų rezultatų, rodančių nepakankamą pasirengimą dirbti tam tikrą darbą ar eiti tam tikras pareigas.

Šiuo atveju svarstyтина galimybė *tiesiogiai* remtis 1982 m. TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 8 punktu. Reikia pasakyti, jog vienas iš darbo teisės tikslų yra stengtis išsaugoti darbo santykių stabilumą, o protingo termino nustatymas, minimas būtent TDO rekomendacijoje, yra vienas iš būdų šiam tikslui pasiekti. Antra vertus, tai nėra absoliutus ir „aklas“ minėto tikslo siekimas, kadangi

išsaugoti ar neišsaugoti darbo teisinius santykius priklauso nuo situacijos. Darbdavys taip pat neprivalo nuolaidžiauti darbuotojui, neturinčiam pakankamos kvalifikacijos dirbti atitinkamą darbą arba eiti tam tikras pareigas, nes neabejotinai šis darbuotojas negali pasiekti tų darbo rezultatų, kuriuos jis pasiektų turėdamas reikalingą tam darbui ar pareigoms kvalifikaciją.

Pavyzdžiui, tokie terminai yra labai panašiai reglamentuojami Anglijoje. Jeigu darbuotojas nedirba taip, kaip yra sulygta darbo sutartyje, tuomet įspėjimas apie jo nepakankamą sugebėjimą dirbti darbą arba eiti pareigas yra būtinas. *Winterhalter Gastronom Ltd v Webb* byloje [76, p.414] buvo konstatuota, kad darbuotojo atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, yra neteisėtas, jeigu darbdavys manė, kad įspėjimas apie darbo gebėjimų pagerinimą darbo rezultatams nebūtų turėjęs jokios reikšmės, todėl atleido darbuotoją laikydamasis tik įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino reikalavimų.

Svarbios priežastys, susijusios su darbuotojo profesiniais gebėjimais

Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją, pavyzdžiui, išsilavinimą ir jį patvirtinančius dokumentus (pažymėjimą, diplomą ir kt.), tačiau dėl kitų aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais, yra pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą arba eiti pareigas. Sąvoka „profesiniai gebėjimai“ tam tikra prasme apibūdina sąvoką „kvalifikacija“, jos yra glaudžiai susijusios ir DK prasme gali būti vartojamos kaip sinonimai [86]. Pagal DK 129 straipsnį profesiniai gebėjimai apima visas objektyviai esančias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą arba eiti pareigas. Teisės doktrinoje aptinkama nuomonė, kad tai gali būti darbuotojo sveikatos būklė, taip pat atvejai, kai toks darbuotojas sistemingai gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan [80, p. 425]. Kita vertus, darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją ir netgi tinkamai vykdyti jam pavestą darbo funkciją, tačiau jeigu tokiai darbo funkcijai vykdyti jam reikalingas daug ilgesnis laikas nei visiems kitiems darbuotojams, toks darbuotojas gali būti atleistas dėl aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais [86]. Pabrėžtina, jog neatitikties dirbamam darbui faktas turi būti įrodytas objektyviais duomenimis bei įrodyti tokius faktus turi darbdavys [57, p. 131].

Remiantis LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44, darbuotojas, kuris pagal valstybinės socialinės medicininės ekspertizės komisijos ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo (eiti pareigų), nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems, jo sutikimu turi būti perkeltas į jo sveikatą ir esant galimybei kvalifikaciją atitinkantį darbą [86]. Jeigu

darbuotojas nesutinka būti perkeltas į siūlomą darbą arba darbovietėje nėra darbo, į kurią jis galėtų būti perkeltas, darbdavys DK nustatyta tvarka atleidžia darbuotoją iš darbo, išskyrus atvejį, nustatytą 212 straipsnyje.

Pagal DK 129 straipsnio 1 dalį, medicininė išvada dar nėra pagrindas nutraukti darbo sutartį, nes atleidimo iš darbo pagrindas yra faktiškas negalėjimas atlikti darbo sutartyje suldyto darbo, išskyrus atvejus, kai dirbti tam tikrus darbus ar eiti tam tikras pareigas leidžiama asmenims, nesergantiems norminiuose teisės aktuose išvardytomis ligomis ar neturintiems tam tikrų fizinių defektų [57, p. 131].

Aptariant kitų šalių patirtį nagrinėjamu klausimu, reikia pasakyti, jog darbuotojo nepakankama kvalifikacija arba profesiniai gebėjimai yra viena iš priežasčių, leidžiančių nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Daugelio šalių įstatymuose vartojama „kvalifikacijos“ sąvoka atitinka „profesinių gebėjimų“ sąvokos esmę. Pavyzdžiui, šių sąvokų vartojimas tiesiogiai nėra numatytas Prancūzijos Darbo kodekse, tačiau darbo sutarties nutraukimo priežastimi darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, įvardijama darbuotojo asmenybės tinkamumas atlikti darbą [65, p. 136]. Latvijos Darbo teisės įstatyme (lat. *Darba likums*) neįtvirtinta darbuotojo „kvalifikacijos“ sąvoka, o numatyta „galimybės“ dirbti darbą sąvoka, kuri reiškia tinkamą profesinį darbuotojo pasirengimą dirbti darbą ar eiti atitinkamas pareigas. Reikia pastebėti, kad Lietuvos DK įtvirtintų sąvokos „kvalifikacija“ ir „profesiniai gebėjimai“ labiausiai atitinka Anglijos Darbo teisių akto (1996) 98 straipsnyje [76, p. 415] numatytų sąvokų reikšmę. Šiame straipsnyje numatytas darbuotojo „tinkamumas“ dirbti darbą apibūdinamas darbuotojo profesiniais gebėjimais, t. y. darbuotojo profesiniai įgūdžiai, adaptacija, sveikatos arba psichinė būklė, tuo tarpu darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo įgytas išsimokslinimas, atitinkamos mokyklos diplomas ar profesinė kvalifikacija, reikalinga dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas [76, p. 410]. Šiuo atveju norint pripažinti darbuotojo nepakankamą kvalifikaciją arba profesinių gebėjimų stoką, reikia nustatyti, kodėl darbuotojas negali atlikti jam pavesto darbo, ar jis buvo tinkamai apmokytas, ar darbuotojui yra tinkamai vadovaujama, kad šis atliktų reikalaujamą darbą, taip pat ar suteikiamos atitinkamos darbo instrukcijos ir pan. Anglijos darbo tribunolo *Sutcliffe & Eaton Ltd v Pinney* byloje pripažinta, kad darbo sutartis su atsakovu buvo nutraukta neteisėtai, nes jam, neišlaikius egzaminų greitosios pagalbos dispečerio kvalifikacijai gauti, ieškovas nesuteikė papildomo laiko pagerinti savo profesines žinias ir dar kartą laikyti kvalifikacinį egzaminą.

Svarbios priežastys, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe

Aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, kurios gali sudaryti pagrindą darbdaviui nutraukti neterminuotą darbo sutartį, turėtų būti aiškintinos kaip subjektyvios darbuotojo charakterio, asmeninės ir panašios savybės, kurios, nesant jo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos (DK 234 str.), objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe. LAT senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 tokias aplinkybes pripažįsta kaip nepagrįstus konfliktus su bendradarbiais, nesuderinamumo su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimą ir pan. [86]. Remiantis LAT praktika, tam tikrais atvejais svarbios priežastys, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, yra pripažįstami darbuotojo psichologinis nesuderinamumas, nesutaritimai su buvusiu kolege, neetiški pasisakymai ir elgesys, kuriantis įtampą tarp įmonės darbuotojų, trukdantys normaliam bendrovės darbui [97], ieškovės konfliktiškas charakteris [98], darbuotojo ypač neatsargus elgesys su degiomis medžiagomis, sudaręs grėsmę pamainoje dirbusiems žmonėms, dėl ko darbuotojas praradp administracijos pasitikėjimą dirbti su bendrovės materialinėmis vertybėmis [99].

LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 pabrėžia, kad tokios su darbuotojo elgesiu susijusios aplinkybės, kaip svarbi priežastis DK 129 straipsnio prasme, neturėtų būti nulemtos darbuotojo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos, buvimu[86]. Taigi esant drausminės atsakomybės pagrindams, yra taikoma drausminės atsakomybės norma (DK 236 straipsnis), nes jo taikymas susijęs su darbuotojo kalte.

Užsienio šalių patirtis rodo, kad darbuotojo elgesys turi būti siejamas būtent su jo kalte. Remiantis Anglijos, Prancūzijos, Italijos darbo teise [74], reikia pasakyti, kad darbo tvarkos taisyklėse gali būti įtvirtintas pareigų sąrašas, į kurį įtrauktini reikalavimai, susiję su darbuotojo elgesiu darbe, kaip antai etikos, mandagumo, padoraus elgesio taisyklės ir pan. Šiuo atveju už darbo drausmės pažeidimus yra skiriamos šių šalių darbo įstatymuose numatytos drausminės nuobaudos, o ne atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

Ekonominės, technologinės priežastys ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai bei panašios svarbios priežastys kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindas

Darbo sutartis gali būti nutraukta nepaisant pakankamų kvalifikacinių ar profesinių darbuotojo gebėjimų. Tokie atvejai yra susiję su darbdavio ūkinės veiklos pokyčiais, kurie tiesiogiai arba netiesiogiai įtakoja būtinybę mažinti darbuotojų skaičių.

Ekonominės darbo sutarties nutraukimo priežastys

Ekonominių priežasčių sąvoka yra gana plati, galinti apimti gamybinių ar technologinių priežasčių sąvokas. Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių priežasčių turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe, t.y. darbuotojo atleidimas iš darbo turėtų būti tiesiogiai nulemtas darbdavio ūkinės būklės pasikeitimų [80, p. 425]. Pavyzdžiui, nuolatinis apyvartos mažėjimas, dažni nuostoliai, nulemti objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, naujo konkurento atsiradimas rinkoje), galėtų būti pripažinti svarbia ekonomine priežastimi DK 129 straipsnio 2 dalies prasme [86]. Neabejotina, jog keičiantis ekonominei situacijai, darbdavys reaguoja į šiuos veiksniai, todėl tai turi įtakos darbo, ūkinės veiklos organizavimo pasikeitimams. Kaip konstatuoja V. Tiažkijus, ekonominės priežastys greičiausiai bus tik veiksniai, nulėmę minėtus pasikeitimus [80, p. 425]. Vadinasi, ekonominės priežastys gali būti ir netiesioginės darbo sutarties nutraukimo priežastys, tiesiogiai įtakojančios darbo organizavimą.

Reikėtų paminėti, jog plačiaja prasme prie nagrinėjamų priežasčių priskirtinas darbuotojų atleidimas iš darbo dėl įmonės bankroto ir reorganizavimas [80, p. 425]. Vis dėlto šie atleidimo pagrindai nėra priskiriami prie DK 129 straipsnyje minimų darbo sutarties nutraukimo priežasčių, o aptariami kituose straipsniuose bei daugelį šių santykių reguliuoja kiti norminiai teisės aktai.

Technologinės darbo sutarties nutraukimo priežastys

Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, technologinės priežastys turėtų būti suprantamos kaip tam tikri technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas ar keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi sulgytų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų [86]. Pridurtina tai, kad darbo sutarties nutraukimas dėl technologinių priežasčių yra pagrįstas tik tuo atveju, jei technologiniai pakeitimai yra įdiegti darbovietėje, iš kurios darbuotojas yra atleidžiamas.

Keičiantis gamybos procesui, dažnai keičiasi darbuotojų darbo funkcijos, pareigos bei darbo krūvis. Akivaizdu, kad tobulėjant gamybos procesams, atsiranda tam tikrų padarinių: priimami nauji darbo organizavimo sprendimai, padedantys efektyviau panaudoti žmogiškuosius išteklius, todėl mažinamas darbuotojų skaičius bei gamybos išlaidos. Šiuo atveju, modernizavus gamybą ar kitą veiklos sritį, reikalingi darbuotojai naujoms technologijoms prižiūrėti ar valdyti. Vadinasi, tos įmonės darbuotojai gali neturėti reikiamos kvalifikacijos ir tokio darbo atlikti nesugebės. Darbo sutartys su šiais darbuotojais gali būti nutrauktos ir dėl aplinkybių, susijusių su jų kvalifikacija, kadangi

DK nenumato darbdavio pareigos perkvalifikuoti ar apmokyti darbuotojus dirbti naujais mechanizmais [86].

Darbovietės struktūriniai pertvarkymai teismo pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas negali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Konkrečios pareigybės panaikinimas įmonės organizacinės struktūros pakeitimų pasėkoje, sukeliantis darbuotojų skaičiaus sumažinimą, gali būti pripažįstamas svarbia darbuotojo, kuris dirba panaikintose pareigose, atleidimo iš darbo priežastimi. Šiuo atveju teismas, nagrinėjantis ginčą dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, neįpareigotas vertinti įmonės struktūrinių pertvarkymų ekonominių tikslingumo ir pagrįstumo, o yra įgalintas tirti ir nustatyti, ar įmonės struktūriniai pertvarkymai atlikti kompetentingo organo sprendimu, ar jie yra realūs, ar nėra fiktyvūs, turintys tikslą tik pagrįsti darbo sutarties nutraukimą su konkrečiu darbuotoju [94].

LAT senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 nurodo, kad DK 138 straipsnyje nurodyti pasikeitimai nėra struktūriniai pertvarkymai DK 129 straipsnio prasme. Jie negali būti teisėta, svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį [86]. Dėl ribotos magistro darbo apimties nėra galimybės plačiau aptarti atvejų, susijusių su minėtame straipsnyje įtvirtintų reikalavimų pažeidimu. Vis dėlto svarbiausius šio klausimo aspektus reikėtų aptarti.

DK 138 straipsnyje numatyta, jog įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius.

Reorganizuojant įmonę gali iškilti būtinybė mažinti darbuotojų skaičių, tačiau šiuo atveju taikomas kitas DK straipsnis. Reorganizavimo esmė – subjekto pabaiga ir jo teisių bei pareigų perėjimas kitam subjektui arba subjektams. Šį klausimą reglamentuoja 2001 m. kovo 12 d. 2001/23/EB direktyva „Dėl valsybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, derinimo“ [54]. Pagal direktyvos 4 straipsnio 1 dalį įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti darbuotoją iš darbo. Ši direktyva siekia darbuotojų interesų apsaugos, įvykus esminiams darbdavio, kaip teisės subjekto, pokyčiams. Pagrindinis

direktyvoje įtvirtintas principas, jog įvykus susiliejimui, įmonės, verslo ar dalies verslo perdavimui, visų darbuotojų darbo sutartis ir iš jų kylančios teisės ir pareigos pereina naujam perėmėjui, todėl jam tampa privalomos visos kolektyvinių sutarčių sąlygos, galiojusios įmonėje iki joje įvykusių esminių pokyčių. Nagrinėjamos temos aspektu labai svarbios direktyvos nuostatos dėl individualių ir kolektyvinių darbo santykių, kurie tęsiasi ta pačia apimtimi, kaip prieš įmonės ar verslo perdavimą ar susiliejimą (reorganizavimą).

