

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

**Mildos Vilkaitytės,  
dieninio skyriaus V kurso,  
darbo teisės  
studijų atšakos studentės**

**Magistro darbas**

**Grupės darbuotojų atleidimas iš darbo**

**Vadovė: doc. dr. Daiva Petrylaitė  
Recenzentė: as. Ieva Povilaitienė**

**Vilnius  
2008**

## TURINYS

IŽANGA.....	4
1. ATLEIDIMAS IŠ DARBO: DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMO REZULTATAS.....	7
1.1. Atleidimo iš darbo samprata ir priežastys.....	7
1.1. Apribojimai nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva bei garantijos darbuotojams.....	18
1.2. Darbo sutarties nutraukimo tvarka ir atsiskaitymai su atleidžiamais darbuotojais.....	22
2. GRUPĖS DARBUOTOJŲ ATLEIDIMO IŠ DARBO SAMPRATA.....	25
2.1. Teisės aktai, reglamentuojantys grupės darbuotojų atleidimą iš darbo.....	25
2.2. Grupės darbuotojų atleidimas, iškėlus darbdaviui bankroto ar restruktūrizavimo bylą.....	33
2.3. Valstybinių institucijų vaidmuo ir socialinės garantijos atleidžiant grupę darbuotojų.....	38
3. KONSULTAVIMO IR INFORMAVIMO PROCEDŪRA ATLEIDŽIANT GRUPE DARBUOTOJŲ.....	43
3.1. Teisės aktai, reglamentuojantys konsultavimo ir informavimo procedūrą Lietuvoje ir ES.....	43
3.2. Informavimo ir konsultavimo procedūra atleidžiant grupę darbuotojų.....	45
3.3. Informavimo ir konsultavimo procedūrų nevykdymo (netinkamo vykdymo) pasekmės.....	50
3.4. Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra.....	52
IŠVADOS.....	55

Santrauka.....	57
Summary.....	58
LITERATŪROS SARAŠAS.....	59

## IŽANGA

Grupės darbuotojų atleidimas turi ypatingai skaudžias ekonomines pasekmes ne tik darbuotojams, su kuriais nutraukiamos darbo sutartys, bet ir tam regionui, kuriame dirbo atleisti darbuotojai. Atleidus grupę darbuotojų jiems yra sunkiau rasti naują darbą, nes konkurencija darbo rinkoje, kaip ir bedarbystė, išauga. Todėl Europos Sąjungos lygmeniu jau gana anksti (1975 m.) buvo pradėta reglamentuoti kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra priimant direktyvą, kuria siekta sumažinti neigiamas pasekmes ne tik patiems atleistiems darbuotojams, bet ir valstybėms narėms ir visai Europos Sąjungai (toliau tekste ES). Tokie tikslai įgyvendinami vykdant informavimo ir konsultavimo procedūrą tarp darbdavio ir atleidžiamų įmonės darbuotojų atstovų, įtraukiant kompetetingą valstybės instituciją, galinčią padėti atleistiems darbuotojams iš naujo prisitaikyti prie naujų darbo rinkos poreikių.

Pagrindinis teisės aktas ES lygmeniu – konsoliduota direktyva 98/59/EB - yra skirta kolektyviniams darbuotojų atleidimams reguliuoti ir jų socialinėms pasekmėms sušvelninti, ja siekiama garantuoti didesnę apsaugą kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Europos Sąjungoje. Kad Direktyva pasiektų savo tikslus, ji turi būti perkelta į nacionalinius teisės aktus. Lietuvoje vienintelis teisės aktas, reglamentuojantis grupės darbuotojų atleidimą iš darbo yra Darbo kodeksas (toliau tekste DK), tačiau jame nėra įtvirtintas toks reglamentavimas, koks numatytas direktyvoje 98/59/EB, o be jo nėra jokio kito aktualaus teisės akto, įgyvendinančio Direktyvos nuostatas bei ginančio atleidžiamų grupės darbuotojų interesus.

### **Temos aktualumas**

Nuo 2006 m. rugpjūčio mėnesio nustojo galioti vienintelis teisės aktas – Bedarbių rėmimo įstatymas bei jo 10 straipsnį įgyvendinęs Socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymas Nr. 61 Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos, kuriuo buvo detalizuotas grupės darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas. Todėl susidarė situacija, jog nėra pakankamo teisinio reglamentavimo atleidžiant grupę darbuotojų iš darbo. Dėl šios priežasties Magistriniame darbe pateikiami siūlymai, kaip ir kokiais būdais galima reglamentuoti grupės darbuotojų atleidimą iš darbo.

## **Darbo uždaviniai**

Magistriniame darbe siekiama išanalizuoti teisės aktus, teismų praktiką bei teisinę doktriną tam, kad būtų galima pateikti pasiūlymus dėl grupės darbuotojų apsaugos atleidimo iš darbo atveju bei jų galimybių iš naujo prisitaikyti darbo rinkoje, taip pat pateikti pasiūlymus aiškesniam ir detalesniam kolektyvinio atleidimo iš darbo reglamentavimui Lietuvoje.

## **Darbo tikslas**

Magistriniame darbe siekiama pateikti grupės darbuotojų atleidimo iš darbo santykių reglamentavimo pasiūlymus, kad būtų tinkamai apsaugotos tokių darbuotojų teisės ir tai smarkiai nevaržytų darbdavio ekonominių interesų.

## **Darbo objektas**

Magistriniame darbe pagrindinis dėmesys skiriamas darbo sutarties pasibaigimo rezultatui – atleidimui iš darbo - ir analizuojami būdai, kaip sumažinti skausmingas tokių atleidimų pasekmes iki tol, kol galioja darbo sutartys su darbuotojais ir jiems nėra pranešta apie ketinimą nutraukti darbo sutartis.

Magistrinis darbas padalintas į tris dalis: pirmoje analizuojamas atleidimas iš darbo kaip darbo santykių pasibaigimo rezultatas, aptariami visi galimi darbo sutarties nutraukimo atvejai, didžiausią dėmesį skiriant darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva. Be to, aptariamos garantijos, kurios suteikiamos Įstatymų leidėjo atleidžiamiems darbuotojams bei apribojimai nutraukti darbo sutartį arba galimybės būti paliktiems darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Antroje Magistrinio darbo dalyje analizuojama grupės darbuotojų atleidimo iš darbo samprata ir pasekmės. Šioje dalyje pagrindinis dėmesys skiriamas toki socialinį reiškinį reglamentuojantiems teisės aktams bei jų įgyvendinimui valstybėse ir taikymui esant kolektyviniam atleidimui. Trečiojoje dalyje analizuojama darbuotojų bei jų atstovų informavimo bei konsultavimo procedūra.

## **Tyrimo metodai**

Temai nagrinėti Magistro darbe pasitelkta keletas tyrimo metodų. Naudotasi lyginamuoju, teleologiniu, aprašomuoju, sisteminės analizės metodais. Lyginamasis

metodas darbe buvo naudojamas siekiant atskleisti skirtingų valstybių kolektyvinių atleidimų iš darbo reglamentavimą. Teleologinis metodas pasitelktas atskleidžiant normų, liečiančių kolektyvinius atleidimus ir darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva turinį ir jų išbaigtumą, bei tų normų taikymą teismų praktikoje. Pateikiant svarbesnių bylų fabulas naudotasi ir aprašomuoju metodu. Sisteminės analizės metodo pagalba aptariamos teismų praktikos kaitos tendencijos, kurios leidžia daryti tam tikras išvadas ir ateities prielaidas.

### **Naudoti šaltiniai**

Pagrindiniai šaltiniai, naudojami Magistriniame darbe yra įvairūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo santykius bei grupės darbuotojų atleidimą – direktyva 98/59/EB, vienodinanti Valstybių Narių teisę kolektyvinių atleidimų atveju, Lietuvos Darbo kodeksas, kiti įstatymai, Europos Teisingumo Teismo bei Lietuvos teismų praktika. Iš teisės doktrinos dažniausiai remtasi T. Davulio, V. Tiažkijaus monogramomis, darbo teisės vadovėliais, užsienio autoriais - Volker Stelljes, Wolfgang Hromadka, Wienfried Boecken.

## 1. ATLEIDIMAS IŠ DARBO: DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMO REZULTATAS

### 1.1. Atleidimo iš darbo samprata ir priežastys

Darbo sutartis yra viena pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo teisinių formų. Jos socialinė ir ekonominė reikšmė yra labai didelė. Teisiniai darbo santykiai atsiranda, kai šalys – darbdavys ir darbuotojas – sudaro darbo sutartį. Pasibaigus darbo sutarčiai, baigiasi ir darbo santykiai, t.y. šalių teisės ir pareigos viena kitai. Lietuvos darbo kodekse (toliau DK)<sup>1</sup> 124, 129 straipsniuose vartojamos sąvokos „darbo sutarties pasibaigimas“, „darbo sutarties nutraukimas“ ir „atleidimas iš darbo“ yra panašios, bet turi skirtingą prasmę. Sąvoka „atleidimas iš darbo“ reiškia darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) rezultata, pasekmę. Sąvoka „darbo sutarties nutraukimas“ paprastai suprantama kaip vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų. Tuo tarpu sąvoka „darbo sutarties pasibaigimas“ reiškia bet koki atvejį, kai pasibaigia darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu<sup>2</sup>. Darbo sutarties pasibaigimas yra pats plačiausias terminas ir apima kitus du, tačiau iš jo neaišku, priešingai negu „darbo sutarties nutraukimas“, ar sutartis nutraukimą iniciavo šalys, ar ji nutrūko nepriklausomai nuo šalių valios. Tai yra teisinis darbo sutarties pasibaigimo padarinys<sup>3</sup>.

Darbo sutarties pasibaigimą reglamentuoja DK ketvirtasis skirsnis „Darbo sutarties pasibaigimas“. Šio skirsnio normos taikomos atsižvelgiant į:

1. DK 5 straipsnį, nustatantį Lietuvos Respublikos darbo įstatymų ir kitų norminių teisės aktų taikymo sritį teritorijos, tam tikrų asmenų atžvilgiu bei darbo teisinius santykius, nepatenkančius į Lietuvos Respublikos teisinio reglamentavimo sritį;
2. DK 6 straipsnį, nustatantį užsienio teisės taikymo darbo teisiniams santykiams atvejus ir jos taikymo apribojimus;
3. DK 7 straipsnį, įtvirtinantį kolizines normas, pagal kurias turi būti nustatoma darbo teisiniams santykiams, turintiems užsienio elementą, taikytina teisė;
4. DK 8 straipsnį, nustatantį tarptautinės ir nacionalinės teisės normų kolizijų sprendimo taisykles;

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

<sup>2</sup> LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl darbo kodekso nprimų, reguliojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“, Teismų praktika. 2003. Nr. 20.

5. DK 11 straipsnio 1 dalį, įtvirtinančią DK normų viršenybę prieš kitų Lietuvos Respublikos įstatymų, išskyrus Lietuvos Respublikos Konstituciją, ir norminių teisės aktų nuostatas. Atkreiptinas dėmesys, kad, pavyzdžiui, Europos socialinė chartija (pataisyta) ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos numato valstybių pareigą priimti teisės aktus, reglamentuojančius tam tikrus darbo santykius pagal jos ir tokių konvencijų nustatytus standartus, principus ir taisykles. Taigi šios sutartys taikomos ne tiesiogiai, o tik tais atvejais, kai yra priimti reikiami nacionaliniai teisės aktai (DK 8 straipsnio 2 dalis).