Apibendrinant šį klausimą, reikėtų pabrėžti, jog įvykus DK 138 straipsnyje numatytiems pokyčiams, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, ne visais atvejais yra vertinamas kaip neteisėtu. Pažymėtina, jog DK 138 straipsnis netrukdo atleisti darbuotoją iš darbo dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Norint išsiaiškinti, ar darbo santykiai buvo nutraukti vien dėl įmonės reorganizavimo atvejo, V. Tiažkijus siūlo patikrinti, ar laiko tarp reorganizavimo ir atleidimo tarpas yra pakankamai trumpas, ar po to buvo priimta naujų darbuotojų ir pan.

Kitos darbo sutarties nutraukimo priežastys

Sunku pasakyti, kaip turi būti suprantamas apibrėžimas „panašios svarbios priežastys“. LAT apžvalgoje teigia, kad šios „panašios svarbios priežastys“ turėtų būti suprantamos kaip kitos priežastys greta ekonominių, technologinių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų, kurios, atsižvelgiant į konkrečios darbovietės veiklos specifiką bei konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes, galėtų būti pripažintos pagrindu darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės [86]. Esant teisiniam šių priežasčių klausimo aiškinimo vakuumui, V. Tiažkijus, remdamasis anksčiau galiojusiais Darbo sutarties įstatymu bei Darbo įstatymų kodeksu, pateikia gamybinių darbo sutarties nutraukimo priežasčių pavyzdį [80, p. 427]. Mokslininkas teigia, kad gamybinės darbo sutarties nutraukimo priežastys susijusios būtent su gamybos kokybiniais bei kiekybiniais pokyčiais.

Esant kiekybiniais gamybos pasikeitimams, pavyzdžiui, didinant gamybos apimtį, darbuotojų poreikis gali santykinai sumažėti. Šiuo atveju V. Tiažkijus siūlo atleidimo iš darbo priežastį formuluoti ne kaip gamybinę, o kaip technologinę priežastį, kadangi technologijų tobulėjimas lemia mažesnę darbo jėgos reikmę. Antra vertus, kokybiniai gamybos pokyčiai, susiję su pertvarkymais įmonėje, kai vietoje vieno objekto įmonė pradeda gaminti kitą, taip pat lemia darbo sutarties nutraukimą. Šiuo atveju galioja taisyklė, kad darbuotojai gali būti atleidžiami, jei jiems neįmanoma pasiūlyti kito darbo.

Pabrėžtina tai, kad nutraukiant darbo sutartį dėl gamybinių priežasčių, būtina atsižvelgti į konkrečią situaciją ir įvertinti, ar gamybos pokyčiai turi tiesioginės įtakos darbuotojui.

Reikia pasakyti, nagrinėjamų darbo sutarties nutraukimo priežasčių reglamentavimas yra labai panašus į užsienio šalių įstatymuose įtvirtintų darbo sutarties nutraukimo aptariamam pagrindui priežasčių reglamentavimą. Pavyzdžiui, Prancūzijos darbo teisėje yra numatyta darbdavio pareiga pateikti realias ir svarbias (rimtas) darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, priežastis, kurios reiškia, jog įmonės padalinys patiria rimtus ekonominius sunkumus įskaitant ir visos įmonės ekonominius rodiklius bei būklę [74, p. {5-23}]. Ši ekonominių priežasčių rūšis yra teismų kruopščiai tikrinama, pavyzdžiui, jei darbdavys tik planuoja pagerinti įmonės finansinę būklę ir dėl šios priežasties atleidžia darbuotoją iš darbo, tai šis darbo santykių nutraukimas yra pripažintinas neteisėtu. Latvijos Darbo teisės įstatyme šalia ekonominių, technologinių, yra įtvirtintos organizacinės priežastys.

Reikėtų pastebėti, kad nagrinėjamų darbo sutarties nutraukimo priežasčių reglamentavimo problematiką plačiau atskleidžia Anglijos darbo teismų praktika, kuria galima remtis aiškinant Lietuvos DK įtvirtintų priežasčių turinį. Pavyzdžiui, iki 1997 metų Anglijos teismai įvairiai aiškino ekonomines, technologines ir su jomis susijusias atleidimo iš darbo priežastis. Teismai turėjo atlikti vadinamuosius „funkcijų“ (faktiško darbo funkcijų atlikimo) bei „darbo sutarties“ (sulygto darbo sutartyje darbo atlikimo) vykdymo testus [76, p. 456]. Anglijos Arbitracinis Darbo Tribunolas *Safeways Stores plc v Burrell* [1997] byloje ankstenę praktiką pakeitė ir konstatavo, kad teismai turi tikrinti, ar darbdavys gali sudaryti sąlygas tęsti atliekamą konkrečios rūšies darbą ne konkrečiam darbuotojui, o bet kuriam iš visų darbuotojų.

Kartu su DK 129 straipsnio 1 ir 2 dalimis aiškintinta ir taikytina šio 129 straipsnio 3 dalis, kuri reglamentuoja aplinkybes, negalintias būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį. Išnagrinėjus kai kurių užsienio šalių teoriją bei praktiką šiuo klausimu, galima sakyti, kad daugelyje valstybių yra panašiai reglamentuojami šie darbo teisiniai santykiai.

Taigi Lietuvoje pagal DK 129 straipsnio 3 dalį teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius negali būti: 1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu; 2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje; 3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus; 4) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimtinė padėtis,

įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms; 5) amžius; 6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles.

Pažymėtina, kad šių priežasčių sąrašas yra beveik toks, kokį įtvirtina 1982 m. TDO Konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“[41] ir 1982 TDO Rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“[47].

Aiškinant DK 129 straipsnio 3 dalies 1 punktą pažodžiui, minimas dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje apima ne tik profesinės sąjungos narius, bet ir visus darbuotojus. 1949 m. TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“[35] 1 straipsnis draudžia atleisti darbuotoją darbuotoją ar padaryti žalos kitokiu būdu dėl jo narystės profesinėje sąjungoje ar dalyvavimo jos veikloje ne darbo metu arba darbdavio sutikimu ir darbo metu. Taigi ši konvencija taip pat įtvirtina „dalyvavimo“ sąvoką profesinės sąjungos veikloje. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dalyvauti profesinės sąjungos rengiamuose renginiuose ir akcijose, tačiau atsižvelgiant į Profesinių sąjungų įstatymo [5] nustatytą imperatyvą tai daryti ne darbo metu. Antra vertus, tokie renginiai ir akcijos gali vykti darbo metu tik gavus darbdavio sutikimą, taip pat kolektyvinėje sutartyje arba norminiuose teisės aktuose numatytais atvejais. Profesinės sąjungos nariai ir kiti darbuotojai, pažeidę šiuos reikalavimus, gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn.

Remiantis DK 129 straipsnio 3 dalies 2 punktu, teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį negali būti darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje. Norint tinkamai aiškinti ir taikyti šią normą, reikia atsakyti į klausimą, kas yra darbuotojų atstovas. Pagal 1971 m. TDO konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ [39] 3 straipsnį, darbuotojų atstovais pagal nacionalinius įstatymus arba praktiką yra pripažintini:

1. profesinių sąjungų atstovai, t.y. profesinių sąjungų paskirti arba išrinkti atstovai;
2. renkami atstovai, t.y. įmonės darbuotojų pagal nacionalinių norminių teisės aktų arba kolektyvinių susitarimų nuostatas išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose valstybėse pripažįstama išimtinė profesinių sąjungų kompetencija.

Vadovaujantis minėta konvencija bei DK 19 straipsniu, Lietuvos darbo teisės doktrinoje [57, p. 134] darbuotojų atstovais reikėtų laikyti: 1) darbuotojus, išrinktus į profesinės sąjungos renkamuosius organus; 2) darbuotojus, išrinktus į darbo tarybą;

3)darbuotojų renkamuosius įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūros atstovus;
4)darbuotojų išrinktus darbo ginčų komisijos narius; 5)kitus renkamus darbuotojų atstovus, jeigu tai numatyta norminiuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse.

DK 129 straipsnio 3 dalies 3 punkte numatyti darbuotojo veiksmai, kaip dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus, negali būti pripažinti svarbia priežastimi nutraukti su juo darbo santykius.

Pagal DK 129 straipsnio 3 dalies 4 punktą darbuotojo lytis, seksualinės orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeiminei padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms taip pat *inter alia* negali būti teisėta priežastis su juo nutraukti darbo santykius.

Darbo teisės doktrinoje yra plačiai aptarinėjamas kalbos bendraujant su visuomene, kaip vieno iš darbuotojo turimos kvalifikacijos ar profesinių gebėjimų įrodymo, reikalavimo klausimas. Valstybinės kalbos įstatymo 4 straipsnyje [18] nustatyta, kad visos Lietuvos Respublikoje veikiančios institucijos, įstaigos, įmonės ir organizacijos raštvedybą, apskaitos, atskaitomybės, finansinius ir techninius dokumentus turi tvarkyti valstybine kalba. Reikia pabrėžti, jog reikalavimas mokėti valstybinę kalbą dirbant arba einant tam tikras pareigas negali būti traktuojamas kaip diskriminacija dėl kalbos [57, p. 135]. Tai kvalifikacinis reikalavimas, todėl, jeigu darbuotojas nemoka valstybinės kalbos tuo lygiu, kuris reikalaujamas dirbant tam tikrą darbą arba einant tam tikras pareigas, dėl nepakankamos darbuotojo kvalifikacijos, remiantis DK 129 straipsniu, su juo gali būti nutraukti darbo teisiniai santykiai. Antra vertus, ne tik valstybinės, bet ir kitos kalbos nemokėjimas, būtinas dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, yra pripažintina darbuotojo kvalifikacijos stoka.

DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punkte įtvirtinta, jog darbuotojo amžius negali būti teisėta darbo sutarties nutraukimo priežastis. LAT senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 yra nurodęs, kad DK 129 straipsnis, remiantis DK 10 straipsnio 1 dalimi, turi būti aiškinamas ir taikomas sistemiškai, todėl darbuotojo amžius gali būti darbo sutarties nutraukimo priežastimi tik tada, kai ji yra svarbi, turinti esminę įtaką darbuotojo profesiniams gebėjimams ir kitiems kriterijams, dėl ko suėjus atitinkamam darbuotojo amžiui, kuris lemia, ar jis gali tinkamai atlikti darbo sutartyje sulygtas darbo funkcijas [100].

Jeigu darbdavys, nepaisant DK 129 straipsnio 3 dalyje numatytų draudimų, nutraukia darbo sutartį su darbuotoju, šis pagal DK 297 straipsnį turi teisę ginčyti atleidimo priežastį teisme. Šiuo atveju teismas gražina darbuotoją į buvusįjį darbą, priteisdamas vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką, arba darbuotojui pareiškus, kad gražinus į darbą jam būtų sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, be vidutinio darbo užmokesčio už visą priverstinės pravaikštos laiką, jam priteisiama DK 140 straipsnyje numatyto dydžio išeitinė išmoka.

Svarbu pažymėti, jog įstatymų leidėjas įtvirtina darbdavio pareigą atsakyti už diskriminuojamuosius veiksmus darbuotoją atleidžiant iš darbo ne tik dėl amžiaus, bet ir dėl DK 129 straipsnio 3 dalies 4 punkte įtvirtintų priežasčių. Pabrėžtina, jog nustačius DK 129 straipsnio 3 dalies 4 ir 5 punkto draudimų pažeidimą, teismas taiko DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse numatytas pasekmes, tačiau riboja darbdavio atlyginamos žalos dydį, nustatydamas teismo priteistinos kompensacijos ribas. Kaip pažymėjo T. Davulis, pasirinkti kompensaciją ar išmoką, kurios dydis yra tiksliai apibrėžtas pagal DK, yra darbuotojo valia, o ne automatiškai taikoma diskriminavimo draudimo pažeidimo pasekmė, tačiau teismas, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes ir matydamas, kad išeitinės išmokos nepakanka darbdavio padarytai žalai atlyginti, turi teisę priteisti darbuotojui neturtinės žalos atlyginimą (DK 250 str.), kuris pagal CK nėra ribojamas maksimaliu dydžiu [61, p. 272-273]. LAT yra konstatavęs, jog asmens darbo veikla yra itin jautri menkiausiems pažeidimams ir gali sukelti bet kuriam darbuotojui neturtinės žalos, todėl sprendžiant dėl darbdavio neteisėtais veiksmais padarytos neturtinės žalos darbuotojui, būtina įvertinti tai, kad darbo santykiuose darbuotojas paprastai yra silpnesnė teisinių santykių šalis, o darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisinių santykių šaliai, keliami griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai, siekiant užkirsti kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo įgalinimais [91].

Apibendrinant aukščiau nagrinėtas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės priežastis, galima teigti, jog kertinis akmuo yra šių priežasčių daromos įtakos darbo santykiams svarba, o ne minėtų priežasčių tikslus pavadinimas ir kilmė. Antra vertus, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, gali būti pripažintas neteisėtu, jeigu darbdavys nesilaikys DK nustatytų darbo sutarties nutraukimo apribojimų bei DK numatytų apsaugos nuo galimo atleidimo iš darbo garantijų tam tikrų kategorijų darbuotojams.

III. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apribojimai bei garantijos, apsaugančios tam tikrų kategorijų darbuotojus nuo galimo atleidimo iš darbo

Darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio, darbuotojo arba trečiųjų asmenų iniciatyva. Darbuotojo iniciatyva yra pakankamas pagrindas nutraukti darbo sutartį laikantis įstatymų nustatytos tvarkos. Tai yra svarbi darbuotojo laisvės pasirinkti darbą principo, įtvirtinto LR Konstitucijos 48 straipsnyje bei DK 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte, įgyvendinimo garantija. Remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimu [85], siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti, pavyzdžiui, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva griežtas reglamentavimas. Šių įstatymo nustatytų priemonių įgyvendinimas susijęs su tam tikromis darbdavio išlaidomis, tačiau šios priemonės yra būtinos siekiant apsaugoti darbuotojo socialines reikmes.

Tuo tarpu darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį, negali remtis vien tik savo iniciatyva. Darbdavys privalo pateikti svarbias, įtikinamas, teisėtas ir pagrįstas darbo sutarties nutraukimo priežastis, be to, laikytis DK nustatytų darbo sutarties nutraukimo apribojimų, nepažeisti DK numatytų darbuotojų garantijų. Socialinė apsaugos funkcija pasireiškia tuo, jog kai kurių kategorijų darbuotojams turi būti taikoma didesnė apsauga nuo galimo atleidimo iš darbo.

Darbo sutarties nutraukimo apribojimai

Taigi, DK 131 straipsnio 1 dalyje numatyti atvejai, kuomet draudžiama įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą iš darbo bei jį atleisti. DK 131 straipsnio 1 dalyje numatyti tokie atvejai, kai: 1) darbuotojas yra laikinai nedarbingas, taip pat jo atostogų metu, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis yra nutraukima be įspėjimo (DK 136 str. 1 d.), t.y. nepaisant šalių valios darbo sutartis privalo būti nutraukta; 2) darbuotojas yra pašauktas atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus atvejus, kuomet darbo sutartis nutraukiama be įspėjimo (LR DK 136 str. 1d.), t.y. taip pat nepaisant šalių valios darbo sutartis nutraukiama; 3) juos numato kiti įstatymai.

Minimas straipsnis taikomas tik tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva ir netaikomas, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais [101].

DK 133 straipsnio 1 dalies 1 punktą atitinka 1982 m. TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [41] 6 straipsnį, kur laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos negali būti teisėta atleidimo iš darbo priežastimi, be to, DK 131 straipsnio 1 dalies 2 punktą yra suformuluotas kaip TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [47] 5 punkto „b“ papunktis, įtvirtinantis, jog svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį negali būti nebuvimas darbe darbuotojo, pašaukto atlikti privalomąją karinę tarnybą arba kitas piliečio pareigas.

DK 131 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktais įtvirtintas draudimas darbdaviui priimti sprendimą nedalyvaujant pačiam darbuotojui. Tai ypatingos svarbos nuostata, įtvirtinanti humanišką darbo sutarties nutraukimo procesą. Darbuotojui, turinčiam sveikatos sutrikimų, besiuksinčiam ar atliekančiam garbingą pareigą, nereikėtų užkrauti papildomų rūpesčių [80, p. 447]. Remiantis DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalimis [86], DK 131 straipsnio 1 dalies draudžiančių nuostatų pažeidimas sudaro pagrindą atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu.

Darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpis pagal DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą yra laikotarpis, patvirtintas sveikatos priežiūros įstaigų pažymėjimais ar pažymomis, išduotas vadovaujantis sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo 2005 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. V-533/A1-189 patvirtintomis Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklėmis [27]. Paminėtina, kad DK 133 straipsnio 3 dalyje įtvirtinti laikotarpiai, per kuriuos darbuotojas gavo valstybinio socialinio draudimo pašalpą šeimos nariui slaugyti arba pašalpą epideminių situacijų atvejais, įskaitomi į darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpį DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto prasme [86]. Tai reiškia, kad DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyti apribojimai turi būti taikomi visais darbuotojo laikinojo nedarbingumo atvejais, nesvarbu, dėl kokios priežasties laikinasis nedarbingumas atsiranda (dėl paties darbuotojo ar jo šeimos nario ligos) [57, p. 148]. Antra vertus, DK 133 straipsnio 3 dalyje imperatyviai nurodyta, kad į laikotarpius, kurių metu darbuotojas buvo laikinai nedarbingas ne dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos, neįskaitomas laikas, per kurį darbuotojas gavo valstybinio socialinio draudimo pašalpą šeimos nariui slaugyti arba pašalpą epideminių situacijų atvejais, t.y. DK 133 straipsnio 3 dalyje numatoma tik speciali laikinojo nedarbingumo laikotarpio apskaičiavimo taisyklė, bet neįtvirtinama laikinojo nedarbingumo sąvoka [57, p. 148]. Pavyzdžiui, darbuotojo, gaunančio valstybinę socialinę draudimo pašalpą šeimos nariui prižiūrėti, negalima įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, ir, be to, šis laikotarpis, per kurį jis gavo minimą pašalpą,

neįskaitomas į aukščiau paminėtus laikotarpius. Pabrėžtina, kad draudimu, įtvirtintu DK 131 straipsnio 1 dalyje, taip pat siekiama apsaugoti darbuotoją nuo psichologinių traumų ir todėl, neteisėtu reikėtų laikyti net tokį įspėjimą, padarytą minėtais laikotarpiais, kai jame nurodoma, jog įspėjimo terminas bus pradėtas skaičiuoti pasibaigus laikino nedarbingumo ar atostogų laikui [57, p.143].

Vis dėlto tam tikrais atvejais galima įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą bei jį atleisti iš darbo laikino nedarbingumo metu. Pavyzdžiui, civilinėje byloje Nr. 3-3K-605 [102] iškilo klausimas, ar nustatyta tvarka išduotas nedarbingumo pažymėjimas yra vienintelis pagrindas, suteikiantis darbuotojui teisę į darbo vietos išsaugojimo garantiją, nors ir laikino nedarbingumo metu būnant darbe. Šioje byloje ieškovė buvo atleista iš darbo pagal DK 136 straipsnio dalies 1 punktą (darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar pažeidžia darbo drausmę), nors atleidimo dieną turėjo galiojantį nedarbingumo pažymėjimą. Teismas nustatė, kad ieškovė tą dieną dirbo visą pamainos laiką ir byloje nebuvo nustatyta, kad jos atleidimo iš darbo metu ji būtų buvusi nedarbinga, todėl LAT konstatavo, kad darbdavys turėjo teisę atleisti ieškovę iš darbo. Taigi DK 131 straipsnio 1 dalyje darbdaviui nustatytas apribojimas nėra absoliutus draudimas, todėl, kaip siūlo V. Tiažkijus, kiekvieną situaciją reikia vertinti atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes [80, p. 449].

Doktrinoje yra svarstyta galimybė darbuotojo laikino nedarbingumo metu suėjus terminuotosios darbo sutarties terminui nutraukti darbo sutartį. LAT nuomone, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį suėjus numatytam terminui, nors darbuotojas turi laikino nedarbingumo pažymėjimą [103]. LAT konstatuoja, jog DK 131 straipsnio 1 dalis taikytina tada, kai nutraukiant darbo sutartį darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą, o esant terminuotai darbo sutarčiai įspėjimas nenumatytas. Kitokia nuomonė yra pateikiama DK komentare [57, p. 144], kuriame teigiama, kad suėjus nustatytam darbo sutarties terminui ir tuo metu darbuotojui esant laikinai nedarbingam, šis terminas nukeliamas iki tos dienos, kada jis sugrįžtų į darbą arba sueitų 120 kalendorinių dienų iš eilės terminas. Darbo autorė pritaria DK komentaro rengėjų nuomonei, kadangi, jos manymu, DK 131 straipsnio 1 dalyje yra numatyta bendroji įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą ir atleidimą iš darbo sutarties taisyklė, todėl dirbantys pagal terminuotą darbo sutartį negali būti nepagrįstai diskrimuojamai remiantis vieninteliu pagrindu, jog DK numato terminuotosios darbo sutarties nutraukimą suėjus jos terminui.

Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą ir atleidimas iš darbo pripažintinas neteisėtu, kai darbuotojas yra pašauktas atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos

Respublikos piliečio pareigas. Šiuo laikotarpiu darbo sutarties vykdymas yra sustabdomas iki tol, kol grįžta darbuotojas. Kai darbuotojas sugrįžta, darbo sutartis pradeda vėl vykdyti, todėl jam turi būti leidžiama eiti darbo sutartyje numatytas pareigas arba dirbti sulygtą darbą. Jeigu jų neliko, darbuotojui siūlomas lygiavertis darbas arba pareigos bei atitinkamai turi būti padaromi pakeitimai darbo sutartyje [57, p.144]. Tačiau kai įmonė likviduojama, darbuotojas, atliekantis DK 131 straipsnio 1 dalyje numatytas pareigas, gali būti atleistas bendra tvarka kaip ir kiti tos įmonės darbuotojai.

Antra vertus, DK nėra nustatyto termino, per kurį darbuotojas, pasibaigus numatytiems laikotarpiais, turėtų apie tai pranešti darbdaviui. Viena vertus, jei darbuotojas negrįžta į darbą pasibaigus DK 131 straipsnio 1 dalyje nustatytiems laikotarpiais, jis gali būti atleidžiamas atskiru savarankišku darbo sutarties nutraukimo pagrindu. Tai reiškia, kad pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 2 punktą tokį darbuotoją galima atleisti už pravaikštą [57, p. 144]. Kita vertus, DK siūlytina galimybė įtvirtinti terminą, per kurį darbuotojas, pasibaigus DK 131 straipsnio 1 dalyje 2 punkte nustatytam laikotarpiui, kurio metu darbuotojas atlieka šiame straipsnyje numatytas pareigas, privalo pranešti apie minimo laikotarpio pabaigą. Pabrėžtina, jog remiantis DK 35 straipsnio 1 dalies nuostatomis, darbdaviai ir darbuotojai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, taip pat jiems draudžiama piktnaudžiauti savo teise.

Sistemiškai aiškinant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apribojimus, būtina atsižvelgti į DK 129 straipsnio 4 dalį, kurioje numatyta, kad darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki 18 metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

Taigi įstatymų leidėjas preziumuojama DK 129 straipsnio 4 dalyje darbuotojų didesnę socialinį pažeidžiamumą ir, anot V. Tiažkijaus, šių darbuotojų teisinis statusas yra privilegijuotas [80, p. 463]. LAT senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 nustatė, kad DK 129 straipsnio 4 dalis aiškintina ir taikytina kartu su to paties straipsnio 1, 2 ir 3 dalimis [86]. Darbdavys, nutraukdamas neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju, patenkančiu į DK 129 straipsnio 4 dalyje nurodytų asmenų kategorijas, privalo turėti ir nurodyti priežastį, kuri būtų svaresnė nei atleidžiant darbuotojus, nepatenkančius į tokių asmenų kategorijas. Tokia priežastis turi būti siejama su esminiais darbdavio interesais ir jų pažeidimu. Vadinasi, atleidžiant aukščiau paminėtus darbuotojus, turi būti keletas

papildomų sąlygų. Pirma, turi būti ypatingas atvejis, antra, esminis darbdavio interesų pažeidimas.

Doktrinoje nėra atsakymo į klausimą, kas yra ypatingas atvejis ir esminis darbdavio interesų pažeidimas. Matyt, tik būsima DK taikymo praktika atskleis šių papildomų sąlygų turinį, tačiau dabar galima pasakyti tiek, kad ypatingas atvejis turėtų skirtis nuo daugumos, turi būti svarbesnis, nepaprastas. V. Tiažkijus teigia, kad ypatingu atveju turėtų būti pripažįstamos aplinkybės, kurios nėra dažnai pasitaikančios, netgi yra taisyklės išimtis ar sudaro absoliučią mažumą [80, p. 436]. Vadovaujantis LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. Nutarimu Nr. 44, ypatingais atvejais paprastai suprantami tie atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes [86]. Kiekvienas atvejis skirtingas, todėl darbo sutarties šalys ar darbo ginčą nagrinėjantis organas, įvertinęs situaciją, nuspręs, ar tam tikros aplinkybės gali būti pripažintos ypatingais atvejais.

Kol kas taip pat nėra aišku, kas yra esminis darbdavio interesų pažeidimas. Reikia pasakyti, kad ši aplinkybė yra ypatingo atvejo pasekmė ir neatsiejama nuo jo. Dauguma darbo teisės normų yra darbdavio lygiateisiškumo intereso pažeidimas [80, p.437], todėl esminį darbdavio interesų pažeidimą reikėtų apibrėžti kaip darbdavio pagrindinių teisių pažeidimą.

Taigi pagal DK 129 straipsnio 4 dalį darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, nutraukiama tik ypatingais atvejais, jeigu šių darbuotojų palikimas iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Šiuo atveju gali būti neaišku, kas yra teisė į visą senatvės pensiją ir kaip turi būti skaičiuojamas minėtasis penkerių metų terminas. Remiantis LAT 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu [86] bei Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo [6] 20, 21, 22, 23, 28 straipsniais, teisė į visą senatvės pensiją reiškia teisę gauti visą valstybinę socialinio draudimo senatvės pensiją, atsižvelgiant į darbuotojo amžių, taip pat įstatyme numatytą senatvės pensijos amžių bei į šio darbuotojo turimą bei įstatyme nustatytą būtinąjį valstybinio socialinio pensijų draudimo stažą, būtiną visai senatvės pensijai gauti.

Nustatant, kas patenka į DK 129 straipsnio 4 dalyje įtvirtintą darbuotojų, auginančių vaikus iki 14 metų, kategoriją, gali kilti tam tikrų neaiškumų. LAT apžvalgoje išaiškino, kad šios teisės normos prasme tokie darbuotojai yra vaiko tėvai (itėviai), vaiko globėjas, o jos taikymui neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas augina vaiką, taip pat nėra reikšmingi klausimai, susiję su vaiko išlaikymu. Vis dėlto vaikų išlaikymo ir auginimo klausimai yra

diskutuotini ir jų problematika atskleidžiama kitame magistro darbo skyriuje „Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka“.

Aptarus DK numatytus darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apribojimų aspektus, būtina apžvelgti DK 132, 133, 134, 135 straipsniuose įtvirtintas garantijas tam tikrų kategorijų darbuotojams..

Garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems mažamečius vaikus (DK 132 straipsnis)

Ši garantija buvo įtvirtinta anksčiau galiojusiam Darbo sutarties įstatymas, o šiuo metu ji numatyta ir DK 132 straipsnio 1 dalyje, kurioje teigiama, kad darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui.

DK 132 straipsnio 1 dalies nuostata rodo valstybės požiūrį į motinystę, šeimą, kaip pagrindinę visuomenės ląstelę. Atkreiptinas dėmesys, jog draudimas nutraukti darbo teisinius santykius su nėščiosiomis jų nėštumo ir gimdymo laikotarpiais yra įtvirtintas įvairiuose tarptautiniuose teisės aktuose. 1952 m. TDO konvencijoje Nr. 103 „Dėl motinystės apsaugos“ [37], 2000 m. TDO konvencijoje Nr. 183 „Dėl motinystės apsaugos“ [43] bei 1952 m. TDO rekomendacijoje Nr. 95 „Dėl motinystės apsaugos“ [44] numatytas bendras reikalavimas, kuriuo draudžiama įspėti nėščias darbuotojas apie darbo sutarties nutraukimą bei jas atleisti iš darbo. Taip pat reikia paminėti, kad 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvoje 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“ [53] yra siekima riboti nėščiųjų atleidimą iš darbo, kadangi atleidimo iš darbo dėl su jų padėtimi susijusių priežasčių rizika gali neigiamai paveikti nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų fizinę ir psichinę būseną. Šios direktyvos 10 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta, jog valstybės narės imasi būtinų priemonių uždrausti nėščiųjų darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki Direktyvoje nurodytų motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktika, be to šio straipsnio 2 dalyje nurodama darbdaviui pateikti pagįstas nėščios darbuotojos atleidimo priežastis raštu, jei ji atleidžiama.