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindus reglamentuoja DK 124 straipsnis, nustatantis, kad darbo sutartis pasibaigia:

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), o taip pat į kitus įstatymus, nustatančius darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Tai reiškia, kad DK nėra išsamiai nustatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai, darbo sutartis gali būti nutraukta ir kituose teisės aktuose nustatytais pagrindais.

DK numato, kad darbo sutartis gali baigtis dėl tam tikrų valingų šalių poelgių arba veiksmų ar aplinkybių, kurių pasekmė yra darbo sutarties nutraukimas; arba dėl tam tikrų aplinkybių, kurios nepriklauso nuo šalių valios. Kalbant apie pirmąjį atvejį, galima grupuoti, pagal kurias iš šalių valią inicijuojamas darbo sutarties nutraukimas.

**Šalių susitarimu (DK 125 str.).** Darbo sutarties šalys yra darbuotojas ir darbdavys. Darbuotojas yra fizinis asmuo, turintis darbinį teisingumą ir veiksnumą dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą (DK 15 straipsnis). Darbdavys gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, pagal DK 14 straipsnį turinčios darbinį teisingumą ir veiksnumą (DK 16 straipsnio 1 dalis). Darbdaviu taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo. Darbdavio -

---

<sup>3</sup> V. Tiažkijus Darbo teisė: teorija ir praktika, Vilnius 2005, psl. 408



fizinio asmens - teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja LR Civilinis kodeksas<sup>4</sup> (DK 16 straipsnio 2 dalis). Darbdavio - įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros - darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo dienos (DK 14 straipsnio 1 dalis). Kita organizacinė struktūra DK 16 straipsnio 1 dalies prasme galėtų būti, pavyzdžiui, juridinių asmenų - įmonių, įstaigų, organizacijų filialai (CK 2.53 straipsnis), atstovybės (CK 2.56 straipsnis). Juridinio asmens filialai ir atstovybės veikia pagal juridinio asmens patvirtintus nuostatus, kuriuose, be kitų duomenų, turi būti nurodyta šių juridinio asmens padalinių valdymo organas ir jo kompetencija (CK 2.54, 2.57 straipsniai). Juridinis asmuo gali nuostatais suteikti savo filialams ir atstovybėms kompetenciją priimti darbuotojus į darbą ir įgyti darbdavio teises, prisiimti darbo pareigas bei tokias teises ir pareigas įgyvendinti. Juridinio asmens filialai ir atstovybės laikomi įsteigtais nuo jų įregistravimo juridinių asmenų registre (CK 2.55, 2.58 straipsniai, 2.63 straipsnio 1 dalis).

Šis sutarties nutraukimo būdas geriausiai atitinka sutartinių darbo santykių pobūdį, nes nei viena iš šalių neprimeta savo valios nutraukti darbo santykius ir toks sprendimas priimamas esant bendram šalių konsensusui. Viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Jei ši sutinka su pasiūlymu, per septynias dienas turi apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį. Vis dėlto tie atvejai, kai darbdavys pasiūlo nutraukti darbo sutartį yra keliantys klausimą, ar toks sutarties pasibaigimo atvejis yra labiausiai atitinkantis šalių valią, nes darbdavys yra šalis, nustatanti sąlygas, kitaip tariant darbuotojas yra subordinaciniuose santykiuose su darbdaviu. Lenkijos įstatymas, reglamentuojantis darbo sutarties nutraukimą dėl priešasčių nesusijusių su atskiru darbuotoju, tokį darbo sutarties nutraukimo atvejį kolektyvinio atleidimo metu priskiria prie tų, kurie nutraukiami darbdavio iniciatyva, nesusijusių su konkrečiu darbuotoju (Teisės aktas dėl specialaus principo nutraukiant darbo santykius dėl priešasčių, nesusijusių su konkrečiu darbuotoju)<sup>5</sup>.

Sutarusios nutraukti sutartį, šalys sudaro raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo. Susitarime numatoma, nuo kurio laiko sutartis nutraukiama, ir kitos sutarties nutraukimo sąlygos (kompensacijų, nepanaudotų atostogų suteikimo ir kt.). Be to, nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu, sumažinama rizika kilti individualiam darbo ginčui. Jei antroji šalis

---

<sup>4</sup> Valstybės žinios, 2000-09-06, Nr. 74-2262

<sup>5</sup> Dzinik Ustaw, 2003, Nr. 90

per septynias dienas nepraneša, kad sutinka nutraukti sutartį, laikoma, kad pasiūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu yra atmestas.

Darbo sutarties pasibaigimas suėjus terminui, laikomas darbo sutarties pasibaigimo atveju, nes šalys iš anksto numatė darbo sutarties pasibaigimo terminą. Tačiau darbo sutartis automatiškai suėjus terminui nesibaigia, nes reikia vienai iš šalių inicijuoti atleidimo procedūrą.

**Darbuotojo pareiškimu (DK 127 str., 128str., 107 str. 2 d.).** DK nenumato jokių apribojimų darbuotojui, priešingai nei darbdaviui, nutraukti darbo sutartį. Kaip teigia V. Tiažkijus, šis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas – vienas iš įstatyminių darbo laisvės principo, numatyto Konstitucijos 48 straipsnyje ir DK 2 straipsnio pirmosios dalies 2 punkte, įtvirtinimo būdų<sup>6</sup>. Esant teisinei situacijai, kai darbuotojas siekia nutraukti darbo sutartį, o darbdavys, nors ir esant teisiniam pagrindui, darbo sutarties nenutraukia, galimas Konstitucijos 48 straipsnio pažeidimas. Šio straipsnio 1 dalyje įtvirtintos teisės į darbą turinį sudaro teisė į darbo laisvę, t. y. žmogaus galimybė laisvai pasirinkti darbą, laisva valia sutikti jį dirbti, teisė laisvai disponuoti savo sugebėjimais dirbti, galimybė laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją; teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas; teisė gauti teisingą apmokėjimą ir panašiai. Šis principas skatina priimti tokias darbo teisės normas, kurios suteikia asmenims teisę į darbą, nustato socialinį darbo patrauklumą ir paskatas<sup>7</sup>. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ir kitoks įspėjimo terminas, bet jis negali viršyti vieno mėnesio. Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju.

Tačiau gali būti atvejų, kai darbdavys išprovokuoja darbuotoją savo noru nutraukti darbo sutartį. Dažniausiai pasitaiko darbuotojo šantažavimas, jog jam nesutikus nutraukti darbo sutarties savo noru, darbuotojas jį atleis dėl šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo (pavyzdžiui vagystės). Tokį atvejį nagrinėjo Lietuvos Apeliacinis teismas Civilinėje byloje Nr. 2A-171/2008. Pripažinus, kad darbo sutartis nutraukta nesant tikrajai darbuotojo valios išraiškai, o tai padaryta darbdavio vertimu, darbuotojas gali būti grąžinamas į darbą arba

---

<sup>6</sup> V. Tiažkijus Darbo teisė: teorija ir praktika, Vilnius 2005, psl. 416

<sup>7</sup> 2008 m. balandžio 1d. LAT nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-195/2008

jam išmokama išėitinė kompensacija kaip darbo sutartį nutraukus darbdavio valia.

DK 127 str. 2 d. reguliuoja darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu, dėl jam svarbių priežasčių. Darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis, nustatytomis kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį. Kitas atvejis, kada darbuotojas gali savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį yra numatytas Darbo kodekso 128 straipsnyje. Minėtame straipsnyje numatyta, jog darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam kaip šešių mėnesių laikui, jeigu jo darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba jeigu ji sudaro daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga). Vis dėlto, toks atvejis vertintinas, kad darbo sutartis pasibaigė darbdaviui nesilaikant darbo sutarties nuostatų ir pažeidžiant savo pareigą - nesuteikiant darbo darbuotojui arba už jį laiku neatsiskaitant.

Taip pat darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį, kai numatytas išbandymo laikotarpis. Jei išbandymas yra nustatytas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, išbandymo įvertinimas priklauso nuo darbuotojo valios. Per išbandymo terminą darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu išpėjęs darbdavį prieš tris dienas (DK 107 str. 2 d.).

**Darbdavio iniciatyva (DK 129 str.).** Pagal DK 129 straipsnį darbo sutartis pasibaigia dėl valinių darbdavio veiksmų. Todėl įstatymų leidėjas yra numatęs daug saugiklių apsaugoti silpnesniąją sutarties šalį - darbuotoją - nuo darbdavio savivalės vienašališkai nutraukti darbo sutartį. Volker Stelljes knygoje „Zu Grundlage und Reichweite des allgemeinen Kuendigungsschutzes“ („Apibendrinant darbo vieos apsaugos principą“) nurodo kelias priežastis, kodėl būtina apsaugoti darbuotoją nuo atleidimo iš darbo. Pirmoji priežastis, kodėl darbuotojas traktuojamas silpnesniąja darbo sutarties šalimi ir jam reikalinga didesnė apsauga nuo kitos šalies savivalės, minėto autoriaus nurodoma, jog apsauga nuo atleidimo iš darbo yra socialinio ir ekonominio egzistavimo

apsauga, nes darbo vietos turėjimas suteikia darbuotojui šias garantijas<sup>8</sup>. Kita priežastis saugoti darbuotoją nuo atleidimo iš darbo yra ta, kad darbo vieta suteikia darbuotojui vadinamą „Betriebszugehörigkeit“, kas reikštų priklausymą kolektyvui, kaip tam tikram „socialiniam organizmui“ ir yra labai svarbus veiksnys plėtojant žmogiškuosius santykius. Be to, pačiam darbdaviui yra aktualu, kad kolektyvo nariai palaikytų tokius santykius, nes tai garantuoja visos įmonės sėkmingą veiklą<sup>9</sup>. Kai pradedami atleidinėti darbuotojai (arba išdalinami lapeliai su pranešimu apie atleidimą iš darbo), pasak V. Stelljes susiformuoja tam tikra įtampa darbe ir atsiranda konkurencija tarp darbuotojų, norinčių neprarasti darbo vietos, o tarp tų, kurie gavo pranešimą dėl darbo sutarties nutraukimo – konkurencija dėl vietos darbo rinkoje. Taigi prieidamas išvados V. Stelljes teigia, kad apsauga nuo atleidimo iš darbo yra ne tam tikra privilegija būti apsaugotam nuo nedarbo, bet yra tam tikrų darbo santykių standartų apsauga<sup>10</sup>.

TDO 1982 m. konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 4 straipsnyje taip pat yra nurodyta, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta tik esant pagrįstam įsitikinimui darbuotojo nekompetencija ar netinkamu elgesiu arba yra pagrįstas techniniais ar ekonominiais pasikeitimais įmonėje<sup>11</sup>. Nuostata, kad darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su darbuotojų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįsti įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais įtvirtinti ir Europos Socialinėje chartijoje<sup>12</sup> (Chartijos 24 straipsnis).

DK 129 str. kaip ir TDO konvencija Nr. 158, kurios Lietuva nėra ratifikavusi, bei Europos Socialinė Chartija, numato, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs jį DK nustatyta tvarka. Be minėto DK 129 straipsnio, Kodeksas numato dar ir kitus darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindus: darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės (DK 136 str. 3 d.) ir kai darbuotojo išbandymo rezultatai netenkina darbdavio (DK 107 str. 1 d.).

Atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima

---

<sup>8</sup> Volker Stelljes, *Zu Grundlage und Reichweite des allgemeinen Kuendigungsschutzes*, Berlin 2005, psl. 24

<sup>9</sup> Ten pat, psl. 26 - 27

<sup>10</sup> Ten pat, psl. 30

<sup>11</sup> Originalus tekstas: *the employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.*

<sup>12</sup> Valstybės Žinios, 2001, Nr. 49

darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. „Kitas darbas“ aiškintina kaip laisva darbo vieta ar pareigos, atitinkančios darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir reikiama atvejais – sveikatos būklę, o jeigu tokių laisvų vietų nėra arba darbuotojas nesutinka būti perkeltas – bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas, atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę, galėtų dirbti. Kaip knygoje "Darbo teisė: teorija ir praktika" rašo V. Tiažkijus, svarbios priežastys, kartu su darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį ir sudaro juridinę faktų sudėtį, reikalingą darbuotojui atleisti iš darbo<sup>13</sup>. DK 129 str. 2 d. pateikiamas sąrašas, kas laikoma svarbiomis priežastimis atleidžiant darbuotoją iš darbo, kai nėra jo kaltės: svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Vis dėlto verta išsamiau analizuoti, kokios aplinkybės pripažįstamos kaip susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe.

Darbuotojo netinkamumas darbui gali būti konstatuojamas pagal atestavimo rezultatus arba jo sveikatos būklę. Atestacija yra svarbi norint įvertinti darbuotojo kvalifikaciją, jo gebėjimus, profesinę veiklą ir asmenines savybes, siekiant nustatyti, ar darbuotojas gali toliau eiti jo turimas pareigas<sup>14</sup>. Pagal DK 129 straipsnį darbuotojo kvalifikacija yra darbuotojo pasirengimo dirbti laipsnis. Jį apibūdina darbuotojo teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai ir patirtis. Kvalifikacija nėra tapati išsimokslinimui, nes tai tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių ją ir sudaranti prielaidas turėti atitinkamos srities teorinių žinių. Atestacija gali būti vykdoma egzamino forma arba pavedant darbuotojui atlikti tam tikrą užduotį. Tik darbuotojas, neatitikęs atestacijos tvarkoje nustatytų reikalavimų gali būti atleistas iš darbo. Kita priežastimi atleisti darbuotoją kaip nekompetetingą, gali būti ta aplinkybė, kad esant normalioms darbo sąlygoms (DK 191 str.), jis nuolat gamina broką, neįvykdo darbo normų arba netinkamai atlieka kitokias darbinės pareigas. Darbuotojo netikimas dirbamam darbui turi būti objektyviai įrodytas, o tai daryti turi darbdavys<sup>15</sup>. Kaip nurodoma TDO Rekomendacijoje Nr. 166, darbo sutartis su darbuotojui negali būti nutraukta dėl netinkamai atliekamo darbo, nebent darbdavys yra davęs reikiamas pavestam darbui atlikti instrukcijas ir raštišką perspėjimą dėl netinkamai atliekamos pavestos užduoties, o darbuotojas ir toliau netinkamai atlieka savo pareigą net ir praėjus kiek laiko

---

<sup>13</sup> V. Tiažkijus, Darbo teisė: teorija ir praktika, Vilnius 2005, psl. 420

<sup>14</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 31 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-60/2008

po darbdavio perspėjimo<sup>16</sup>.

Tačiau nereikėtų painioti darbo sutarties nutraukimo nesant darbuotojo pakankamos kompetencijos atlikti jam pavestą darbą su darbo sutarties nutraukimu DK 136 str. numatytais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama be įspėjimo. Tokie atvejai yra: 1) įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo; 2) kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą; 3) įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu; 4) kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo; 5) kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį; 6) likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. Darbdaviui mirus darbo sutartis pasibaigia, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo.

Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių. Taigi pateiktas sąrašas nėra baigtinis ir paliekama darbdaviui pačiam nuspręsti, kokios dar aplinkybės yra svarbios. Švedijos darbo teisėje tokie pagrindai išplečiami iki darbo stokos (prastovos), ir darbuotojo nesugebėjimo dirbti kolektyve<sup>17</sup>. Kaip pastebi Prof. Wolfgang Hromadka knygoje „Muss der Kuendigungsschutz reformiert werden?“<sup>18</sup>, darbuotojo apsauga nuo atleidimo iš darbo yra kaip akrobato lynas tarp ūkinės veiklos laisvės principo ir darbo vietos apsaugos principo. Darbdavys, siekdamas ekonominės naudos, ne visada yra suinteresuotas palikti darbo vietoje darbuotoją, jeigu jo palikimas darbe iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, o įstatymų leidėjas bando kiek įmanoma labiau riboti galimybes atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva iš darbo.

---

<sup>15</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

<sup>16</sup> TDO Rekomandacija Nr. R166, Rekomandacija dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, 1982 m.

<sup>17</sup> Clifford Chance LLP „Employment and Benefits in the European Union“, psl. 405

<sup>18</sup> Michael Blank, Muss der Kuendigungsschutz reformiert werden?// Bund – Verlag, 2003, psl. 12

Darbo sutarties nutraukimas **dėl ekonominių priežasčių** turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe<sup>19</sup>. Pavyzdžiui, nuolatinis apyvartos mažėjimas, dažni nuostoliai, nulemti objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, naujo konkurento atsiradimas rinkoje ir pan.), galėtų būti pripažinti svarbia ekonomine priežastimi DK 129 straipsnio 2 dalies prasme. Be to, dalies darbuotojų atleidimas dėl ekonominių priežasčių gali būti galimybė darbdaviui sumažinti savo gaminamos, platinamos, etc. Produkcijos savikainos kaštus ir tapiti konkurencingesniu arba tai galėtų išvengti bankroto ar verslo likvidavimo, dėl ko būtų apsaugomi kiti darbuotojai nuo darbo netekimo.

**Technologinės priežastys**, kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, paprastai turėtų būti suprantamos kaip tam tikri technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas ar keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi sulgygtų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje nebeatliekamos (pavyzdžiui, rankinio darbo pakeitimas automatizuota linija ir pan.) arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų (pavyzdžiui, esamos automatinės linijos kompiuterizavimas ir pan.). Jeigu, modernizavus gamybą ar kitą veiklos sritį, reikalingi darbuotojai naujoms technologijoms prižiūrėti (valdyti), o esami darbuotojai neturi reikiamos kvalifikacijos ir tokio darbo atlikti nesugeba, darbo sutartys su šiais darbuotojais gali būti nutrauktos ir dėl aplinkybių, susijusių su jų kvalifikacija. Pažymėtina, kad DK nenumato darbdavio pareigos perkvalifikuoti ar apmokyti darbuotojus dirbti naujais mechanizmais<sup>20</sup>. Tačiau jeigu gręstų atleisti grupę darbuotojų dėl šios priežasties, darbuotojų atstovai privalėtų tartis su darbdaviu dėl esamų darbuotojų perkvalifikavimo ir apmokymų dirbti su naujais mechanizmais.

**Darbovietės struktūriniai pertvarkymai** gali būti teismo pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas ar keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros struktūriniai pertvarkymai turėtų būti įforminami atitinkamo valdymo organo (kurio kompetencijai pagal įstatymą, įstatus ar pan. priklauso tokio sprendimo priėmimas)

---

<sup>19</sup> LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 "Dėl darbo kodekso nprimų, reguliojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje", Teismų praktika. 2003. Nr. 20

sprendimu. Darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs, t.y. privalo egzistuoti ne tik atitinkamo valdymo organo sprendimas, bet ir toks sprendimas turi būti realiai vykdomas. DK 138 straipsnyje nurodyti pasikeitimai nėra struktūriniai pertvarkymai DK 129 straipsnio prasme. Jie negali būti teisėta (taigi ir svarbi) priežastis nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį.

DK 129 straipsnio 2 dalyje numatytos „**panašios svarbios priežastys**“ turėtų būti suprantamos kaip kitos priežastys greta ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų, kurios, atsižvelgiant į konkrečios darbovietės veiklos specifiką bei konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes, galėtų būti pripažintos pagrindu nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės<sup>21</sup>.

Tačiau teisine prasme abu DK 129 straipsnio 2 dalies sakiniai yra lygiaverčiai, t.y. tiek aplinkybės, susijusios su darbuotojo asmeniu, tiek ir su darbdaviu susijusios objektyvios priežastys gali būti pagrindas darbdaviui nutraukti savo iniciatyva darbo sutartį, nesant darbuotojo kaltės<sup>22</sup>.

Taigi galima daryti išvadą, kad darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės pagrindus galima sugrupuoti kaip susijusius su darbuotoju (jo nekompetencija, darbo drausmės nesilaikymas) ir susijusius su darbdaviu (jo ekonominės padėties pasikeitimas, technologiniai ar struktūriniai darbovietės pertvarkymai). Nors DK nepateikia galutinio sąrašo priežasčių, dėl kurių gali būti nutraukiama darbo sutartis darbdavio iniciatyva, tačiau pateikia išsamų sąrašą priežasčių, kurio negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Tokiais atvejais negali būti (DK 129 str. 3 d):

1. narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;
2. arbuotojų 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;

---

<sup>20</sup> Ten pat

<sup>21</sup> Ten pat

<sup>22</sup> Ten pat



4. lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeiminė 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.

Darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimo Nr. 44 "Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje" 6 punkte išaiškino, kad DK 129 straipsnio 4 dalies prasme ypatingi atvejai paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jų pagrindžiančias priežastis, pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą (DK 122 straipsnis). Kaip pavyzdį galima pateikti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėtą Civilinę bylą Nr. 3K-3-356/2004, kur pasisakė, koku atveju yra pažeidžiami darbdavio ekonominiai interesai. Tolesnis darbuotojo palikimas darbe perdavus vykdytas funkcijas kitiems darbuotojams reikštų tokio darbuotojo faktinę prastovą; tai lemtų nuolatinius darbdavio patiriamus darbuotojo atlyginimo dydžio nuostolius, šios aplinkybės pripažintinos galinčiomis iš esmės pažeisti darbdavio turtinius interesus, todėl siekdamas išvengti nuostolių darbdavys gali siūlyti pradėti tokio darbuotojo atleidimo iš darbo procedūrą DK 129 straipsnio 2 ir 4 dalių pagrindais. Darbdaviui ekonominė būtinybė ir jo tiesioginis interesas yra siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurių atliekamas darbas ir jo rezultatai pasikeitus aplinkybėms tampa nebereikalingi, nebepateisinantys darbuotojo buvimo darbe. Toks atvejis, kai darbuotojo atliekamas darbas savo įnašu neprisideda prie darbdavio (įmonės) veiklos rezultatų, bet, atvirkščiai, blogina

darbdavio finansinę padėtį, yra tas ypatingas atvejis, dėl kurio darbdavys turi teisę pagal DK 129 straipsnio 2, 4 dalis atleisti darbuotoją laikydamasis įstatymo nustatytos tvarkos.

DK 125 straipsnio 5 dalis įtvirtina naują, iki šiol Lietuvos įstatymuose nebūta nuostatą - darbdavys turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, tik ypatingais atvejais, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, arba sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį. Sistemiskai vertinant DK 129 straipsnį, reglamentuojantį darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės ir DK 108 straipsnyje numatytų atitinkamų darbo sutarčių ypatumus, ypač antrąją šio straipsnio dalį, taip pat DK 136, DK 137 ir DK 234 straipsnius, darytina išvada, kad DK 129 straipsnis netaikytinas<sup>23</sup>:

1. kai darbo sutarties nutraukimas grindžiamas darbuotojo padarytu darbo drausmės pažeidimu (DK 234 straipsnis), nes viena DK 129 straipsnio taikymo sąlygų - darbuotojo kaltės nebuvimas;
2. nutraukiant darbo sutartį dėl darbdavio bankroto procedūros vykdymo (DK 137 straipsnis), nes darbo sutarčių nutraukimą tokiais atvejais reglamentuoja DK 124 straipsnio 1 punktas, bankrotą reguliuojančių įstatymų nuostatos, straipsnio 1 dalies 6 punktas;
3. kai darbo sutarties nutraukimas grindžiamas DK 136 straipsnyje ar kituose teisės aktuose nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, nes šiais atvejais darbo sutartį gali būti nutraukta pagal tuos teisės aktus, kuriuose numatytais pagrindais grindžiamas jos nutraukimas, o ne pagal DK 129 straipsnį;
4. kitais atvejais, kai darbo sutarties nutraukimas aptariamoms teisės normoms pagrindu yra negalimas.

**Darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės.** DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkte nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį, jei darbuotojas nerūpestinga atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, kai prieš tai jam nors kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Tai yra

---

<sup>23</sup> LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 "Dėl darbo kodekso nprmu, reguliojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje", Teismų praktika. 2003. Nr. 20

sisteminis darbinų pareigų pažeidimas arba jų neatlikimas. Atleidimas iš darbo yra griežčiausia nuobauda ir taikomas tik kai kitos drausminės nuobaudos nebuvo veiksmingos arba darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. .

### **1.1. Apribojimai nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva bei garantijos darbuotojams**

Darbo sutarties nutraukimo apribojimus ir garantijas atleidžiamiesiems darbuotojams darbo įstatymai nustato atsižvelgiant į darbo sutarties nutraukimo pagrindus, priežastis ir aplinkybes arba darbuotojo sveikatą, amžių, šeimines padėtis.<sup>24</sup> DK 131 straipsnio pirmojoje dalyje numatyti atvejai, kai draužiama įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą iš darbo ir jį atleisti. Tokie atvejai yra:

1. kai darbuotojas yra laikinai nedarbingas, taip pat jo atostogų metu, išskyrus atvejus, kai darbuotojas gali būti atleistas be įspėjimo (DK136 str. 1 d.);
2. kai darbuotojas yra pašauktas atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama be įspėjimo (DK 136 str. 1 d.);
3. kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Pagal DK 135 straipsnį, kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę pasilikti darbe turi:

1. Darbuotojai, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;
2. Kurie vieni augina vaikus iki 16 metų arba prižiūri neįgalius ar senatvės pensijos sulaukusius šeimos narius, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;
3. Kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip 3 metai;
4. Kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;
5. Kurie turi ne mažiau kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į senatvės pensiją arba ją gaunančius;
6. Kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus.

---

<sup>24</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

Verta pridurti, kad darbuotojai, patenkantys į aukščiau išvardintas grupes, turi pirmenybės teisę būti palikti darbe tik tuo atveju, jeigu jų kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje pačioje darbovietėje. Tačiau šie apribojimai galioja tik darbo sutartį nutraukiant darbdavio iniciatyva ir tik tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukima dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, o ne kitais atvejais.

DK 131 – 133 straipsniai numato garantijas darbuotojams jų laikino nedarbingumo ir atostogų metu, taip pat nėščioms moterims ir darbuotojams auginantiems vaikus, taip pat darbuotojų atstovams.

**Garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams.** Darbuotojams, kurie neteko darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. Po to darbo sutartis gali būti nutraukta, turint omenyje, kad tokie darbuotojai įgyja teisę būti palikti darbe (jei nebuvo nustatytas neįgalumas) mažinant darbuotojų skaičių (DK 135 str.) arba pagal DK 129 straipsnio ketvirtąją dalį, kuri buvo aptarta anksčiau Magistriniame darbe. Kaip teigia V. Tiažkijus, tokią tvarką galima traktuoti kaip papildomą darbdavio kompensaciją darbuotojui<sup>25</sup>. Darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl šių priežasčių, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu jie 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, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką. Tie paskutiniai 12 mėnesių turi būti skaičiuojami ne nuo darbo sutarties nutraukimo dienos, o nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą įteikimo darbuotojui dienos, nes kol nėra suėję DK 133 straipsnyje numatyti terminai, darbdavys neturi teisės įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą (DK 131 str. 1 d. 1 p.). DK 133 straipsnio 1 dalies antrame punkte numatyta, kad darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, taip pat draudžiama atleisti iš darbo kol nesibaigė tarnybos laikas, nebent atleidimo priežastimi taptų DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytas atvejis.

Papildomos **garantijos suteikiamos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus.** Dideles garantijas nėščiosioms suteikia TDO konvencija Nr. 158. Šios konvencijos 5 straipsnio e papunktyje numatyta, kad darbo sutarties nutraukimo

pagrindu negali būti nebuvimas darbe motinystės atostogų laikotarpiu. Tokios nuostatos detalizuojamos DK 132 straipsnyje: 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. Tokios įstatymo garantijos netaikomos, kai darbo sutartis gali būti nutraukta be įspėjimo, tai yra atitinka DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (Kodekso 129 straipsnis).

Aptarti darbo sutarties nutraukimo apribojimai nustatyti norint apsaugoti darbuotojo interesus, todėl jie taikomi tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, ir netaikomi, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais: pagal DK 124 straipsnio 2 punktą, 125 straipsnį, 136 straipsnio 1 dalį. Šie apribojimai be išimčių taikomi ir terminuotosioms, ir neterminuotosioms darbo sutartims, jeigu jos nutraukiamos pagal DK 129 straipsnį<sup>26</sup>.

Norint išsamiau aptarti garantijas būti paliktiems darbe **darbuotojų atstovams**, derėtų išsiaiškinti, kas yra laikoma darbuotojų atstovais. Sprendžiant šį klausimą, reikėtų vadovautis DK 19 straipsniu ir 1971 m. TDO konvencija Nr. 135 “Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir ir jiems teikiamų galimybių įmonėje”<sup>27</sup>. Jame nustatyta, kad terminas „darbuotojų atstovai“ reiškia asmenis, kurie tokiais pripažinti pagal nacionalinius įstatymus arba praktiką, tai:

1. Profesinių sąjungų nariai
2. Renkami atstovai iš įmonės darbuotojai

Atsižvelgiant į Konvencijos nuostatas, Lietuvoje darbuotojų atstovais laikomi<sup>28</sup>:

1. darbuotojai, išrinkti į profesinės sąjungos renkamus organus;
2. darbuotojai, išrinkti į darbo tarybą;
3. darbuotojai, renkami į įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūros atstovus;
4. darbuotojai, išrinkti į darbo ginčų komisijos narius;
5. kiti renkami darbuotojų atstovai, jeigu tai numatyta norminiuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse.

---

<sup>25</sup> V. Tiažkijus, Darbo teisė: teorija ir praktika, Vilnius 2005, psl. 447

<sup>26</sup> 2008 Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

<sup>27</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30 - 737

<sup>28</sup> V. Tiažkijus, Darbo teisė: teorija ir praktika, Vilnius 2005, psl. 434

### 1.3. Darbo sutarties nutraukimo tvarka ir atsiskaitymai su atleidžiamais darbuotojais

Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, turi laikytis DK 130 straipsnyje numatytos tvarkos, išskyrus atvejį numatytą DK 129 straipsnio penktoje dalyje (nutraukdamas terminuotą darbo sutartį prieš numatytą terminą ir sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį). Dėl aiškumo darbo sutarties nutraukimo procedūrą galima skirti į dvi stadijas: parengiamąją ir darbo sutarties nutraukimo įforminimą ir atsiskaitymą su atleidžiamu darbuotoju<sup>29</sup>.

Pirmojoje dalyje būtina atlikti tam tikrus veiksmus, kurie yra būtini nutraukiant darbo sutartį, t.y. išpėti darbuotoją dėl atleidimo iš darbo termino, pasiūlyti perkelti į kitą darbo vietą. Bendra taisyklė dėl išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą yra ta, jog darbuotoją darbdavys išpėja prieš du mėnesius nuo planuojamos atleidimo iš darbo dienos. Darbuotojams, kurie nurodyti DK 129 straipsnio ketvirtojoje dalyje (darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metų, neįgalieji, darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metų) numatytas ilgesnis terminas - keturi mėnesiai. Toks išpėjimas privalo būti įteiktas raštiškai darbuotojui pasirašant, kad jį gavo.

Kitose Europos Sąjungos valstybėse yra numatyti dar ilgesni išpėjimo dėl darbo sutarties nutraukimo terminai. Pavyzdžiui Švedijoje numatytas išpėjimo terminas svyruoja nuo 1 mėnesio darbuotojams išdirbusiems įmonėje bent dvejus metus iki šešių mėnesių darbuotojams, kurių nepertraukimas stažas toje įmonėje yra bent dešimt metų<sup>30</sup>. Danijoje labai didelis dėmesys skiriamas kolektyviniams susitarimams ir išpėjimo terminai pagrįdė nustatomi įmonės kolektyvinėje sutartyje. Vis dėlto įstatymuos numatytas bendras išpėjimo terminas nuo 14 iki 120 dienų<sup>31</sup>.

DK 130 straipsnio 2 dalyje reglamentuojamas išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą turinys. Išpėjime turi būti nurodyta atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas (DK 130 straipsnio 2 dalies 1 punktą). Ši nuostata turi būti aiškinama kartu su DK 129 straipsnio nuostatomis,

<sup>29</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p. psl. 264 - 265

<sup>30</sup> Cliford Chance LLP, Employment & Benefits in the European Union

reglamentuojančiomis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindus. Kaip pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo gali būti svarbios priežastys ar svarbios aplinkybės. Atleidimo pagrindu gali būti arba priežastis, arba aplinkybė, bet ji turi būti nurodyta įspėjime tokiu būdu, kad įspėjimas atitiktų savo paskirtį. Įspėjimo paskirtis yra informuoti darbuotoją dėl jo tolesnės padėties darbovietėje ir yra svarbi darbuotojų teisių užtikrinimo priemonė tiek ginant darbuotojo interesus jam dirbant, tiek sprendžiant ginčą dėl jo atleidimo iš darbo pagrįstumo ir teisėtumo. Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas.

Antrojoje stadijoje nutraukiant darbo sutartį darbo sutarties nutraukimas įforminamas įrašu darbo sutartyje. DK nenumato tokio įrašo turinio.

Pagal DK 141 straipsnį darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Išaitinė išmoka yra atlyginimas už tam tikrą skaičių dienų ir mėnesių, mokama siekiant užtikrinti ieškančiam darbo atleistam darbuotojui tam tikrą gyvenimo šaltinį.