1982 m. TDO Konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [41] 5 straipsnio „e“ papunktyje numatyta, kad teisėta darbo sutarties nutraukimo priežastimi negali būti nebuvimas darbe motinystės atostogų laikotarpiu.

Galima sakyti, kad DK 132 straipsnyje yra įtvirtintos platesnės nėščiujų garantijos, kadangi DK draudžia atleisti ne tik dėl to, kad moteris neatvyksta į darbą dėl nėštumo ir gimdymo atostogų, kaip numato minėta konvencija, bet ir dėl kitų priežasčių, išskyrus DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatytus atvejus [57, p. 145].

Garantija nėščiosioms, kuri taikoma darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį atveju, galioja nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma, kurioje konstatuojamas nėštumo faktas [86]. Medicininės pažymos forma (medicininis pažymėjimas, forma Nr. 046/a) yra patvirtinta sveikatos apsaugos ministro 1999 m. lapkričio 29 d. įsakymu Nr. 515 „Dėl Sveikatos priežiūros įstaigų veiklos apskaitos ir atskaitomybės tvarkos“ [28].

Teismų praktika rodo, kad pasinaudoti DK 132 straipsnio 1 dalyje suteikta garantija yra pačios darbuotojos teisė, o ne pareiga [104]. Sutinkant su V. Tiažkijaus nuomone, įmanoma, kad atleidęs nėščią moterį iš darbo, darbdavys liktų teisus, jei atleidimo iš darbo dieną iš nėščios darbuotojos darbdavys nebūtų gavęs medicininės pažymos, patvirtinančios jos nėštumą [80, p. 425].

Reikia pasakyti, jog kalbant apie terminuotas darbo sutartis, DK 132 straipsnio 1 dalies nuostatos traktavimas kelia tam tikrų neaiškumų. Akivaizdu, jog darbdaviui yra sunku nuspręsti, ar jis turi teisę atleisti nėščiąją darbuotoją suėjus darbo sutarties terminui, tuo labiau, kad DK 132 straipsnio 1 dalyje, išskyrus laikinias, nieko nekalbama apie kitas darbo sutartis. Darbo teisės teorijoje ir praktikoje yra pripažįstama, kad darbdavys neturi teisės nutraukti terminuotosios darbo sutarties, o privalo ją pratęsti. Pavyzdžiui, LAT 2005 m. vasario 9 d. nutartyje pažymėjo, kad jei darbo sutarties šalys buvo sutarusios dėl darbo sutarties termino, tai jam suėjus, su darbuotoju, ketinančiu pasinaudoti jam taikoma DK 132 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija, negalima nutraukti darbo sutarties, tačiau darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą [104]. Šiuo atveju darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka. Pridurtina tai, kad LAT 2004 m. balandžio 22 d. konsultacijoje Nr. A3-105 taip pat nurodyta, jog „DK 126 straipsnio 1 dalyje nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas patenka tarp tų pagrindų, pagal kuriuos DK 132 straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Taigi DK 132 straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu pagal 126 straipsnio 1 dalį darbdavys neturi teisės nutraukti terminuotos darbo sutarties su nėščia moterimi“ [107].

Pagal DK 132 straipsnio 2 dalį su darbuotojais, auginančiais vaikus iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės. Tai reiškia, kad pagal DK

129 straipsnį su minėtais darbuotojais yra draudžiama nutraukti darbo sutartį, tačiau esant kitiems DK numatytiems pagrindams su tokiais asmenimis darbo sutartis yra nutrauktina. Remiantis DK 180 straipsnio 1 dalimi, asmenų, galinčių pasinaudoti DK 132 straipsnio 2 dalyje suteikiama garantija, sąrašas yra pakankamai ilgas. Pagal DK 180 straipsnio 1 dalį auginančiais vaikus reikia pripažinti ne tik motiną (įmotę), tėvą (įtėvį), tačiau ir senele, senelį arba kitus giminaičius, faktiškai auginančius vaiką, taip pat darbuotojus, paskirtus vaiko globėjais. Reikia pasakyti, kad DK 180 straipsnio 2 dalis numato didesnę garantiją, nes per šių atostogų laiką darbuotojui paliekama darbo vieta, pareigos, išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama [57, p. 145].

Antra vertus, kyla klausimas dėl asmenų, auginančių vaiką iki trejų metų, nustatymo. DK komentare pateikiama nuomonė, kad jeigu tėvas ir motina *kartu* augina vaiką (vaikus), tai jie abu naudojami DK 132 straipsnio 2 dalyje numatyta garantija [57, p. 145]. Vadinas, galima manyti, DK komentare pateikta netiesioginė išvada šiuo klausimu: atskirai auginantys motina ir tėvas negali naudotis aukščiau paminėta garantija. LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 yra pateikta kiek kitokia nuostata šiuo klausimu. LAT senato manymu, DK 132 straipsnio 2 dalies taikymui neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas augina vaiką, taip nėra reikšmingi klausimai, susiję su vaiko išlaikymu [86]. Ši LAT senato nuostata nėra visiškai teisinga, kadangi, sistemiškai aiškinant DK 132 straipsnio 2 dalį, reikėtų remtis DK 180 straipsnio 1 dalimi, kurioje yra įtvirtinta „fakto“ sąvoka. Tai reikškia, kad, pavyzdžiui, nutraukus santuoką ir tik vienam iš sutuoktinių faktiškai auginat vaiką (vaikus), gali būti suteikiama DK 132 straipsnio 2 dalies garantija.

Garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams (DK 133 straipsnis)

Skirtingai nei DĮK 43 straipsnio 1 dalies 4 punktas ir DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 4 punktas, DK 133 straipsnis numato darbo vietos (pareigų) išsaugojimo garantijas sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams, o ne darbo sutarčių su tokiais darbuotojais nutraukimo svarbias priežastis ir pagrindus. Kol nesibaigė DK 133 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyti darbo vietos išsaugojimo terminai, šių darbuotojų negalima nei įspėti apie atleidimą iš darbo, nei nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva.

Užtrukęs laikinas nedarbingumas negali būti suprantamas kaip įstatymo nustatyta svarbi priežastis nutraukti darbo teisinius santykius [57, p.146]. Antra vertus, DK komentare teigiama, kad ilgalaikis neatvykimas į darbą dėl laikino nedarbingumo yra tik svarbi aplinkybė, leidžianti darbdaviui spęsti apie darbo sutarties nutraukimą dėl svarbios priežasties [57, p.146], tačiau darbuotojo invalidumas pats savaime negali būti

vertinamas kaip svarbi priežastis, pagrindžianti darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 straipsnį.

DK 133 straipsnio 1 dalis susijusi su darbuotojais, kurių nedarbingumas yra nulemtas dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos. Šiems darbuotojams darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas invalidumas. Reikia pasakyti, kad pasibaigus minėtam terminui, tokie darbuotojai DK 135 straipsnio pagrindu turi pirmumo teisę būti palikti darbe (jei nebuvo nustatytas neįgalumas) arba DK 129 straipsnio 4 dalies pagrindu patenka į darbuotojų kategoriją, su kuriais darbo sutartis nutraukiama tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

Darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl sužalojimo darbe arba susirgimo profesinės liga, darbo vieta ir pareigos taip pat paliekamos, jeigu dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių. Remiantis LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 [86] bei DK komentaru [57, p. 147], paskutinių dvylikos mėnesių terminas skaičiuojamas ne nuo darbo sutarties nutraukimo dienos, o nuo išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą įteikimo darbuotojui dienos, nes tuo metu DK 133 straipsnyje nustatyti terminai nėra suėję ir darbdavys neturi teisės darbuotojo išpėti apie darbo sutarties nutraukimą.

Panašų magistro darbe nagrinėjamų apribojimų ir garantijų reglamentavimą numato ir kitų valstybių darbo įstatymai [65]. Pavyzdžiui, Prancūzijos Darbo kodekse yra numatyta, kad sergantys darbuotojai naudojami didesne apsauga nuo galimo atleidimo iš darbo. Latvijos Darbo teisių įstatyme įtvirtinta nuostata, kuri darbdaviui suteikia tokią teisę darbuotojo laikino nedarbingumo metu atleisti iš darbo. Anglijoje šis klausimas turi keletą sprendimo variacijų. Kaip ir Lietuvoje, šioje šalyje, su tam tikromis išimtimis, draudžiama darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu išpėti jį apie būsimą darbo sutarties nutraukimą, siekiant nesukelti streso ir dar labiau nepakenkti darbuotojo sveikatai. *Coulson v Felixstowe Dock & Rly Co Ltd* byloje [76, p. 416] ieškovui, grįžusiam į darbą nepraleidus darbo įstatymuose nustatytų terminų, buvo leidžiama eiti kitas lengvo pobūdžio pareigas, kurios atitiko šio darbuotojo sveikatos būklę. Šalių buvo sutarta, kad, jeigu darbuotojas negalės grįžti į buvusįjį darbą, praėjus šešioms mėnesiams bus vertinami darbuotojo gebėjimai eiti naujais pareigais, siekiant pripažinti jį galinčiu atlikti jam pavestas užduotis. Tačiau šis darbuotojas vėl susirgo ir iš einamų pareigų buvo atleistas. Šioje byloje pripažinta, jog darbdavys elgėsi sąžiningai ir buvo netgi paslaugus

darbuotojo atžvilgiu, tačiau darbuotojas negali tikėtis, kad taip bus elgiama neribotą laikotarpį. Kitaip sakant, reikia atsižvelgti ne tik į darbuotoją, tačiau ir į darbdavio interesus. Antra vertus, Anglijos darbo tribunolo *Converform (Darwen) Ltd v Bell* byloje [76, p.416] konstatuota, jog ligos, dėl kurios darbuotojas yra laikinai nedarbingas, pasikartojimo ateityje rizika negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius su darbuotoju.

Garantijos darbuotojų atstovams (DK 134 straipsnis)

Šios garantijos yra nustatytos DK 134 straipsnyje, kurio 1 dalyje numatyta, jog darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamoosius organus laikotarpiui, kuriam jie išrinkti, pagal DK 129 straipsnį negali būti atleisti iš darbo be išankstinio to organo sutikimo. Šioje dalyje numatyta papildoma garantija, kuria remiantis, pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo.

Pabrėžtina, kad DK 134 straipsnis taikomas siejant jo nuostatas su DK bei kituose įstatymuose ar norminiuose teisės aktuose įtvirtintomis teisės normomis. Pirma, darbuotojų atstovais gali būti tie, kurie apibrėžti DK 19 straipsnyje – tai profesinės sąjungos (veikianti įmonėje arba ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga, jei visuotinis darbuotojų kolektyvo susirinkimas yra perdavęs jai atstovavimo funkcijas) vadovaujantys organai arba darbo taryba, renkama visuotinio darbuotojų kolektyvo susirinkimo slaptu balsavimu. Antra, kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta, kad DK 134 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija taikoma ir kitiems darbuotojams. Trečia, DK 134 straipsnio 4 dalies antrasis sakiny nureipia minimos garantijos taikymo galimybę į kitus įstatymus, todėl šiuose įstatymuose numatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų organų sutikimo. Svarbu pažymėti, kad darbuotojas, išrinktas į keletą darbuotojų atstovaujamųjų organų ir (arba) kuriam atitinkamos garantijos nustatytos kolektyvinėje sutartyje arba įstatymuose, negali būti atleistas iš darbo be kiekvieno iš tų organų, kurių sutikimas reikalingas, išankstinio sutikimo[86].

Pabrėžtina, kad išankstinis darbuotojų atstovaujamojo organo ar kitų organų sutikimas turi būti gautas iki darbuotojo atleidimo iš darbo [86]. Darbdavys, norėdamas gauti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą iš darbo, privalo raštu kreiptis į atitinkamą darbuotojams atstovaujantį organą. DK 130 straipsnyje nustatyti įspėjamieji terminai apie darbo sutarties nutraukimą pradedami skaičiuoti nuo darbuotojams atstovaujančio organo sprendimo priėmimo dienos [57, p. 151]. Be to, pagal analogiją yra laikoma, kad minėti

terminai galioja ir atstovaujančio organo nutarimui, kuriuo atsisakoma duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą iš darbo. Vadinasi, išankstinis darbuotojams atstovaujančio organo sutikimas (arba nesutikimas) turi būti gautas iki įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą pateikimo darbuotojo atstovui.

Ar patenkinti darbdavio pareiškimą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, atstovaujamas organas privalo nuspręsti per 14 dienų nuo pareiškimo gavimo. Atstovaujančio organo priimtas sprendimas atsisakyti duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą turi būti motyvuotas ir tie motyvai išdėstomi darbdaviui teikiamame atsakyme, kadangi darbdavys tokį sprendimą turi teisę ginčyti teisme. Teismas tokį atsisakymą panaikina, jei darbdavys įrodo, kad atsisakymas duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo iš esmės pažeidžia darbdavio interesus. Pabrėžtina, kad DK nenustato terminų, per kuriuos darbdavys gali su tokiu ieškiniu kreiptis į teismą ir ginčyti atitinkamų organų sprendimą. DK komentare siūloma tokį ieškinį pateikti per DK 134 straipsnio 5 dalyje nustatytą darbuotojams atstovaujančio organo sprendimo galiojimo terminą [57, p. 150].

Šiuo atveju teismas, sprenddamas šį ginčą, nenagrinėja būsimo atleidimo iš darbo pagrįstumo klausimo, o aiškinasi, ar tokiu atsisakymu nevaržoma darbdavio galimybė vykdyti pagrindines įmonės funkcijas [80, p. 456]. Reikia pastebėti, jog LAT senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 teigiama, kad teismas neturi nagrinėti atleidimo iš darbo teisėtumo klausimo [86]. Kadangi CPK 417 straipsnis įtvirtina teismo teisę viršyti ieškinio dalyką ir pagrindą, todėl manytina, jog minėta LAT senato nuostata susiaurina teismo, nagrinėjančio darbo bylas, įgalinimus. Jei nagrinėjamame ginče nustatoma, kad būsimas darbo sutarties nutraukimas yra neteisėtas (pavyzdžiui, planuojama darbo sutartį nutraukti su nėščia moterimi, kuri darbdaviui laiku pristatė pažymą apie nėštumą), tai vargu ar galima iš viso kalbėti apie teisingą darbo ginčo, dėl atitinkamo organo sprendimo atsisakyti duoti sutikimą atleisti darbuotoją, pabaigą ir įstatymais pagrįstą teismo sprendimą.