Nutraukus darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, t.y. darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, ir pagal DK 136 straipsnio pirmosios dalies 6 punktą, t.y. likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievolės nebuvo įpareigtos vykdyti kitas asmuo, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išaitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje:

1. iki dvylikos mėnesių – vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
2. nuo dvylikos iki trisdešimt šešių mėnesių – dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
3. nuo trisdešimt šešių iki šešiasdešimties mėnesių – trijų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
4. nuo šešiasdešimties iki šimto dvidešimties mėnesių – keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio;
5. nuo šimto dvidešimties iki dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – penkių mėnesių darbo užmokesčio dydžio;

---

<sup>31</sup> Ten pat

6. daugiau kaip dviejų šimtų keturiasdešimties mėnesių – šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio.

Pabrėžtina, kad įstatymai nenumato jokių priežasčių, dėl kurių darbdavys galėtų uždelsti atsiskaitymą su atleidžiamu darbuotoju. Kai darbdavys uždelsia atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui pagal DK privalo būti sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką. Darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas, nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo darbo sutartį. Tai gali būti ne tik neišmokėtas darbo užmokestis, bet ir kompensacijos už nepanaudotas kasmetines atostogas, išaitinė kompensacija, kt. Išaitinės išmokos dydis (atleidžiant darbuotoją iš darbo pagal DK 129 straipsnio nuostatas, DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą) yra nustatytas DK 140 straipsnyje ir priklauso nuo darbuotojo nepertraukiamo darbo stažo toje darbovietėje, tačiau ši kompensacija negali būti mažesnė, nei numatyta įstatyme.

Įdomi tendencija pastebima Vokietijos darbo teisėje. 2004 metų sausio 1 d. Apsaugos nuoneteisėto atleidimo iš darbo įstatymas (Kuendigungsschutzgesetz) buvo papildytas nuostata, suteikiančia darbuotojui teisę reikalauti išmokėti kompensaciją, darbdaviui nutraukus darbo sutartį dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų, jeigu darbuotojas teismo tvarka neginčija savo atleidimo iš darbo teisėtumo. Įstatymo pakeitimas buvo pagrįstas tuo, kad dauguma teisminių ginčų, kylančių iš darbo santykių, baigiasi šalių taikos susitartimi, pagal kurią darbo santykiai nutraukiami išmokant darbuotojui kompensaciją. Taip turėjo būti išvengiama brangaus ir abiem šalims nepageidaujamo ir ilgai trunkančio teismo proceso. Įvedus teisę į kompensacijos mokėjimą, jeigu darbuotojas per įstatymo nustatytą terminą teismui neapskundžia savo atleidimo iš darbo, esama praktika plėtojama ta linkme, kad darbuotojas neginčija savo atleidimo iš darbo ir kartu netenka galimybės išsaugoti savo darbo vietą. Tai nereiškia, kad darbdaviui buvo suteikta galimybė nutraukti darbo sutartį išmokant kompensaciją, neatsižvelgiant į darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumą. Darbdavys kaip ir iki šiol gali nutraukti darbo sutartį tik dėl įstatyme numatytų priežasčių ir tik laikydamasis įstatymo numatytų terminų, tačiau būtina pabrėžti, kad minėtas įstatymo papildymas rodo tendenciją



nutolti nuo Apsaugos nuo neteisėto atleidimo iš darbo įstatymo koncepcijos, išsaugoti darbo vietą<sup>32</sup>.

Apibendrinant pirmąją Magistrinio darbo dalį, galima teigti, kad darbo vietos turėjimas suteikia asmeniui nuolatinę pajamą, garantuoja pilnavertį socialinį egzistavimą ir savo galimybių realizavimą. Todėl teisė į darbą ir darbo vietos apsaugą garantuoja ne tik nacionaliniai, bet ir tarptautiniai teisės aktai. Įstatymų leidėjas numato, kad darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukiama tik dėl objektyviai pagrįstų ir būtinų priežasčių, kaip pavyzdžiui ekonominės darbdavio būklės blogėjimas, įmonės technologiniai ar struktūriniai pertvarkymai arba darbuotojas savo elgesiu ir nekompetencija daro žalą darbdaviui. Nutraukiant darbo sutartį darbdavys privalo laikytis griežtos tvarkos: iš anksto informuoti darbuotoją apie ketinimą nutraukti darbo sutartį, kad jis galėtų užsiimti kito darbo paieškomis, pasiūlyti kitą darbo vietą įmonėje, ir tik darbuotojui nesutikus pakeisti darbo vietos, atleisti jį iš darbo sumokant išėtinę kompensaciją. Išėtinė kompensacija yra skirta tam, kad darbuotojas tą laikotarpį, kai neturi darbo, nejaustų didelių finansinių nepriteklių. Tačiau darbdavys, vengdamas mokėti išėtinę kompensaciją ir būdamas subordinaciniuose santykiuose su darbuotoju, gali pasinaudoti savo dominuojančia padėtimi ir versti darbuotoją savo valia nutraukti darbo sutartį ir tokiu būdu netekti teisės į išėtinę kompensaciją. Įstatymuose yra įtvirtinta darbuotojo teisė ginti savo pažeistas teises ir užginčyti teismine tvarka darbo sutarties nutraukimą dėl darbdavio neteisėto vertimo, šantažo ar diskriminacinio pobūdžio ketinimų. Tačiau iš kitos pusės, skatinant ekonominės laisvės principą, darbdavys turi turėti teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai tokie santykiai tampa nuostolingi arba kitaip ribojantys darbdavio ekonominius interesus. Todėl įvertinimas darbo santykių palyginant juos su akrobato balansavimu tarp tarp ekonominio intereso ir darbo vietos apsaugos, yra labai tikslus.

---

<sup>32</sup> Dr. Wienfried Biecken, „Reform des Kuendigungsschutzes: Bestandsschutz durch Wegfall des Annahmeverzuges“//Teisė, 2006, Nr. 60

## 2. GRUPĖS DARBUOTOJŲ ATLEIDIMO IŠ DARBO SAMPRATA

### 2.1. Teisės aktai, reglamentuojantys grupės darbuotojų atleidimą iš darbo

Grupės darbuotojų atleidimas iš darbo turi didelės reikšmės valstybės ar regiono ekonominiam bei socialiniam vystymuisi. Todėl teisės aktai, reglamentuojantys grupės darbuotojų atleidimą iš darbo yra priimti ne tik nacionaliniu (DK, kiti įstatymai), bet ir Europos Sąjungos (direktyva 98/59/EB) bei tarptautiniu (TDO Konvencija Nr. 158 dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, Europos Socialinė Chartija) lygmeniu.

**TDO konvencijoje Nr. 158 dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva**, 13 straipsnyje numatyta, kad darbdavys, atleisdamas darbuotojus dėl ekonominių, technologinių ar struktūrinių priežasčių (neįvardijamas skaičius, bet minima „When the employer contemplates terminations for reasons of an economic, technological, structural or similar nature”) privalo konsultuotis su darbuotojų atstovais ir pranešti kiek darbuotojų planuoja atleisti („the number and categories of workers likely to be affected”). 14 Konvencijos straipsnyje numatyta pareiga darbdaviui pranešti atsakingai valdžios institucijai apie tokius atleidimus. Šią konvenciją yra ratifikavę 34 pasaulio valstybės<sup>33</sup> ir ja bandoma suvienodinti įvairių šalių teisės normas nutarukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, todėl grupės darbuotojų atleidimo atveju jų teisių apsauga vykdoma visame pasaulyje (ar bent jau pažėgusiuose regijonuose) daugmaž panašiai.

Žymiai didesnę reikšmę Europos Sąjungos valstybėms turi **direktyva 98/59/EB**<sup>34</sup>. Ši direktyva pakeitė anksčiau galiojusią direktyvą 75/129/EEB. Remdamasi Europos Bendrijos steigimo sutarties 100 straipsniu (atitinka dabartinį 94), Taryba 1975 m. vasario 19 d. išleido direktyvą 75/129/EEB<sup>35</sup> dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo. Europos Teisingumo Teismas (toliau tekste ETT) pažymėjo, kad direktyva 75/129/EEB buvo priimta Europos Ekonomonės Bendrijos steigimo sutarties<sup>36</sup> 100 ir 117 straipsnių pagrindu, pastarajai nuostatai esant susijus su būtinumu, kad valstybės narės skatintų darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimą, kad

<sup>33</sup> Šaltinis: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C158>, paskutinį kartą žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.

<sup>34</sup> OL C 210, 6.7. 1998, p. 16

<sup>35</sup> OL L 48, 2.22. 1975, p. 29

palaikant jų gerėjimą būtų galima siekti jų suderinimo<sup>37</sup>. 1989 m. gruodžio 9 d. Europos Bendrijos Vadovų Tarybos susitikime Strasbūre priėmus Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją, direktyva 75/129/EEB buvo pakeista 1992 m. birželio 24 d. Tarybos direktyva 92/56/EEB<sup>38</sup>. Šis pakeitimas iš esmės susijęs su direktyvos 75/129/EEB 2 straipsnyje numatytos darbdavio pareigos informacijos ir konsultacijų su darbuotojų atstovais srityje sustiprinimu bei, šią direktyvą papildęs 5a straipsniu, valstybių narių pareiga numatyti, kad darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai galėtų naudotis administracinėmis ir (arba) teisinėmis procedūromis norint užtikrinti išipareigojimų pagal direktyvą 75/129/EEB įgyvendinimą. Šiais pakeitimais buvo panaikintas direktyvos 75/129/EEB 1 straipsnio 2 dalies d punktas. Tomis pačiomis aplinkybėmis direktyvos 75/129/EEB 3 straipsnio 1 dalis buvo papildyta šia antrąja pastraipa: „Tačiau valstybės narės gali numatyti, kad planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu, darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją tik tuo atveju, jeigu ji to prašo.“ Direktyva 92/56/EB taip pat numatė, kad Direktyvos 75/129/EEB 4 straipsnis papildomas ketvirta dalimi, kuri suformuluota taip: „Valstybės narės nebūtinai turi taikyti šį straipsnį kolektyviniams atleidimui iš darbo dėl įmonės veiklos nutraukimo pagal teismo sprendimą.”

Šiandien galiojanti konsoliduota direktyvos redakcija buvo patvirtinta 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EB (toliau tekste Direktyva). Ši direktyva yra skirta kolektyviniams darbuotojų atleidimams reguliuoti ir jų socialinėms pasekmėms sušvelninti, siekiama garantuoti didesnę apsaugą kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje. Kaip rašo Prof. Brian Bercusson, nežiūrint į tai, kad direktyvos pavadinime nurodomas siekis apsaugoti darbuotojus esant kolektyviniams atleidimui iš darbo, Direktyva siekiama individualaus darbuotojo apsaugos nuo atleidimo iš darbo<sup>39</sup>.

Direktyvoje beveik neįtvirtinamos materialinės kolektyvinio atleidimo normos, o pagrindinis dėmesys skiriamas procedūriniais reikalavimams, kaip pavyzdžiui

---

<sup>36</sup> OL C 325 , 24. 12. 2002, p.2

<sup>37</sup>2006 m. rugsėjo 7 d. ETT sprendimas sujungtose bylose C-187/05 – C-190/05 Areios Pagos, G. Agorastoudis prieš Goodyear Hellas ABEE

<sup>38</sup> OL L 245, p. 3

<sup>39</sup> Brian Bercusson „European Labour Law“, 1999, Reed Elsevier, London, psl. 227

konsultuotis darbdaviui su darbuotojų atstovais, pranešti atsakingai valstybės institucijai apie kolektyvinį atleidimą.

Direktyvoje pirmajame straipsnyje pateikiamas apibrėžimas, kas yra „kolektyvinis atleidimas iš darbo“. Tai - atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:

a) per 30 dienų laikotarpį:

- ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų;

- ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų;

- ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau.

b) arba per 90 dienų laikotarpį:

- ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus.

Taigi Direktyvoje suteikiama teisė valstybėms narėms savo nuožiūra perkelti vieną iš dviejų kolektyvinio atleidimo variantų. Tačiau direktyvos antrame straipsnyje numatyta, kad direktyvos reiklavimai atleidžiant grupę darbuotojų netaikomi: (a) kolektyviniams atleidimams iš darbo, pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo prieš pasibaigiant tokioms sutartims; (b) jūrų laivų įguloms; (c) asmenims, dirbantiems valstybės valdymo įstaigose arba įstaigose, kurių veiklą reglamentuoja viešoji teisė. Tačiau įmonės, įstaigos ar organizacijos teisinė forma nėra lemiamas kriterijus, leidžiantis valstybei netaikyti direktyvos kriterijų tam tikriems darbdaviams<sup>40</sup>. Kaip pavyzdį tokiai situacijai T. Davulis knygoje „Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva“ yra pateikęs ETT 2003 m. spalio 16 d. sprendimą byloje C – 32/02 (Komisija v. Italijos Respublika). Komisija apskundė ETT Italijos Respubliką dėl direktyvą perkėlusios nacionalinės teisės taikymo sferos apribojimo, nurodydama, kad Italijos teisė kolektyvinius atleidimus siejo tik su įmonėmis ir verslininkais, o tai pagal Italijos civilinius įstatymus apėmė tik įmoninkus, verslininkus ir kitus asmenis, kurių veiklos tikslas – pelno siekimas. Nurodydamas, kad direktyvos pirmas straipsnis nediferencijuoja darbdavių pagal jų veiklos

tikslus, ETT sutiko su Komisijos nuomone, kad direktyva turi būti taikoma ir visiems fiziniams bei juridiniams asmenims, kurie nesiekia pelno, tačiau yra darbo santykių šalis<sup>41</sup>. Nors Direktyva pateikia kolektyvinio atleidimo sąvoką, tačiau nenurodo, kas laikytina atleidimu iš darbo ir neduoda nukreipimo aiškinant atleidimą iš darbo į nacionalinę teisę, nors apie nukreipimą į nacionalinę teisę kalbama Direktyvos antrame straipsnyje.

ETT savo sprendime byloje *Linster ir kiti* pastebi<sup>42</sup>, kad nors ir Direktyvos pirmo straipsnio pirmos dalies a papunkte pateikiamas „kolektyvinio atleidimo“ apibrėžimas, bet nenurodoma dėl kokių priežasčių toks atleidimas turi įvykti taip pat neduodamas nurodymas į Valstybių Narių teisę. Tokiame kontekste, siekiant išlaikyti vieningą ir autonomišką Bendrijos teisę visi neaiškumai turi būti aiškinami per Bendrijos teisę. Taigi didžiausi Direktyvos taikymo sunkumai yra labiausiai susiję su joje naudojamomis definicijomis. Direktyvoje numatyta, kad apskaičiuojant pirmosios pastraipos a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai. Airijos Darbo apsaugos įstatyme kaip tik ir numatyta, kad minimalus skaičius atleidžiamų darbuotojų, kurie laikomi grupe, yra 5 (kai įmonėje dirba 21 – 49 darbuotojai). Lenkijoje įstatyme, įgyvendinančiame direktyvą 98/59/EB numatyta, kad atleidžiant darbuotojus iš darbo darbdavio iniciatyva, į atleidžiamų darbuotojų skaičių turi būti įtraukti ir tie darbuotojai, su kuriais darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu (darbdaviui inicijuojant tokį susitarimą), jeigu tie darbuotojai atleidžiami vykdant taip vadinamą „etatų mažinimą“ (Teisės aktas Dėl specialaus principo nutraukia, t darbo santykius dėl priežasčių, nesusijusių su konkrečiu darbuotoju, 1 str. 2d.).<sup>43</sup>

Kalbant apie atleidimą, nesusijusį su darbuotojo asmeniu, turimas omenyje atleidimas, nesiejamas su darbuotojo nederamu elgesiu arba asmeninėmis savybėmis darbe (tai Lietuvos darbo teisėje atitinka DK 129 straipsnio nuostatas). Tačiau tai neturėtų būti suprasta siauruoju požiūriu – Direktyvos taikymo srityje darbuotojų atleidimu iš darbo reikia laikyti bet kokį darbdavio veiksma, kuris lemia darbo sutarties nutraukimą jo

---

<sup>40</sup> Tomas Davulis, *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*, TIC, Vilnius, 2004, psl. 304

<sup>41</sup> Ten pat

<sup>42</sup> ETT 2007 m. rugsėjo 19 d. sprendimas byloje C – 287/98 *Linster ir kiti*

<sup>43</sup> *Dzinek Ustaw*, 2003, No. 90

iniciatyva<sup>44</sup>. Kitaip tariant, darbo sutarties nutraukimo priežastys nebūtinai turi būti susiję su darbdavio valia (bet gali būti išprovokuotos darbdavio<sup>45</sup>). Iš to seka, kad Direktyva taip pat taikoma nutraukus įmonės veiklą teismo sprendimu, pavyzdžiui iškėlus įmonei bankroto ar restruktūrizavo bylą (Direktyvos preambulės 9 punktas). Be to, kyla klausimas, ar darbuotojai, dirbantys antraeilėse pareigose, pagal terminuotas ir sezonines sutartis taip pat įskaitomi į skaičių darbuotojų, nurodytų Direktyvos 1 dalies 1 straipsnio a punkte? Pagal ETT praktiką<sup>46</sup> galima teigti, jog taip. Ieškovas Conseil d'État (Prancūzija) kreipėsi į ETT prašydamas priimti prejudicinį sprendimą dėl 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/10/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos ir 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 straipsnio aiškinimo perkėlimą į Nacionalinės teisės aktą. Pagal jį, į darbuotojų skaičių neįskaičiuojami jaunesni kaip 26 metų darbuotojai įmonių, kurių darbuotojų skaičius viršija tam tikrą ribą, ir taip pažeidžiama darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais pareiga. Kaip pasisakė Teismas, Direktyvos 98/59/EB 1 straipsnio 1 dalies a punktą reikia aiškinti kaip draudžiantį nacionalinės teisės aktą, pagal kurį, apskaičiuojant šioje nuostatoje numatytą įdarbintų darbuotojų skaičių, neatsižvelgiama, net jeigu tik laikinai, į tam tikrą darbuotojų kategoriją

Kitas vertas dėmesio ir platesnės analizės dalykas yra tas, jog Direktyvoje nepateikiama, kas yra laikytina „įmone“, ir kokios yra jos ribos, vykdamas grupės darbuotojų atleidimą iš darbo? Į tai galima tasakyti pasitelkus ETT sprendimą *Rockfon* byloje<sup>47</sup>, kur Teismas nurodė, kad „įmone“ reikėtų laikyti ūkinį vienetą, į kurio funkcijas įeina darbuotojų atleidimas, nepriklausomai nuo to, ar šis konkretus vienetas turi savo vadovybę, kuri savarankiškai sprendžia dėl darbuotojų atleidimo. Jeigu įmonė būtų traktuojama kitaip, tada būtų išvengiama direktyvos nuostatų dukterinėse įmonėse arba stambiuose savarankiškai veikiančiuose padaliniuose<sup>48</sup>.

Nors Direktyvoje labai didelis dėmesys skiriamas atleidžiamų darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūroms, apie jas bus kalbama kitame Magistrinio darbo skyriuje.

---

<sup>44</sup> ETT 1994 06 08 sprendimas *Europos Komisija v. Jungtinė Karalystė* byloje Nr. C -382/92, punktas 32

<sup>45</sup> T. Davulis, *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*, TIC, Vilnius, 2004, psl. 305

<sup>46</sup> 2007 m. sausio 17 d. ETT sprendimas *Byloje C-385/05*

<sup>47</sup> ETT 1995 m. gruodžio 7 d. sprendimas *byloje C-449/93*, para. 30, 32

**Lietuvos darbo teisėje** grupės darbuotojų teisės atleidimo atveju įstatymu gintos anksčiau, nei Lietuva tapo Europos Sąjungos nare. Tačiau pagrindu priimti tokius įstatymus buvo ne Europos Bendrijos teisė, o anksčiau minėta, bet Lietuvoje neratifikuota TDO Konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. 1990 m. Gyventojų užimtumo įstatyme buvo nuostata, numatančių darbdavio pareigą informuoti kompetetingą valstybinę įstaigą apie būsimą grupės darbuotojų atleidimą.

Naujajame darbo kodekse, 130 straipsnio - Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą - 4 – 6 dalyse reglamenuojamas grupės darbuotojų atleidimas iš darbo, nors ES teisės ekspertai dr. J. Galiana ir dr. I.J. Molt, analizavę DK projektą, pažymėjo, kad „Kodekse nėra minimalaus reguliavimo, nustatyto direktyvoje 98/59/EB“<sup>49</sup>. Be to, Kodekso priede „Įgyvendinami Europos Sąjungos teisės aktai“ nenurodyta, kad DK igyvendinama Direktyva. Toks Kodekso pakeitimas yra dar tik dabar užregistruotas Seime<sup>50</sup>. Aptariamo straipsnio penktoje dalyje perkeliama direktyvos 98/59/EB nuostata. DK numato, kad, kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, darbdavys, prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais, kad būtų išvengta numatomų pertvarkymų neigiamų pasekmių arba jos būtų sušvelnintos. Patebėtina, kad tokia DK nuostata yra siauresnė nei 98/59/EB pirmojo straipsnio pirmos dalies a punkto nuostata, kad „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais ir Įstatymas net nepateikia apibrėžimo, kas laikytina „grupės darbuotojų atleidimu“, tačiau perkelia Direktyvos nuostata, kada būtina vykdyti konsultavimo ir informavimo procedūrą su darbuotojų atstovais bei informuoti kompetetingą instituciją dėl atleidžiamų darbuotojų<sup>51</sup>. Tačiau akivaizdu, kad Direktyvos numatytas kolektyvinio atleidimas iš darbo

---

<sup>48</sup> T. Davulis, Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva, TIC, Vilnius, 2004, psl. 306

<sup>49</sup> T. Davulis, Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva, TIC, Vilnius, 2004, psl. 314

<sup>50</sup> Pasiūlymas darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 149, 162, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, Kodekso papildymo 75(1), 130(1) straipsniais bei Kodekso priedo papildymo įstatymo projektui Nr. XP-2307(4)

<sup>51</sup> 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 (Kodekso 19 straipsnis), 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.

apibrėžimas atitinka DK 129 straipsnio nuostatas. Vis dėlto DK numatyti pagrindai neapima Direktyvos definicijos. Todėl tik teismas gali nuspręsti, remdamasis konkrečiomis bylos aplinkybėmis, kokios atleidimo aplinkybėmis laikytinos susijusiomis su konkrečiu darbuotoju, o kurios – ne.