Kai darbdavys įrodo, jog atitinkamo organo sprendimas atsisakyti duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, teismas šiuo pagrindu gali panaikinti ne tik darbuotojus atstovaujančių organų, tačiau, remiantis DK 9 straipsnio 1 dalyje numatyta analogija, ir kitų organų (DK 134 straipsnio 4 dalis) sprendimus [86]. Darbdavys, remdamasis įsiteisėjusiu teismo sprendimu, kuriuo panaikintas atitinkamo organo atsisakymas duoti sutikimą atleisti darbuotoją, turi teisę atleisti šį darbuotoją iš darbo vadovaujantis DK 134 straipsnio 5 dalyje nustatytais terminais, kurių pradžią

reikėtų skaičiuoti nuo teismo įsigaliojimo dienos, jeigu sprendime nebus nurodytas jo vykdymas skubos tvarka [57, p. 150].

Būtina atkreipti dėmesį į Lietuvos ratifikuotoje 1971 m. TDO konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ [39] 1 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo visokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalos, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose, arba veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, kokiu jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas. Šioje konvencijoje nėra numatytų priemonių, kuriomis ši nuostata galėtų būti įgyvendinta. Atitinkamų priemonių įgyvendinimas numatytas 1971 m. TDO rekomendacijoje Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ [46]. Paminėtina, kad viena iš tokių priemonių yra nuomonės ar sutikimo prašymas arba konsultavimasis su valstybinio, privataus ar jungtinio organo atstovais. Šioje rekomendacijoje yra numatytas pasiūlymas nustatyti išsamius darbo sutarties su darbuotojų atstovais nutraukimo pagrindus.

Atlikta šio skyriaus analizė rodo, kad Lietuvoje yra numatyti labai griežti apribojimai ir garantijos nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Išnagrinėjus kitų šalių darbo įstatymų nuostatas šiuo klausimu, galima teigti, jog Lietuva yra socialiniu darbuotojų apsaugos aspektu daugiau pažengusi į priekį.

Pavyzdžiui, Latvijos Darbo teisės įstatymas suteikia darbdaviui teisę neįspėti darbuotojo apie būsimą darbo sutarties nutraukimą jo laikino nedarbingo metu, nors darbuotojas turi pateisinamas savo ligos priežastis ir nėra jo kaltės. Antra vertus, šiame įstatyme numatytas ne draudimas, bet apribojimas nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi bei darbuotoju, auginančiu vaiką iki vienerių metų [65, p. 243]. Reikėtų pasakyti, šiame įstatyme skiriamas didelis dėmesys darbo saugos komiteto atstovams, nes jie gali būti atleidžiami tik esant Valstybinės darbo inspekcijos sutikimu.

Taip pat be Darbo Inspektoriaus sutikimo Prancūzijoje negalima atleisti darbuotojų jų kadencijos metu bei tam tikrą nustatytą laikotarpį pasibaigus jų kadencijai [74, p. {5-28}]. Be to, reikėtų pabrėžti, jog pagal šios šalies Darbo Kodeksą, darbuotojo neįgalumas negali būti teisėta darbo sutarties nutraukimo priežastimi. Kita vertus, darbuotojo liga arba neįgalumas yra svarbūs faktoriai, kuriuos darbdavys, sprenddamas atleidimo iš darbo klausimą, turi apsvarstyti. Norėtuși pabrėžti dar vieną svarbų faktorių, kurį darbdavys dažnai svarsto – tai darbuotojo amžius. Skirtingai nei Lietuvos DK, Prancūzijos Darbo

kodekse sulaukusių 50 metų amžiaus darbuotojų apsauga nuo galimo atleidimo iš darbo yra nepalyginamai didesnė. Darbuotojo amžius nėra priežastis nutraukti darbo sutartį, o mažinant darbuotojų skaičių, jis taip pat nėra faktorius, lemiantis darbo sutarties nutraukimą dėl to, kad darbuotojas įgijo teisę į visą senatves pensiją arba ją gauna. Be to, jei darbdavys savo iniciatyva, nesant vyresnio nei 50 metų darbuotojo kaltės, nutraukia darbo sutartį, tuomet jis privalo sumokėti tam tikrą kompensaciją atitinkamai nedarbo draudimo agentūrai.

Lietuvos DK taip pat įtvirtina tam tikras darbuotojų kategorijas, kurių atžvilgiu iš dalies, atsižvelgiant į darbuotojo padėtį, taikomos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, garantijos.

Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius (DK 135 straipsnis)

DK 135 straipsnyje numatyti atvejai gali būti labai plačiai būti aptarinėjama, todėl darbe bus akcentuojami problematiškiausi nagrinėjamos garantijos aspektai.

Pirmenybės teise būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, turi teisę pasinaudoti tik tie darbuotojai, su kuriais darbo sutartis su tam tikromis išimtimis nutraukiama pagal DK 129 straipsnį. Tiek DK komentare [57, p. 152], tiek LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 [86] teigiama, jei darbo sutartis nutraukiama ne dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, o dėl darbuotojo nepakankamos kvalifikacijos ar kitokių DK 129 straipsnyje numatytų su darbuotojo asmenybe susijusių priežasčių, tai DK 135 straipsnyje nustatytos garantijos netaikomos.

Pagal DK 135 straipsnio 1 dalies 1 punktą pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, turi tie darbovietėje sužaloti darbuotojai, kurie darbuotojų skaičiaus mažinimo metu yra netekę tam tikro procentais išreikštos profesinio darbingumo dalies [86]. Faktas, kad praeityje darbuotojas buvo sužalotas ar sirgo profesine liga, tačiau po kurio darbuotojo darbingumas visiškai atsistatė, negali sąlygoti DK 135 straipsnio 1 dalies 1 punkto taikymą šio darbuotojo atžvilgiu. Pažymėtina, kad DK 135 straipsnis numato šiems darbuotojams garantijas po to, kai baigėsi DK 133 straipsnio 1 dalyje numatytos garantijos.

DK 135 straipsnio 1 dalies 2 punkte numatytiems darbuotojams, vieniems auginantiems vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūrintiems kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės

aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis, yra suteikiam pirmenybės teisė būti paliktiems darbe (pareigose), kai mažinamas darbuotojų skaičius. Manytina, kad jeigu darbdavys yra informuotas atitinkamu dokumentu, patvirtinančiu darbuotojo šeimos nario neįgalumą arba jo šeimos nario specialiųjų poreikių lygį, nekyla jokių kėblumų taikant DK 135 straipsnio 1 dalies 2 punktą. Tuo tarpu doktrinoje nėra tvirtos nuomonės, kas yra laikomi darbuotojai, vieni auginantys vaikus iki šešiolikos metų. Kyla klausimas, ar sąvokos „vaiko auginimas“ ir „vaiko išlaikymas“ yra tapačios? Pavyzdžiui, LAT senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 [86] teigia, kad DK 135 straipsnio 1 dalies 2 punkto taikymui neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas išlaiko auginamą vaiką, ar kitas vaiko tėvas taip pat vykdo pareigą materialiai išlaikyti nepilnametį vaiką. DK komentare pateikta šiek tiek kitokia nuomonė nagrinėjamu klausimu ir siūloma, kilus ginčui išsiaiškinti, kas faktiškai vaiką prižiūri, maitina ir pan. ir remiantis tomis aplinkybėmis, nustatyti, kas augina vaiką. [57, p. 152]. Manytina, pritariant DK komentare pateiktai nuomonei dėl DK 135 straipsnio 1 dalies 2 punkto taikymo, teismas turėtų spręsti vaiko auginimo ir išlaikymo fakto klausimą.

DK 135 straipsnio 1 dalies 3 punkte yra įtvirtinta, kad pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti turi tie darbuotojai, kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius. Reikšminga nepertraukiamojo darbo stažo sąvoka apibrėžta DK 30 straipsnio 1 dalies 4 punkte, kuriame įtvirtinta, jog darbo stažas – tai laikas, dirbtas vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje arba keliose įmonėse įstaigose, organizacijose, jeigu iš vienos darbovietės į kitą buvo perkelta darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba jeigu darbo pertrauka neviršija nustatytų terminų. Reikėtų pastebėti, kad nepertraukiamo darbo stažo reikšmė yra akivaizdi, nes tai rodo darbuotojo ilgai trunkantį atsidavimą darbui toje darbovietėje.

Jei darbuotojams iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai (DK 135 straipsnis 1 dalis 4 punktas) taip pat darbuotojams, numatytiems kolektyvinėje sutartyje (DK 135 straipsnis 1 dalis 5 punktas) ar išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus (DK 135 straipsnis 1 dalis 6 punktas) yra suteikiama pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius.

Svarbu pažymėti, jog DK 135 straipsnio 1 dalies 3 ir 4 punktai sistemiškai aiškintinti su DK 92 straipsnio 2 dalies 4 punktu, DK 129 straipsnio 4 dalimi ir kitomis nuostatomis, kurios darbo sutarties nutraukimo apribojimus, įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminus ar pirmenybės teisę likti darbe sieja su amžiumi, nuo kurio įgyjama teisė į

senatvės pensiją. Pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo [6] 21 straipsnį, senatvės pensijos amžius vyrams ir moterims yra skirtingas, todėl moterys ir vyrai skirtingu metu įgyja tam tikras darbo teisės garantijas. Nors skirtingas amžius pilnutinei senatvės pensijai pagal valstybinio socialinio draudimo sistemą pats savaime nelaikomas lyčių lygiateisiškumo pažeidimu pagal Bendrijos teisę, tačiau jo taikymas sukelia diferenciaciją, kuri negali būti pateisinama Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyvos 76/207/EEB „Dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaugstinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“ 2 straipsnio išlygomis [50]. Todėl reikėtų pritarti T. Davuliui, kuris siūlo šią diferenciaciją panaikinti dviem būdais: 1) suvienodinti vyrų ir moterų pensinį amžių, arba 2) DK teikiamas garantijas atsieti nuo teisės į visą senatvės pensiją įgijimo momento [61, 274].

DK 135 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad šio straipsnio 1 dalies 2, 3, 4, 5 punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją. Reikia pabrėžti, kad DK 135 straipsnio 1 dalies 1 ir 6 punktuose numatytų darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti nesiejama su jų turima kvalifikacija, todėl šiuose punktuose minimais atvejais nurodytų darbuotojų kategorijų pirmumo teisė likti darbe yra absoliuti.

Kilus ginčui dėl DK 135 straipsnio 2 dalies taikymo, teismas tikrina, ar atleidžiant darbuotoją iš darbo nebuvo pažeisti DK 135 straipsnio reikalavimai. Kaip teigiama LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 [86], teismas turi pirmiausia nustatyti, ar yra faktinės aplinkybės, sudarančios pagrindą atleidžiamą darbuotoją priskirti prie asmenų, kuriems įstatymas ir (ar) kolektyvinė sutartis numato pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju, kokios konkrečios aplinkybės ir pagal kurį DK 135 straipsnio punktą jis turi pirmenybės teisę. Jei konstatuojamas pirmenybės teisės turėjimas, teismas, reikalui esant (DK 135 straipsnio 2 dalis), privalo lyginamuoju aspektu įvertinęs atleidžiamo darbuotojo iš darbo ir kitų atitinkamų darbuotojų kvalifikaciją, nustatyti, prieš kuriuos paliktus dirbti darbuotojus yra taikoma ši pirmenybė ir ar ji nėra pažeista [86]. Teismas, tikrindamas, ar darbuotojas neturėjo pirmumo teisės būti paliktas dirbti, neturi apsiriboti darbdavio atliktų ar neatliktų veiksmų konstatavimu, o privalo nustatyti, ar DK 135 straipsnis yra taikytinas, ar darbuotojas turėjo pirmumo teisę, ar ši teisė jam taikytina ir kurių paliktų dirbti darbuotojų atžvilgiu, taip pat ar ši teisė nėra pažeista [105]. Taigi teismas konstatuoja DK 135 straipsnio pažeidimą, jei darbuotojas, kuriam taikoma DK 135 straipsnyje nustatyta pirmenybė būti

paliktam dirbti, yra atleistas iš darbo, o kitas darbuotojas, prieš kurį atleistam darbuotojui turėjo būti taikoma pirmenybė būti paliktam, yra paliktas dirbti. Šiuo atveju teismas, nustatęs DK 135 straipsnio reikalavimų pažeidimo faktą, taiko DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse numatytas teises pasekmes.

Svarbu pažymėti LAT nuostatą, jog teismai, sprenddami atliekamų darbuotojų skaičiaus mažinimo klausimą, turi tirti, ar dėl struktūrinių pertvarkymų atitinkamoms darbo funkcijoms atlikti pakanka mažiau darbuotojų, o ne analizuoti, ar atitinkamo darbo funkcijos pas darbdavį vis dar atliekamos [94].

LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-631/2005 nagrinėjo DK 135 straipsnio 2 dalies taikymo teisėtumo klausimą [92]. Šioje byloje buvo sprendžiama, ar pradinių klasių mokytoja, turinti logopedės specialybę, atitinka aukštesnę darbuotojo kvalifikaciją. LAT nuomone, aplinkybė, kad viena pradinių klasių mokytoja turi ir logopedės specialybę, DK 135 straipsnio 2 dalies prasme nereiškia, jog jos, kaip pradinių klasių mokytojos, kvalifikacija yra aukštesnė negu kitų vienodą su ja kvalifikacinę kategoriją turinčių mokytojų kvalifikacija. Tai, kad pradinių klasių mokytoja specialybių sugretinimo pagrindu dirba ir tam tikrą kitą darbą mokykloje, taikant DK 135 straipsnio 2 dalį, taip pat nereiškia, jog jos pareigos skirtingos negu kitų pradinių klasių mokytojų, ir dėl to jų kvalifikacija neturėtų būti lyginama. LAT taip pat konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas pagrįstai lygino pradinių klasių mokytojos pareigas ėjusių ieškovės ir kitos pradinių klasių mokytojos kvalifikaciją, nes būtent ši pareigybė buvo mažinama. Reikėtų pridurti, jog šioje byloje LAT pripažino, jog sąvoka „specialybė“ DK 135 straipsnio 2 dalies prasme apima ir sąvoką „pareigos“, t. y. pagal DK 135 straipsnio 2 dalį pirmenybė taikoma ne tik tos pačios specialybės, bet ir tas pačias pareigas einančių darbuotojų atžvilgiu, taip pat pripažino teismo pareigą, taikant DK 135 straipsnio 2 dalį, lyginamuoju aspektu įvertinti įmonėje dirbančių tos pačios specialybės darbuotojų kvalifikaciją.