Toliau Kodeksas (DK 130 straipsnio 6 dalis) numato, kad grupės darbuotojų atleidimo tvarką ir ypatumus nustato Vyriausybė. Socialinė Apsaugos ir darbo ministerija dar 1998 m. liepos 10 d. įsakymu Nr. 118 patvirtino Grupės darbuotojų atleidimo ir prevencijos tvarką, kuria buvo bandoma sieti Europos Bendrijos teisės normas (direktyva 75/129/EEB) su Lietuvos darbo įstatymais. Pagal naująją direktyvos redakciją 2000 m. gegužės 30 d. buvo priimtas Socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymas Nr. 61 Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos<sup>52</sup>, pakeitęs aukščiau minėtą įsakymą. Ši Tvarka skirta įgyvendinti Bedarbių rėmimo įstatymą (toliau tekste BRI)<sup>53</sup>, bet ne pačią direktyvą 98/59/EB. BRI nuo 2006 m. rugpjūčio 1 d. neteko galios<sup>54</sup>. Vis dėlto laikytina, kad kai BRI neteko galios, tada nustojo galioti ir minėta Tvarka, įgyvendinusi Įstatymo 10 straipsnį.

Esant tokiam neaiškiam grupės darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimui LR Seime yra užregistruotas pasiūlymas DK pakeitimo ir papildymo įstatymo projektui<sup>55</sup>, kurio 24 straipsnyje siūloma papildyti DK 130 straipsnį 130<sup>1</sup> straipsniu - Grupės darbuotojų atleidimas. Siūloma šiame straipsnyje numatyti, kad grupės darbuotojų atleidimu laikomi darbo sutarčių nutraukimai, kai per trisdešimt kalendorinių dienų dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, numatoma atleisti iš darbo:

1. dešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo dvidešimties iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;
2. ne mažiau kaip dešimt procentų darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;

---

Šeštoje straipsnio dalyje konstatuojama, kad grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai atleidžiama grupė darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis ir sezoninių darbų sutartis, nepažeidžiant sutartyse nurodyto termino.

<sup>52</sup> Žin., 2000.06.14, Nr.: 48-398

<sup>53</sup> Žin., 1991, Nr. 2-25; 1996, Nr. 18-457; 1999, Nr. 65-2086

<sup>54</sup> Žin., 2006, Nr. 73-2762



3. trisdešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

Tokia nuostata pakartotų direktyvos 98/59/EB nuostatas. Be to, siūloma numatyti, kad grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo suėjus darbo sutarties (terminuotos, sezoninės, laikinosios) terminui. Apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą darbdavys privalo raštu pranešti teritorinei darbo biržai Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą. Be to numatyta naujovė, kad darbo sutartis negali būti nutraukiama pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais.

Kitos ES valstybės įgyvendinti direktyvai 98/59/EB yra priėmę specialius teisės aktus. Pavyzdžiui Lenkijoje 2003 metų kovo 13 dieną buvo priimtas teisės aktas Dėl specialaus principo nutraukiant darbo santykius dėl priežasčių nesusijusių su konkrečiu darbuotoju<sup>56</sup>. Šiame įstatyme perkeliama Direktyvos nuostatos, numatančios, kada privalu laikytis specialių procedūrinių taisyklių atleidžiant darbuotojus ir reglamentuojama kolektyvinio atleidimo procedūra. Taip pat numatytos kompensacijos atleidžiamiesiems darbuotojams, kurios yra payginti mažos, todėl apsaugomas ir darbdavio interesas. Be to, Lenkijos darbo kodekse yra numatytos specialios garantijos esant grupės darbuotojų atleidimo grėsmei, kaip pavyzdžiui darbo pasidalinimas ir darbo krūvio sumažinimas siekiant išvengti kolektyvinio atleidimo, numatytas draudimas įdarbinti tam tikrą laiką naujus darbuotojus, bet numatytas reiklavimas vietoje jų naujai įdarbinti atleistus darbuotojus.

## **2.2. Grupės darbuotojų atleidimas, iškėlus darbdaviui bankroto ar restruktūrizavimo bylą**

---

<sup>55</sup> Pasiūlymas darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 149, 162, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, Kodekso papildymo 75(1), 130(1) straipsniais bei Kodekso priedo papildymo įstatymo projektui Nr. XP-2307(4)

<sup>56</sup> Dzinik Ustaw, 2003, No. 90

Direktyvos 98/59/EB preambulės 9 punkte nurodyta, jog reikėtų nustatyti, kad ši direktyva iš principo taip pat yra taikoma kolektyviniams atleidimams iš darbo, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu. Tačiau valstybės narės gali numatyti, kad planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu, darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją tik tuo atveju, jeigu ji to prašo. Dažniausiai pasitaikantis įmonės veiklos sustabdymas teismo sprendimu yra bankrotas. Bankrotas – nemokios įmonės būseną, kai įmonei teisme yra iškelta bankroto byla arba kreditoriai įmonėje vykdo bankroto procedūras ne teismo tvarka<sup>57</sup>.

2000 m. gegužės 29 d. Europos Sąjunga priėmė Reglamentą dėl bankroto bylų<sup>58</sup>, kuris įsigaliojo 2002 m. gegužės 31 d. Pagrindinis šio reglamento tikslas – vengti skatinti šalis (bankrutuojančią įmonę, t. y. skolininką, ir jo kreditorius) perkėlinėti turtą ar teismo procesą iš vienos valstybės į kitą ieškant palankesnės teisinės padėties.

Šio reglamento nuostatos yra tiesiogiai taikomos visose valstybėse narėse, išskyrus Daniją. Tai reiškia, kad asmenys teisme gali tiesiogiai naudotis jomis. Šis reglamentas netaikomas draudimo įmonėms, kredito įstaigoms ir investicinėms bendrovėms.

Reglamento 28 straipsnyje numatyta, kad siekiant apsaugoti darbuotojus ir darbo vietas, bankroto bylų pasekmės darbo sutarties pratęsimui arba nutraukimui ir visų tokios darbo sutarties šalių teisėms bei įsipareigojimams turi būti nustatytos teisės, taikomos susitarimui pagal bendrąsias teisės kolizijos taisykles. Bet kurie kiti nemokumo klausimai, pvz., ar darbuotojų reikalavimus gina pirmumo teisės ir koks yra tokių pirmumo teisių statusas, turėtų būti nustatyti šalies, kurioje iškelta byla, įstatymais.

Kitas ES teisės aktas, reglamentuojantis bankroto procedūrą yra Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/74/EB<sup>59</sup>, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo. Ši direktyva iš esmės skirta turtiniams darbuotojo ir darbdavio santykiams reguliuoti.

Žymiai labiau darbuotojų, atleidžiamų įmonės bankroto atveju teises reglamentuoja LR Įmonių Bankroto įstatymas<sup>60</sup> (toliau tekste [BI]). DK 137 straipsnis yra blanketinė norma ir

<sup>57</sup> LR Įmonių bankroto įstatymas, Žin., 2001, Nr. 31-1010

<sup>58</sup> OL L 225, 1998

<sup>59</sup> OL L 365, 2002

<sup>60</sup> Valstybės žinios, 2001, NR. 31

numato, kad pradėjus darbdavio bankroto procedūrą, darbo sutartys gali būti nutraukiamos laikantis bankroto įstatymų nuostatų. DK nuostatos tokiais atvejais taikomos tada, kai atitinkamų klausimų nereglamentuoja bankroto įstatymai.

ĮBĮ 19 straipsnis reguliuoja darbo santykius iškėlus darbdaviui bankroto bylą (taip pat ir bankroto procedūros vykdymą ne teismo būdu). Jame numatyta, kad bankroto administratorius per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo raštu įspėja įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo nutraukia su jais darbo sutartis. Per tokį terminą realiai neįmanoma vykdyti konsultavimosi ir informavimo procedūros ir pasiruošti atleidžiamų darbuotojų prisitaikymui darbo rinkoje, nes apie būsimą darbuotojų atleidimą administratorius ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos privalo pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams.

Nutraukus darbo sutartį, atleistam darbuotojui išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Pagal DK 205 straipsnį darbdavio nemokumo atvejais įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis darbuotojo reikalavimus, susijusius su darbo santykiais, tenkina garantinė institucija. Lietuvoje išmokos skiriamos iš Garantinio fondo<sup>61</sup>. Garantinis fondas yra pinigų fondas, o jo steigėja – Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Lėšos iš Garantinio fondo skiriamos bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, dirbusiems įmonėje iki teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą priėmimo dienos arba iki kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos, neatsižvelgiant į tai, ar darbo santykiai tęsiasi, ar yra nutrūkę, taip pat buvusiems įmonių, likviduotų dėl bankroto įsigaliojus šiam įstatymui, darbuotojams, kai įmonės jiems yra įsiskolinusios, taip pat Garantinio fondo administravimo išlaidoms Garantinio fondo nuostatų nustatyta tvarka. Lėšos iš Garantinio fondo taip pat skiriamos išmokoms Lietuvos Respublikoje įregistruotų Europos Sąjungos valstybių narių ir kitų Europos ekonominės erdvės valstybių įmonių filialų ir atstovybių darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis šiuose filialuose ir atstovybėse Lietuvos Respublikos teritorijoje, kai tose įmonėse vyksta nemokumo procesas, tolygus Lietuvos Respublikos įstatymuose numatytiems įmonių bankroto procedūroms. Tačiau kiti turiniai darbuotojų reikalavimai – neišmokėtas atlyginimas, kitos išmokos – yra laikomi

kreditiniais bankrutuojančios įmonės įsipareigojimais, o patys darbuotojai pagal BĮ 3 straipsnio pirmos dalies antrą punktą laikomi įmonės kreditoriais.

Kreditorių reikalavimai tenkinami dviem etapais. Atsiskaitymo su atleidžiamais darbuotojais tvarką reglamentuoja [BĮ 35 straipsnio nuostatos. Pirmajame etape pagal šio straipsnio nustatytą eiliškumą tenkinami kreditorių reikalavimai be priskaičiuotų palūkanų ir netesybų, o antrajame etape ta pačia eile tenkinama likusi kreditorių reikalavimų dalis (palūkanos ir netesybos). Pirmąja eile yra tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais; reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošimo ar kitokio kūno sužalojimo, susirgimo profesine liga arba dėl mirties nuo nelaimingo atsitikimo darbe; fizinių ir juridinių asmenų reikalavimai apmokėti už perdirbti supirktą žemės ūkio produkciją. Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimu Nr. 2013 “Dėl išmokų iš Garnatinio fondo<sup>62</sup>“ buvo nustatyta, kad iš Garantinio fondo lėšų vienam bankrutuojančios ar bankrutavusios įmonės darbuotojui, taip pat buvusiam likviduotos dėl bankroto, įsigaliojus Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymui, įmonės darbuotojui gali būti skiriamos šių dydžių išmokos, susijusios su darbo santykiais:

1. darbo užmokestis pagal darbuotojo reikalavimą, bet ne didesnis kaip darbo užmokesčių, sumokėtų už paskutinius paeiliui einančius 3 mėnesius 18 mėnesių laikotarpiu iki teismo nutarties iškelti bankroto bylą ar kreditorių susirinkimo nutarimo bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka priėmimo dienos, suma ir neviršijantis užpraeito kalendorinio ketvirčio, buvusio prieš paraiškos pateikimo Garantinio fondo administracijai mėnesį, trijų šalies ūkio darbuotojų vidutinių mėnesinių bruto darbo užmokesčių sumos. Kai per 3 mėnesius sumokėta darbo užmokesčio suma yra mažesnė už 3 minimaliąsias mėnesines algas, maksimaliu šios išmokos dydžiu laikoma 3 minimaliųjų mėnesinių algų suma;
2. piniginė kompensacija už nepanaudotas kasmetines atostogas - ne didesnė už 1 minimalią mėnesinę algą;
3. šėtinė išmoka - iki 2 minimaliųjų mėnesinių algų;
4. apmokėjimas už prastovą - neviršijantis 1 minimalios mėnesinės algos.