Reikėtų pastebėti, kad 1982 m. TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [47] 24 straipsnyje yra įtvirtinta šių darbuotojų pirmenybės teisė būti priimtiems į darbą arba einamas pareigas. Manytina, kad šalia DK 135 straipsnio panašios teisės normos įtvirtinimas būtų pažangus darbo teisinių santykių stabilumo plėtojimas.

Apibendrinant darytina išvada, jog DK iš esmės numatytas pakankamas darbo sutarties nutraukimo apribojimų bei apsaugos nuo darbo sutarties nutraukimo garantijų skaičius. Galima drąsiai teigti, jog šių DK įtvirtintų apribojimų ir garantijų

reglamentavimas atitinka TDO teisės aktus. Vis dėlto darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, gali būti pripažintas neteisėtu, jei darbdavys nesilaikys DK numatytos atleidimo iš darbo tvarkos reikalavimų. Šios tvarkos pagrindiniai teoriniai bei praktiniai aspektai yra aptartini kitame skyriuje.

IV. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka

Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, turi laikytis DK 130 straipsnio reikalavimų, išskyrus atvejį, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis ir darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį tokios darbo sutarties galiojimo laiką (DK 129 straipsnio 5 dalis) [86]. Pagal 1982 m TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 11 straipsnį [41] darbuotojas, kurį numatoma atleisti iš darbo, apie šį atleidimą turi būti taip pat išpėtas.

Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą (DK 130 straipsnis)

Paprastai taikomus įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminus reglamentuoja DK 130 straipsnio 1 dalis. Šioje normoje nustatytas bendrasis dviejų mėnesių įspėjimasis darbo sutarties nutraukimo terminas. Pagal DK 129 straipsnio 4 dalį, darbuotojams kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai; taip pat asmenims, auginantiems vaikų iki keturiolikos metų, įspėjimas turi būti įteiktas prieš keturis mėnesius iki sutarties nutraukimo. Jeigu darbuotojas, kuris pagal DK 130 straipsnio 1 dalį išpėtas prieš du mėnesius, įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino eigos metu atsiranda aplinkybės, sudarančios pagrindą jį priskirti prie darbuotojų, kurie turi būti išpėti prieš keturis mėnesius, darbdavys, sužinojęs apie tas aplinkybes, turi pratęsti šio darbuotojo įspėjimo terminą [86].

Įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas skaičiuojamas pagal DK 26 straipsnio taisyklės. Įspėjimo termino eiga prasideda kitą dieną po tos kalendorinės dienos, kurią darbuotojas gavo rašytinį įspėjimą apie atleidimą iš darbo. LAT senatas yra konstatavęs, kad darbuotojo, išpėto apie darbo sutarties nutraukimą, laikino nedarbingumo ir atostogų laikas yra įskaitomi į įspėjimo terminą. Pažymėtina, kad ši LAT formuluotė turėtų būti pripažinta neteisinga, kadangi pagal DK 130 straipsnio septintąją dalį įspėjimo terminas pratęsimas darbuotojo ligos ar atostogų laikui ar laikotarpiui nuo bylos iškėlimo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo, kai įstatymų nustatyta tvarka ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo. Remiantis šia LAT formuluote, suėjus įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminui, galima atleisti darbuotoją jo atostogų ar nedarbingumo metu. Tokia nuostata prieštarauja DK 131 133 straipsniams, kurie numato darbo sutarties nutraukimo apribojimus tam tikrų kategorijų darbuotojams.

Kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatyti ilgesni įspėjimo terminai [86]. Remiantis DK 9 straipsnio 1 dalimi bei 11 straipsnio 2 dalimi, jeigu pagal kolektyvinės sutarties nuostatas ir darbo sutarties sąlygas įspėjimo terminai yra skirtingi, tuomet taikomos tos nuostatos ar sąlygos, kurios numato ilgesnius įspėjimo terminus. Antra vertus, aptariamasis laikotarpis neturi būti nepagrįstai ilginamas. Reikėtų sutikti su V. Tiažkijaus nuomone, kad įspėtas apie numatomą atleidimą iš darbo darbuotojas jaučia psichologinę įtampą, o darbdavys nėra užtikrintas darbuotojo darbo našumu, nes darbuotojas turi teisę naudoti tam tikrą darbo laiko dalį naujoms darbo paieškoms, be to, jis nėra suinteresuotas gerai dirbti, žinodamas, kad bet koku atveju praras darbą [80, p. 439].

DK 130 straipsnio 1 dalyje nustatyta, darbdavys privalo raštu pasirašytinai įspėti darbuotoją apie atleidimą iš darbo. DK numato tik minimalius įspėjimo apie darbo teisinių santykių nutraukimą turinio reikalavimus, numatytus DK 130 straipsnio 2 dalyje, t.y. įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą turi būti nurodyta ne tik atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės (DK 130 straipsnis 1 dalis 1 punktas), tačiau jame nurodoma data (DK 130 straipsnis 1 dalis 2 punktas) bei atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka (DK 130 straipsnis 1 dalis 3 punktas).

Įspėjime turi būti nurodyta konkreti darbo sutarties nutraukimo su konkrečiu darbuotoju priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas, o ne DK 129 straipsnio 2 dalies formuluotės atkartojimas. Kaip LAT senatas pažymi 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44, tokiu būdu šiam darbuotojui sudaroma galimybė gintis nuo neteisėto ir nepagrįsto darbo sutarties nutraukimo, o teismui sudaromos prielaidos patikrinti ir įvertinti darbdavio nurodytą darbo sutarties nutraukimo priežastį [86]. Vadinas, esant ginčui dėl nurodytos įspėjime darbo sutarties nutraukimo priežasties formuluotės, būtina nustatyti, ar darbo sutarties nutraukimo priežastis įspėjime nurodyta konkrečiai ir darbuotojui suprantamai.

Pagal TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [41] 9 straipsnio 3 punktą darbo ginčus nagrinėjantys organai darbo sutarties nutraukimo dėl gamybinio būtinumo atvejais turi teisę tikrinti, ar darbo sutartis nutraukta dėl svarbių priežasčių. Pridurtina, kad remiantis minėta TDO konvencijos nuostata bei DK 130 straipsnio 2 dalies 1 punktu, darbdavys, pagal DK 129 straipsnį atleisdamas darbuotoją, negali darbo sutarties nutraukimo pagrįsti kitokia priežastimi nei nurodyta įspėjime apie jo atleidimą iš darbo [57, p. 138-139]. Pažymėtina, jeigu įspėjime nurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis jo (įspėjimo) termino eigos metu išnyko, o atsirado

kita priežastis, darbdavio nuomone, suteikianti jam teisę nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, tai darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį dėl kitos priežasties, privalo iš naujo įspėti darbuotoją [86].

Kalbant apie teismų praktiką, LAT yra nurodęs, jog darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją tik dėl tos svarbios priežasties, kurią jis nurodo įspėjime apie atleidimą iš darbo, o darbo sutarties nutraukimas kitu pagrindu laikytinas atleidimu iš darbo be įspėjimo [100].

Kalbant apie atleidimo iš darbo datą, reikėtų pasakyti, jog momentas vienareikšmiškai atleidimo iš darbo turi būti nurodomas kalendorine data. Kaip pabrėžia V. Tiažkijus, pagrindinis įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino tikslas yra suteikti darbuotojui galimybę susirasti per įspėjimo laikotarpį kitą darbą, todėl jei atleidimo iš darbo momentas bus nurodytas iki tam tikrų aplinkybių pasikeitimo, darbuotojo padėtis nebus aiškiai apibrėžta ir jis turės daugiau problemų tardamasis dėl naujo darbo su kitu darbuotoju [80, p. 440].

Įteikiamame įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą darbdavys taip pat privalo nurodyti atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką. DK platesne reiškime įtvirtinta vartojamą „atsiskaitymo tvarką“ negu anksčiau galiojęs DSĮ. DK numato ne tik šalių tarpusavio finansinių įsipareigojimų vykdymą, tačiau įpareigoja darbdavį užpildyti darbo sutartį bei darbuotojo reikalavimu išduoti pažymą apie darbą (DK 141 straipsnis 4 dalis).

Vadovaujantis DK 141 straipsnio 1 dalimi, darbdavys ir darbuotojas gali susitarti dėl kitokios nei DK numato atsiskaitymo tvarkos. Antra vertus, DK komentare yra pabrėžiama, jog darbdavio pasiūlyta kitokia atsiskaitymo tvarka, savaime jokios teisinės galios neturi, nes sąlygos, numatytos DK 141 straipsnyje, gali būti pakeistos tik šalių susitarimu, be to, šalys negali pakeisti tų įstatymų reikalavimų, kurie imperatyviai numatyti norminiuose teisės aktuose [57, p. 139].

Kaip anksčiau buvo minėta, pagrindinis įspėjimo tikslas – per įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą laikotarpį suteikti darbuotojui galimybę susirasti kitą darbą, todėl DK 130 straipsnio 3 dalis numato, jog darbdavys per šį laikotarpį turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Ši DK nuostata atitinka 1982 m. TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [47] 16 punktą, kuriame numatyta, jog per įspėjimo apie darbo teisinių santykių nutraukimo laikotarpį darbuotojui turi būti duota laisvo laiko kito darbo paieškoms. DK 130 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt

procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą, be to, už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

Pabrėžtina, kad darbdavys ir darbuotojas, tardamiesi dėl laiko naujo darbo paieškoms, turi vadovautis DK 35 straipsnio 1 dalyje įtvirtintais teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Jeigu darbo sutarties šalims nepavyksta susitarti ar darbdavys atsisako suteikti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškai, tuomet kyla darbo ginčas, kuris sprendžiamas DK XIX skyriuje nustatyta tvarka. LAT senato nuomone, jeigu darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo pažeidžiant DK 130 straipsnio 3 dalies reikalavimus, tai vien tik šis pažeidimas nesudaro pakankamo pagrindo taikyti DK 297 straipsnio 3 ar 4 dalyse numatytas teises pasekmes. Manytina, kad ši LAT pozicija yra gana liberali darbdavio atžvilgiu, todėl galinti pažeisti darbuotojo teises. Reikia pabrėžti, jog darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, yra teisėtas, kuomet egzistuoja DK 129 straipsnyje išvardintoms priežastys, yra taikomos apsaugos nuo atleidimo iš darbo garantijos, laikomasi DK numatytų darbo sutarties nutraukimo apribojimų bei DK straipsniuose numatytos griežtų darbo sutarties nutraukimo tvarkos reikalavimų. Darbdavio pareiga sudaryti darbuotojui sąlygas naujo darbo paieškai yra griežtai įtvirtinta DK 130 straipsnio 3 dalyje ir yra vienas iš darbo sutarties teisėto nutraukimo reikalavimų. Šių reikalavimų nesilaikymas, taip pat sąlygų naujo darbo paieškai neužtikrinimas, darbo sutarties nutraukimą daro neteisėtą, net jei pagrindas nutraukti darbo santykius tikrai buvo [80, p. 432].

Antra vertus, LAT yra konstatavęs, jog darbuotojui per įspėjimo apie atleidimą iš darbo laikotarpį nesikreipus į darbdavį dėl laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškai suteikimo, darbdavys DK 130 straipsnio 3 dalies reikalavimo nepažeidžia, todėl priteisti ieškovui piniginę kompensaciją už nesuteiktą laiką susirasti naują darbą nėra teisinio pagrindo [90].

Labai svarbus darbo sutarties nutraukimo tvarkos reikalavimas yra numatytas DK 130 straipsnio 4 dalyje, kuri įtvirtina, jog numatant atleisti darbuotojus iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, darbdavys, prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais (DK 19 straipsnis), kad būtų išvengta numatomų pertvarkymų neigiamų pasekmių arba jos būtų sušvelnintos. Šis reikalavimas nereiškia, kad darbdavys norėdamas atleisti darbuotoją dėl minėtų priežasčių, kiekvieną kartą turi gauti darbuotojų atstovų sutikimą, nes šių konsultacijų tikslas yra išvegti galimų atleidimų arba sušvelninti jų padarinius [57, p.140]. Tačiau neaišku, su kuo darbdaviui

konsultuotis, kai darbuotojai dėl įvairių priežasčių yra neperdavę savo atstovavimo funkcijos šakinei profesinei sąjungai ar neišrinko darbo tarybos įmonėje.

Konkretesnius reikalavimus taip pat numato 1998 m. liepos 20 Europos Bendrijos Tarybos direktyva 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo“[51]. DK 130 straipsnio 4 dalyje vartojama formuluotė „kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų“ yra griežtesnė nei reikalaujama šioje 98/59/EB direktyvoje, nes DK darbdavio pareiga konsultuotis siejama su bet koku atleidimu (nebūtinai kolektyviniu) iš darbo.

DK 130 straipsnio 4 dalyje darbdaviui įtvirtinto reikalavimo surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais nesilaikymas pažeidžia darbuotojų bei jų atstovų teises. Kilus ginčui dėl šio reikalavimo nesilaikymo, teismas, remdamasis DK 297 straipsniu, turi nagrinėti darbuotojų gražinimo į darbą klausimą. Tuo tarpu pagal DK 295 straipsnio 2 dalies 4 punktą darbuotojų atstovai gali imtis jiems suteiktų priemonių ginti darbuotojų teises, t.y. kreiptis į teismą, kad būtų panaikintas neteisėtas darbdavio sprendimas.

DK numato darbdavio pareigą ne tik konsultuoti darbuotojų atstovus, tačiau apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą informuoti atitinkamas institucijas bei darbuotojų atstovus.

Visų pirma reikia paminėti 1982 m. TDO konvenciją Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“[41]. Šios konvencijos 14 straipnyje 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 skaičių ir jų kategorijas, taip terminus, per kuriuos planuojama atleisti darbuotojus.

Remiantis aukščiau minėtais tarptautiniais teisiniais reikalavimais, DK 130 straipsnio 5 dalyje įtvirtintas imperatyvas, jog įstatymų nustatyta tvarka mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, darbdavys privalo raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams, kai per trisdešimt kalendorinių dienų numatoma atleisti: 1) dešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba iki devyniasdešimt devynių darbuotojų; 2) daugiau kaip dešimt procentų darbuotojų, jeigu įmonėje dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų; 3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

Reikia pastebėti, kad DK 130 straipsnio 5 dalyje nustatytas terminas sutampa su pranešimo padavimo įteikimo pačiam atleidžiamam darbuotojui terminu. Raštu nepranešus apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą DK 130 straipsnio 5 dalyje nurodytiems asmenims ar bent vienam iš jų arba pranešus vėliau nei prieš du mėnesius, atleidimo iš darbo data (terminas) perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti dviejų mėnesių pranešimo terminas.