---

<sup>61</sup> LR Garantinio fondo įstatymas, Žin., 2000, Nr. 82

<sup>62</sup> Žin., 2003, Nr.2

Kitas galimas finansinių sunkumų išvengimo sprendimas yra įmonės restruktūrizavimas. Įmonės restruktūrizavimo procesas – ūkinės veiklos rūšies pakeitimo, gamybos modernizavimo, darbo organizavimo tobulinimo, įmonės turto ar jo dalies pardavimo, kitų įmonių turto priėmimo jas jungiant ar skaidant, techninių, ekonominių bei organizacinių priemonių, skirtų įmonės mokumui atkurti, įgyvendinimas, įmonės įsipareigojimų kreditoriams dydžio bei vykdymo terminų pakeitimas. Restruktūrizuojant įmonę, įmonės vadovo pareiškimu iškeliami restruktūrizavimo byla apygardos teisme ir paskiriamas įmonės administratorius. Vienas iš būtinų veiksnių restruktūrizuojant įmonę yra restruktūrizavimo plano sudarymas, kuriame vienas iš būtinų reikalavimų yra nurodyti numatomų atleisti darbuotojų skaičių. Įmonių restruktūrizavimo įstatymo<sup>63</sup> (ĮRI) septynioliktajame straipsnyje nurodyta įmonės administratoriaus pareiga darbo santykius reglamentuojančių įstatymų nustatyta tvarka informuoja teritorinę darbo biržą, savivaldybės instituciją ir įmonės darbuotojų atstovus apie numatomus atleisti darbuotojus. Toks reikalavimas atitinka Direktyvos 98/59/EB ir DK 130 straipsnio nuostatas, nes įmonės restruktūrizavimo atveju darbo sutartys su darbuotojais bus nutraukiamos DK 129 straipsnio antros dalies straipsnio pagrindu dėl ekonominių, technologinių ar įmonės struktūrinių pasikeitimų. Nors ĮR įstatymas nenumato įmonės administratoriui pareigos informuoti ir konsultuotis su atleidžiamais darbuotojais, bet nukreipus į darbo įstatymus (šiuo atveju DK), tokia pareiga atsiranda. DK 130 straipsnio 4 dalyje nurodoma, kad kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, darbdavys, prieš įteikdamas išspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais, kad būtų išvengta numatomų pertvarkymų neigiamų pasekmių arba jos būtų sušvelnintos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad darbuotojas gali būti atleistas iš darbo dėl struktūrinių pertvarkymų, jei jie realūs, t. y. buvo iš tikro vykdomi. Struktūrinių pertvarkymų realumas reiškia tai, kad turi būti priimtas įgaliotų įmonės valdymo organų sprendimas dėl pertvarkymų ir sprendimas turi būti iš tikro įvykdytas.<sup>64</sup> Teismas turi patikrinti, ar sprendimas dėl struktūrinio pertvarkymo priimtas pagal įstatymus, įstatus ar kitų įgaliojimų pagrindu veikiantis organas, ar sprendimas buvo iki darbuotojo išspėjimo, ar jis buvo iš tikro įgyvendintas. Šiuo atveju, kai paskiriamas restruktūrizuojamos įmonės

---

<sup>63</sup> Žin., 2001, Nr. 31-1012

<sup>64</sup> 2001 m. balandžio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-428/2001

administratorius ir yra neaišku, kas turėtų vesti informavimo ir konsultavimo procedūrą – administratorius ar įmonės vadovas – ir koks įmonės vadovo vaidmuo šiuo atveju? Vis dėlto sistemiškai išanalizavus LR įstatymo nuostats (5, 6, 11, 23 straipsniai) tampa aišku, kad įmonės vadovas vistiek lieka vadovauti įmonei ir jis atleidžia įmonės darbuotojus iš darbo.

### **2. 3. Valstybinių institucijų vaidmuo ir socialinės garantijos atleidžiant grupę darbuotojų**

Direktyvos 98/59/EB preambulėje nurodoma, kad ja siekiama garantuoti didesnę apsaugą kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, taip pat palengvinti atleidimo iš darbo pasekmes darbuotojams, todėl valstybės institucijų vaidmuo ir pagalba tokiems darbuotojams yra didesnė nei paprastų atleidimų atveju. Atleidus grupę darbuotojų įmonės veiklos teritorijoje gali išaugti nedarbas, didėja konkurencija gauti naują darbo vietą, gali būti reikalingas atleistų darbuotojų perkvalifikavimas ir dėl to sunkėja galimybės atleistiems darbuotojams naujai įsidarbinti. Kaip jau buvo aukščiau minėta, Direktyva siekiama nustatyti minimalius saugos standartus grupės darbuotojų atleidimo atveju valstybėse narėse. Direktyvoje numatytas laiko tarpas kompetetingoms institucijoms informavimuoti prieš pradedant kolektyvinius atleidimus yra skirtas problemoms, iškilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti (Direktyvos 98/59/EB 4 straipsnio 4 dalis).

Dabar nebegaliojančioje Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkoje (toliau Tvarka), 10 punkte buvo numatyta, kad darbdavys, informavęs darbuotojus apie numatomus atleidimus, prieš 60 kalendorinių dienų iki jų pradžios privalo raštu pateikti „Pranešimą apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą“ teritorinei darbo biržai ir savivaldybei. Pastaroji gali sudaryti papildomas verslo ir savarankiško užimtumo skatinimo sąlygas atleidžiamiems darbuotojams arba plėsti viešųjų darbų programas. Pagal tą pačią Tvarką, numatyta, kad kai teritorinė darbo birža gauna oficialų pranešimą iš įmonės, kuri ruošiasi atleisti iš darbo didelį skaičių darbuotojų, ji turi per 10 kalendorinių dienų atlikti poveikio vietos darbo rinkai analizę, numatyti, kokių priemonių atleidimų pasekmėms sušvelninti galima imtis ir prireikus sudaryti darbo grupę iš darbdavio, profesinių sąjungų, savivaldybės ir teritorinės darbo biržos atstovų, kuri planuotų pasekmes

švelninančias priemones. Taigi atleidžiant grupę darbuotojų atsiranda žymiai platesnis ratas asmu, įtraukiamų į šį socialinį reiškinį ir apima ne tik darbdavio ir darbuotojo santykius paprastais atvejais nutraukiant darbo sutartį, bet taip pat teritorinę darbo biržą, savivaldybės institucijas, profesines sąjungas, darbdavių organizacijas, kitas valdžios institucijas, kaip pvz. Socialinės apsaugos ir darbo ministeriją.

Darbdavių organizacija palaikydama pastovius ryšius su savo nariais gali žinoti, kad kažkuri įmonė susiduria su problemomis, kurios gali tapti grupės darbuotojų atleidimų netolimoje ateityje priežastimi arba tokios įmonės gali kreiptis tiesiai į organizaciją. Nežiūrint to, kad pagal Lietuvos įstatymus darbdavių organizacija neturi jokių specialių įsipareigojimų grupės darbuotojų atleidimo atveju, ji gali labai daug kuo padėti įmonėms-savo nariams grupės darbuotojų atleidimo metu, pvz., atsižvelgdama į susidariusią situaciją, ji galėtų padėti darbdaviams vykdyti jų įsipareigojimus. Lietuvos įstatymuose nėra jokių specialių įpareigojimų darbdavių organizacijoms, bet jos gali padėti savo nariams - įmonėms vykdyti jų įpareigojimus. Pagalba, kurią darbdavių organizacija gali suteikti darbdaviui ir kuri būtų tinkama siekiant sušvelninti grupės darbuotojų atleidimo eigą, galėtų būti tokia:

1. numatomų atleisti darbuotojų norų ir kvalifikacijos pristatymas;
2. galimų darbo vietų atsiradimo kitose įmonėse ištyrimas.

Vis dėlto reikia pripažinti didelį teritorinės darbo biržos vaidmenį bandant išvengti sunkių socialinių padarinių atleidžiant grupę darbuotojų. Dar prieš gaudama oficialų pranešimą apie grupės darbuotojų atleidimą, teritorinė darbo birža, reguliariai stebėdama darbo rinką ir sužinojusi apie laukiamą grupės darbuotojų atleidimą vietinėje įmonėje, turėtų organizuoti susitikimą su darbdaviu. Tokio susitikimo tikslas būtų<sup>65</sup>:

1. informuoti apie grupės darbuotojų atleidimo procedūras;
2. informuoti apie teritorinės darbo biržos teikiamas paslaugas, t.y. konsultacijas, aktyvias darbo rinkos priemones, kt.;
3. gauti informaciją apie numatomą atleidžiamų darbuotojų skaičių, tipą ir laiką;
4. aptarti veiksmus, kuriuos galima pradėti įmonėje padedant teritorinei darbo biržai;

---

<sup>65</sup> Šaltinis: <http://www.ldb.lt/atleidimai/lt/index.php3?theme=0>, paskutinį kartą žiūrėta 2008 m. balandžio 20 d.

5. aptarti, kaip įtraukti kitus suinteresuotuosius t.y. darbuotojus, profesines sąjungas, kt. (pavyzdžiui, į darbo grupę);
6. atsakyti į darbdavio klausimus.

Dviejų mėnesių įspėjimo laikotarpio metu didelę dalį veiklos teritorinė darbo birža gali atitinkamai vykdyti per mini darbo biržą, t.y. laikiną darbo biržą, įkurtą įmonėje<sup>66</sup>.

Mini darbo biržos paslaugos gali:

1. parūpinti atinkamų laisvų darbo vietų sąrašą,
2. teikti individualias ir kolektyvines konsultacijas,
3. informuoti apie aktyvias darbo rinkos priemones;
4. atsakyti į klausimus.

Be to, darbo birža gali organizuoti darbuotojų vizitus į kitas (vietines) įmones ir/ar organizuoti vizitus iš kitų įmonių, kad daugėtų pažinčių ir progų sužinoti apie reikalingą kvalifikaciją ir tuo būdu didėtų galimybė vėl įsidarbinti.

Po įspėjimo laikotarpio, teritorinė darbo birža teikia paslaugas atleistiems darbuotojams taip kaip ir kitiems bedarbiams, t.y. siūlydama perkvalifikavimą, viešuosius darbus, registraciją talentų banke, remiamus darbus, kt. Bet gali būti reikalinga tęsti kai kurią įspėjimo laikotarpiu vykdytą veiklą, nes atleistieji žmonės gali skirtis nuo vidutinio bedarbio. Pavyzdžiui, dažnai gali būti tokia situacija, kai yra daug bedarbių, turinčių panašius įgūdžius, ir dėl to daugeliui jų bus sunku susirasti naują darbą, reikalaujantį tokios kvalifikacijos, taigi, reikės daugiau veiklos juos perkvalifikuojant ir orientuojant.

Ypatingą dėmesį grupės darbuotojų atleidimo atveju Įstatymų leidėjas yra parodęs dėl