DK neįtvirtina darbdavio atsakomybės už jo informavimo ir konsultavimo pareigų nevykdymą. DK 130 straipsnio 8 dalyje numatyta, jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus išspėjimo terminui, jo atleidimo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti išspėjimo terminas. Ši nuostata susijusi tiek su individualiu darbo sutarties nutraukimo atveju, tiek su jos problematišku taikymu esant kolektyviniams atleidimams iš darbo. Juk profesinė sąjunga ar darbo taryba negalėtų kelti kolektyvinio darbo ginčo reikalavimo, nes šis ginčas nesusijęs nei su darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymu ar pakeitimu, nei su kolektyvinės sutarties sudarymu ar vykdymu (DK 68 straipsnis) [64, p. 49].

Apibendrinant kolektyvinių atleidimų iš darbo reglamentavimą, reikėtų pritarti T. Davulio nuomonei, jog norint vienodai reglamentuoti kolektyvinio atleidimo procedūrų klausimus, jie turi būti atskirti nuo individualių darbo santykių reguliavimo bei įtvirtinti atskirame DK straipsnyje, į kurį būtų perkeltos visos Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyvos 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų kolektyviniam atleidimui, derinimo“ nuostatos dėl darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo procedūrų kolektyvinio atleidimo atveju, taip pat numatyti darbdavio atsakomybę už savo pareigų nevykdymą ir reglamentuoti tuos darbuotojų informavimo ir konsultavimo atvejus, kai įmonės darbuotojai neturi įstatyminių atstovų [64, p. 49].

Reikia pasakyti, kad darbuotoją išspėjus apie atleidimą iš darbo, DK įtvirtina darbdavio pareigą jam siūlyti kitą darbą.

Kito darbo siūlymas

DK 129 straipsnio 1 dalis nustato, kad leidžiama darbuotoją atleisti remiantis įtvirtintais šio straipsnio pagrindais, jei negalima perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Taigi dar vienas iš juridinių faktų, sudarančių darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį pagrindą, yra darbuotojo negalėjimas būti perkeltam jo sutikimu į kitą darbą. Šios taisyklės išimtis numatyta DK 129 straipsnio 5 dalyje (sakinio dalis po žodžio „arba“), kurioje įtvirtinta, jog darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos ir pareigą darbuotojui išmokėti vidutinį darbo užmokestį už likusį

darbo sutarties galiojimo laiką. Vadinasi, jeigu įmonėje yra kito laisvo darbo, jis turi būti siūlomas atleidžiamam darbuotojui, tačiau tik tuo atveju, jeigu siūlomą darbą jis gali dirbti pagal išsilavinimą, profesiją, kompetenciją, žinias ir pan. [80, p. 445], t.y. DK nereikalauja atleidžiamą darbuotoją perkelti į lygiavertį ar analogišką buvusiam darbui. Taigi įspėtam apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui, dirbančiam pagal neterminuotą darbo sutartį, darbdavys turi siūlyti ir terminuoto pobūdžio darbą, ir atvirkščiai. Anot LAT senato, darbuotojo perkėlimas į kitą darbą suprantamas kaip darbo sąlygų pakeitimas (DK 120 straipsnis) [86], todėl darbuotojas turi teisę apsispręsti su pakeistomis darbo sąlygomis ir būti perkeltas į kitą darbą arba būti atleistas, jei siūlomas darbas jam netinka. Pagal DK 35 straipsnio 1 dalį darbdavys privalo nurodyti esmines naujo darbo sąlygas, kurios reikšmingos darbuotojo apsisprendimui dėl sutikimo būti perkeltam į konkretų kitą darbą arba pareigas.

LAT yra pripažinta, jog darbdavys pareigą siūlyti kitą darbą įgyvendina per visą įspėjamąjį laikotarpį iki pat faktinio atleidimo iš darbo dienos [86] ir esant bent kokiai galimybei [106]. Jeigu darbdavys, manydamas, kad darbuotojas įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą nesutiks su naujomis darbo sąlygomis, nepasiūlo laisvos darbo vietos (pareigų), pažeidžia DK įtvirtintą darbdavio pareigą, todėl darbo sutarties nutraukimas gali būti pripažintas be vieno iš DK 129 straipsnyje įtvirtintų pagrindų.

Kalbant apie kito darbo atlikimo vietą, tai sąvoka „kitas“ darbas nėra sietinas tik su atitinkama vietoje, kurioje darbuotojas gyvena ar dirba, todėl darbdavys privalo atleidžiamam darbuotojui pasiūlyti darbo vietas (pareigas) visos savo organizacinės struktūros mastu, o ne vien tik esančias darbuotojo gyvenamojoje vietovėje arba vietovėje, kurioje esančiame struktūriniame padalinyje šis darbuotojas dirbo [86].

Reikėtų pabrėžti, kad teismas, nagrinėdamas bylą, kurioje darbuotojas ginčija atleidimą iš darbo pagal DK 129 straipsnį, turi patikrinti, ar darbdavys nepažeidė DK 129 straipsnio 1 ir 5 dalyse numatytos pareigos. LAT senatas apžvalgoje konstatavo, jog pripažinimą, kad darbdavys pažeidė aptariamus DK 129 straipsnio 1 ir 5 dalių reikalavimus, sąlygoja ne tai, kad darbdavys nepasiūlė atleidžiamam iš darbo darbuotojui kito darbo (pareigų), o faktas, kad darbdavys neperkėlė darbuotojo į kitą atitinkamą darbą, nors tokia galimybė buvo [86]. Ginčas teisme taip pat gali kilti dėl kito darbo siūlymo ir atsisakymo priimti pasiūlymą fakto nustatymo, nes DK neįtvirtina privalomos rašytinės formos kito darbo siūlymui, taip pat darbuotojo atsisakymui nuo pasiūlymo. Vadinasi, esant ginčui dėl aptariamų su kitu darbo sąlymu susijusių faktų

buvimo, jie teisme gali būti įrodinėjami visomis CPK numatytomis įrodinėjimo priemonėmis.

Kitų užsienio šalių patirtis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, tvarkos klausimu yra labai panaši į Lietuvoje galiojančią atleidimo iš darbo patirtį.

Latvijoje, kaip ir Lietuvoje, darbdavys ne tik privalo pateikti svarbias atleidimo iš darbo priežastis, tačiau laikytis įstatymų nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Išskirtiniais atvejais darbdavys privalo gauti teismo sutikimą atleisti darbuotoją dėl svarbių priežasčių. Pabrėžtina, kad Latvijos Darbo teisės įstatyme numatytas 3 dienų išpėjimo terminas, jei darbo sutartis nutraukiama išbandymo termino metu darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Pagal šį įstatymą atsižvelgiant į visą darbovietėje dirbančių darbuotojų skaičių, pakanka išpėti 5 darbuotojus apie darbo sutarties nutraukimą ir toks atleidimas bus pripažintas kolektyvinio atleidimo atveju [65, p. 243]. Be to, minėtame įstatyme įtvirtinta darbdavio pareiga ne tik konsultuotis, bet prieš tai informuoti darbuotojų atstovus apie planuojamą darbo sutarčių nutraukimą.

Prancūzijos Darbo kodekse numatyti įvairūs išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą, darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, terminai. Atsižvelgiant į darbuotojo amžių, kategoriją (pavyzdžiui, darbininkas, darbuotojas, technikas, inžinierius ir pan.), darbo stažą, pareigas yra numatytas vieno, dviejų arba trijų mėnesių išpėjimo terminas [74, p. {5-25}]. Reikėtų paminėti, kaip Prancūzijos įstatymų leidėjas sprendžia Lietuvos darbo teisei aktualią darbuotojų atstovavimo problemą. Jeigu įmonėje nėra veikiančio darbuotojų atstovavimo organo arba planuojama atleisti mažiau nei 10 darbuotojų, darbdavys kviečia planuojamus atleisti iš darbo darbuotojus į preliminarų atleidimo iš darbo susitikimą (pranc. *entretien préalable*). Kvietimas į tokį susitikimą turi būti darbuotojui pristatytas registruotu laiško išsiuntimu arba tiesiogiai jam įteikiamas. Šiame susitikime darbdavys turi paaiškinti darbo sutarties nutraukimo priežastis ir aptarti tolimesnių veiksmų planą, pavyzdžiui, darbo laiko organizavimo klausimus, susijusius su laiku, skirtu naujo darbo paieškai, atvejus.

Anglijos darbo teisės mokslininkų darbuose galima rasti nuolat kartojamą „protingo“ darbdavio sąvoką. Šiuo atveju turima galvoje tai, kad darbdavys visada privalo ieškoti problemų, kylančių dėl darbo sutarties nutraukimo, sprendimo variantų [76, p. 460]. Pavyzdžiui, „protingas“ darbdavys, išpėjęs darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, turi ieškoti kito darbo, atitinkančio darbuotojo kvalifikaciją, profesinį pasirengimą ir pan. Pavyzdžiui, jeigu darbdavys nusižengė protingam principui ieškoti ir siūlyti darbuotojui

kitą alternatyvų darbą, tai šiuo atveju darbo tribunolas tikrins, ar toks darbdavio elgesys galėjo sąlygoti darbuotojo teisių ir teisėtų interesų pažeidimą. Anglijos darbo teisė didelį dėmesį skiria kito darbo siūlymo fakto, konsultacijų su darbuotojų atstovais, tinkamos atleidžiamų darbuotojų iš darbo atrankos kriterijų laikymosi tvarkos klausimams. Reikia pasakyti, kad Anglijoje tik profesinės sąjungos pripažintinos darbuotojų atstovais, todėl atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, atvejais darbdavys privalo būtent su jomis konsultuotis.

Apibendrinant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarkos reglamentavimą, reikia pasakyti, jog DK numatyta griežta atleidimo iš darbo tvarka. Be to, DK įtvirtintos atleidimo iš darbo tvarkos vykdymo reglamentavimas atitinka kitų Europos valstybių darbo teisės aktus bei yra suderintas su TDO teisės aktų numatytais reikalavimais.

Išvados

1. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, teisinių santykių reglamentavimas suderintas su Tarptautinės Darbo Organizacijos bei Europos Socialinės Chartijos (pataisytos) teisės normomis.
2. Šiuo metu Lietuvos Respublikos Darbo Kodekse vartojamų sąvokų „vieni auginantys vaikus“ ir „auginantys vaikus“ turinys nėra atskleistas, todėl neišku, kokius darbuotojus galima atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tik ypatingais atvejais (DK 129 str. 4 d.), kokius apskritai draudžiama atleisti (DK 132 str. 2 d.) bei kokiems darbuotojams netaikomos aukščiau išvardintos išimtys (DK 135 str. 1 d. 2 p.) Siekiant aiškesnio Darbo Kodekse šių sąvokų reglamentavimo, remiantis DK 180 straipsnio formuluote, siūlytina galimybė papildyti šias sąvokas ir pakeisti į “faktiškai auginantys (-is) vaiką (vaikus)” sąvoką.
3. Įstatymų leidėjas įtvirtina darbdavio pareigą atsakyti už diskriminuojamuosius veiksmus atleidžiant darbuotoją iš darbo dėl DK 129 straipsnio 3 dalies 4 ir 5 punkte numatytų priežasčių, tačiau riboja jo atlyginamos žalos dydį, nustatydamas teismo priteistinos kompensacijos ribas. Pasirinkti kompensaciją arba išmoką yra darbuotojo valia, o ne diskriminavimo draudimo pažeidimo pasekmė, todėl teismas, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes ir matydamas, kad išeitinės išmokos, numatytos DK 140 straipsnio 1 dalyje nepakanka darbdavio padarytai žalai atlyginti, turi teisę priteisti darbuotojui neturtinės žalos atlyginimą (DK 250 str.), kuris apskaičiuojamas CK numatyta tvarka.
4. DK 133 straipsnio 3 dalyje imperatyviai nurodyta, kad į laikotarpius, kurių metu darbuotojas buvo laikinai nedarbingas ne dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos, neįskaitomas laikas, per kurį darbuotojas gavo valstybinio socialinio draudimo pašalpą šeimos nariui slaugyti arba pašalpą epideminių situacijų atvejais, t.y. DK 133 straipsnio 3 dalyje numatyta specialioji laikinojo nedarbingumo laikotarpio apskaičiavimo taisyklė, tačiau neįtvirtinama laikinojo nedarbingumo sąvoka.
5. Suėjus nustatytam terminuosios darbo sutarties terminui ir tuo metu darbuotojui esant laikinai nedarbingam, taikoma DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyta garantija, draudžianti įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti darbuotoją iš darbo jo laikino nedarbingumo laikotarpiu. Šiuo atveju terminuotos darbo sutarties

terminas nukeliamas iki tos dienos, kada jis sugrįžtų į darbą arba sueitų 120 kalendorinių dienų iš eilės terminas.

6. Pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo 21 straipsnį, senatvės pensijos amžius vyrams ir moterims yra skirtingas, todėl moterys ir vyrai skirtingu metu įgyja tam tikras darbo teisės garantijas. Nors skirtingas amžius visai senatvės pensijai pagal šį įstatymą pats savaime nelaikomas lyčių lygiateisiškumo pažeidimu, tačiau jo taikymas sukelia diferenciaciją. Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, svarstyti galimybė DK teikiamas garantijas atsieti nuo teisės į visą senatvės pensiją įgijimo momento.
7. Remiantis DK 2 straipsnio 1 dalyje įtvirtintu darbo teisinių santykių stabilumo principu bei 1982 m. TDO rekomendacijos Nr. 166 "Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva" 24 straipsniu, siūlytina numatyti darbuotojų, atleistų iš darbo dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių, pirmenybės teisę būti priimtiems į darbą, jeigu ankstesnėje darbovietėje atsiranda naujų darbo vietų bei jų kvalifikacija ir profesiniai gebėjimai atitinka darbdavio keliamus reikalavimus.

Santrauka

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

Jurgita Radžiūnaitė

Vilniaus Universitetas Teisės fakultetas

Remiantis Lietuvos Respublikos bei tarptautiniais teisiniais aktais, magistro darbe analizuojamos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, teorinės ir praktinės problemos. Atlikus darbo analizę, galima daryti išvadą, kad Lietuvos Respublikos Darbo Kodekse darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, poįstatutis atitinka tarptautinės darbo teisės numatytus reikalavimus.

Pirma, nagrinėjama darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, sąvoka bei priežastys. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Darbo Kodekse nėra įtvirtinto baigtinio šių priežasčių sąrašo, todėl neliko kazuistinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, atvejų reglamentavimo.

Antra, apibūdinami darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apribojimai bei garantijų nuo galimo atleidimo iš darbo tam tikrų kategorijų darbuotojams taikymo galimybės.

Trečia, analizuojama darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka. Akcentuojamas įspėjamojo termino apie darbo sutarties nutraukimą tinkamo laikymosi bei darbdavio pareigos siūlyti kitą darbą klausimai.

Summary

Employment Contract Termination under Employer's Initiative without the Employee's Fault: theoretical and practical problems

Jurgita Radžiūnaitė

Vilnius University Law Faculty

The author examines theoretical and practical problems of employment contract termination under employer's initiative without the employee's fault in accordance with the Labour Code of the Republic of Lithuania, which came into force on January 1st 2003. In general, in order to perform a comprehensive analyzes of the issues, civil cases are provided in the presented paper.

First, master's thesis compromises the meaning of employment contract termination and the reasons of this termination. Those reasons are analyzed using comparisons with the acts and cases of Lithuanian and international labour law acts.

Second, the author examines employment contract termination restrictions and special protections for employees that exist in the Labour Code of the Republic of Lithuania.

Third, the work deals about the requirements of employment contract termination, especially the notice period of termination and also considerations of alternative jobs. In addition, regulation of labour law concerning employment contract termination under employer's initiative without the employee's fault under labour law of the Republic of Lithuania is coordinated with legal acts of the EU and ILO.

Šaltinių sąrašas

Norminiai teisės aktai

Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai (su pakeitimais ir papildymais):

1. LR Konstitucija. Valstybės žinios, 1992. Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas, 2000 m. liepos 18 d. Nr. VIII–1864. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74–2262.
3. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX–926. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.
4. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas, 2002 m. vasario 28 d. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340; Nr. 42.
5. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, 1991 m. lapkričio 21 d. Nr. I–2018. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34–933.
6. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas, 1994, Nr. I-549. Valstybės žinios, 1994, Nr. 59-1153; 2005, Nr. 71-2555;
7. Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymas, 1994, Nr. I-730. Valstybės žinios 1994, Nr. 101-2018;
8. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas 1998 m. gruodžio 1 d. Nr. VIII-947. Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.
9. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, 1999 m. gruodžio 23 d. Nr. VIII-1509. Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114.
10. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas, 2000 m. rugsėjo 12 d. Nr. VIII–1926. Valstybės žinios, 2000, Nr. 82–2478.
11. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas, 2001 m. kovo 20 d. Nr. IX-216. Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010; Nr. 37, Nr. 52.
12. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX-1826. Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.
13. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas, 2004 m. spalio 26 d. Nr. IX-2500. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
14. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas, 2000, Nr. IX-110. Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574;

15. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas, 1999, Nr. VIII-1509. Valstybės žinios, 1999, Nr. 110-3207; 2003, Nr. 114-5114.
16. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas, 2003 Nr. IX-1904. Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.
17. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties, 2004 m. balandžio 29 d. Nr. IX-2206. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.
18. Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymas, Valstybės žinios, 2002, Nr. Nr. 15-344.
19. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1987 “Dėl konkursinių pareigų valstybės ir savivaldybių įmonėse sąrašo nustatymo ir konkursų pareigoms, įtrauktoms į konkursinių pareigų sąrašą, organizavimo valstybės ir savivaldybių įmonėse tvarkos patvirtinimo”. Valstybės žinios, 2002, Nr. 120-5419.
20. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 115 “Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo”. Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1822.
21. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimas Nr. 116 “Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo”. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-413.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimas Nr. 154 „Dėl sezoninio darbo“. Valstybės žinios, 1994, Nr. 19-313.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 “Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo”. Valstybės žinios, 2003, Nr. 81-3690.
24. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimas Nr. 309 “Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 44-1448.
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. balandžio 28 d. nutarimas Nr. 487 „Dėl profesinių ligų tyrimo ir apskaitos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, Nr. 69-2398.
26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. liepos 11 nutarimas Nr. 899 „Dėl Minimalių kvalifikacinių valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigybių reikalavimų aprašo, Konkursų

- valstybinių mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų pareigas eiti organizavimo, Mokslo darbuotojų, kitų tyrėjų ir dėstytojų atestavimo tvarkos ir Pedagoginių vardų suteikimo universitetuose tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2001, Nr. 63 – 2283.
27. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d įsakymas Nr. V-533/A1-189 „Dėl Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklių, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 16 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, sąrašo patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2005, Nr. 83-3078.
28. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 1999 m. lapkričio 29 d. įsakymas Nr. 515 „Dėl Sveikatos priežiūros įstaigų veiklos apskaitos ir atskaitomybės tvarkos“ Valstybės žinios, 1999, Nr. 103-2972.
29. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 4 d. įsakymas Nr. A1-229 „Dėl bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalaus švietimo organizavimo, vykdymo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 88-3477.
30. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministrės pateiktas darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas, 2001 m. gruodžio 10 d. Nr. IXP – 1268 [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2007-02-10] prieiga per internetą <www.lrs.lt>

Tarptautiniai teisės aktai:

31. 1996 metų Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;
32. 1989 m. gruodžio 9 d. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Official Journal of European Communities, 1989, Nr. C 120/51.
33. 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Official Journal of European Communities, 2000, Nr. C 364/1.

Tarptautinės Darbo Organizacijos teisės aktai:

34. 1948 metų TDO konvencija Nr. 87 “Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo”. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653;
35. 1949 metų TDO konvencija Nr. 98 “Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo”. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-674;
36. 1951 metų TDO konvencija Nr. 100 “Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą”. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-675;
37. 1952 m. TDO konvencija Nr. 103 „Dėl motinystės apsaugos“ [Interaktyvus], prieiga per internetą <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>
38. 1958 m. TDO konvencija Nr. 111 “Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje”. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677;
39. 1971 m. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje”, [Interaktyvus], prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>
40. 1981 metų TDO konvencija Nr. 154 “Dėl kolektyvinių derybų skatinimo”. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740;
41. 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 “Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva” [Interaktyvus], prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>
42. 2000 m. TDO konvencija Nr. 183 „Dėl motinystės apsaugos” [Interaktyvus], prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>
43. 2000 metų TDO konvencija nr. 183 “Dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo”. Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.
44. 1952 m. TDO rekomendacija Nr. 95 „Dėl motinystės apsaugos” [Interaktyvus], prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>
45. 1963 m. TDO rekomendacija Nr. 119 “Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva” [Interaktyvus], prieiga per internetą <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>
46. 1971 m. TDO rekomendacija Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ [Interaktyvus], prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>
47. 1982 m. TDO rekomendacija Nr. 166 “Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva” [Interaktyvus], prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>

Europos Sąjungos teisės aktai:

48. Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB „Dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“. Official Journal of European Communities, 1976, Nr. L 39/40.
49. Tarybos 1980 m. spalio 20 d. direktyva 80/987/EEB “Dėl valstybių narių teisės derinimo darbdavio nemokumo atveju”. Official Journal of European Communities, 1980, Nr. L 283/23.
50. Tarybos 1976 m. vasario 9 d. direktyva 76/207/EEB “Dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio rengimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu” // ABl. EG 1976, Nr. L 39/40.
51. Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EB “Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų kolektyviniam atleidimui, derinimo”. Official Journal of European Communities, 1998, Nr. L 225/16.
52. Tarybos 1991 m. spalio 14 d. direktyva 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas“. ABl. EG 1991, Nr. L 288/32.
53. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“ [Interaktyvus], prieiga per internetą <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:LT:HTML>>
54. Tarybos 2001 m. kovo 2 d. direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, derinimo“. Official Journal of European Communities, 2001, Nr. L 82/16.
55. Europos parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB “Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“. Official Journal of European Communities, 2002, Nr.

Specialioji literatūra

56. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Bendrosios nuostatos. Kolektyviniai darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003.

57. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2003.
58. Bergel J. L. Theorie generale du droit. Paris, 1999
59. Dambrauskienė G. Civilinių sutarčių ir darbo sutarčių sąveika. Jurisprudencija. 2002, Nr. 28 (20), p. 7-16.
60. Dambrauskas A., Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius: Mintis, 1990.
61. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
62. „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“ Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
63. Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. Teisė. 1999, Nr. 33 (1), p. 1–15.
64. Davulis T. Lietuvos darbo teisės atitikties Europos Bendrijos teisei problema kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje. Teisė. 2003, Nr. 46, p. 38-51.
65. Employment and Benefits in the European Union. – UK: Clifford Chance, 2005.
66. Jakučionytė R. Tarptautinių darbo standartų taikymo priežiūros sistema. Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17), p. 63-72.
67. John McMullen. An Analysis of the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006. Industrial Law Journal (Volume 35). June 2006, p. 113- 139.
68. Liekytė Ž. Pažodinio, plečiamojo ir siauriamojo teisės aiškinimo teoriniai ir praktiniai aspektai. Teisė. 2001, Nr. 40, p.106-115.
69. Mačernytė – Panomariovienė I. Verslo/įmonės arba jų dalių perdavimo samprata taikant direktyvos „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ nuostatas. Teisės problemos. 2006, Nr. 3 (53), p.34-60.
70. Mačernyte – Panomariovienė I. Teisinė garantijų darbuotojams prigimtis. Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17), p. 89-97.
71. Macijauskienė R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šturkščiau pažeidžia darbo pareigas. Jurisprudencija. 2003, Nr. 40 (32), p. 46-55.

72. Nekrošius V. Bylų, kylančių iš darbo teisinių santykių, nagrinėjimo ypatumai – lyginamoji analizė, socialinis ir proceso koncentruotumo aspektai. Teisė. 1999, Nr. 33(1), p. 33-42.
73. Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. Teisė. 1999, Nr. 33(1), p. 25 – 33.
74. Röder G. and Göpfert B. (General Editors). Restructing a business in Europe: Legal questions for employers. –NJ: LexisNexis, 2003.
75. Spruogis E. Šiuolaikinės demokratinės valstybės socialinė paskirtis. Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17), p. 129-138.
76. Selwyn N. M. Law of employment, 14th edition. – UK: Lexis Nexis, 2006.
77. Švedaitė R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. Teisės problemos. 2003, Nr. 4(42), p.9-24.
78. Šuminas A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Teisė. 1999, Nr. 33 (2), p. 58-68.
79. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999.
80. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Pirmas tomas. - Vilnius: Justitia, 2005. 496 p.
81. Vasiliauskas V. Teisminio precedento, kaip teisės šaltinio, sąvokos problema: teisminis precedentas kaip nauja teisės norma ar kaip teisės aiškinimo (plėtojimo) rezultatas. Teisė. 2002, Nr. 42, p. 145-151
82. Gineitis A. Tiesioginis imperatyvių teisės normų taikymas. Jurisprudencija. 2002, Nr. 25 (17), p. 42-62.
83. Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. Jurisprudencija. 2003, Nr. 40(32), p.25-32.
84. Vaičaitis V. Ką nusprendė ir ko nenusprendė Konstitucinis Teismas dirbančių pensininkų naudai. Justitia. 2003, Nr. 1-2 (43-44), p.53-61.

Teismų praktika

85. Lietuvos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ [Interaktyvus] [Žiūrėta 2007-01-19] prieiga per internetą <<http://www.lrkt.lt>>

86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „*Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje*“ //Teismų praktika. 2003. Nr. 20.
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. *B. K. v. UAB „Šilutės butų ūkis“*, Nr. 3K-3-13/2006, kat. 11.6.4; 11.9.5
88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. sausio 23 d. nutartis c. b. *J. J. v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“*, Nr.3K-3-14/2007, kat. 11.9.10.4.
89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. balandžio 19 d. nutartis c. b. *P. S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“*, Nr. 3K-3-282/2006, kat. 14.3.4
90. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gegužės 15 d. nutartis c. b. *G. V. v. AB „Kauno energija“*, Nr.3K-3-333/2006, kat. 11.9.6; 11.10.
91. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. *A.K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7
92. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gruodžio 21 d. nutartis c. b. *Eglė Šeikienė v. Molėtų rajono Čiulėnų pagrindinės mokyklos administracija*, Nr. 3K-3-631/2005, kat. 11.9.5
93. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. kovo 26 d. nutartis c. b. *Kazys Krivka v. UAB „Statybos apdailos mašinų prekyba“*, Nr. 3K-3-352/2001, kat. 4.2., 4.3., 5.3.3.
94. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 18 d. c. b. *R. Š. v. UAB „Schneidersohne Baltija“*, Nr. 3K-3-492/2006, 11.9.5; 16.2.4.
95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. vasario 23 d. nutartis c. b. *M. Kulbačiauskas v. UAB Vilniaus senamiesčio restauravimo direkcija*, Nr. 3K-3-98/2000, kat. 1
96. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. gruodžio 19 d. nutartis c. b. *A. R. Jankūnas v. Kauno technologijos universitetas*, Nr. 3K-31363/2001 kat. 2. 4. 3. 3.

97. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis c.b. *R. Jevdokimova v. AB „Klaipėdos nafta“*, Nr. 3K-3-1204/2001, kat. 2.4.4.
98. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 14 d. nutartis c.b. *V. Driukienė v. UAB „Jurita“*, Nr. 3K-3-60/2002, kat. 2.4.4; 21.2.2.1.
99. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 27 d. nutartis c.b. *L. Česnauskis v. AB „Mažeikių nafta“*, Nr. 3K-3-365/2002, kat. 2.4.4.
100. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis c. b. *B. Sokolov v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*, Nr. 3K-3-144/2004, kat.2.4.3.3; 2.5
101. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 23 d. c. b. *J. Kirdeikis v. UAB „Alvora“*, Nr. 3K-3-391/2004 kat.2.4.2.
102. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis c. b. *V. Buchovskaja v. Klaipėdos vaikų globos namai „Danė“*, Nr. 3K-3-605/2004, kat.2.4.3.6
103. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis c.b. *M. Jakaitė v. UAB „Vokė III“*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8.
104. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis c. b. *A. Mateikaitė v. UAB „Elektroliux“*, Nr. 3K-3-92, kat. 11.6.1; 11.9.2.
105. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis 2001 m. spalio 8 d. c. b. *R. Visokavičius v. AB Lietuvos taupomasis bankas* Nr. 3K-3-779/2001, kat. 2.4.3.2.
106. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. gegužės 12 d. nutartis c. b. *A. Kruminas v. Akmenės rajono savivaldybė*, Nr. 3K-3-115/1999.
107. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 22 d. konsultacija Nr. A3-105 „Dėl kai kurių Darbo kodekso, Advokatūros įstatymo, Advokatūros įstatymo, Advokatūros įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo normų taikymo“// Teismų praktika. 2004, Nr. 21.

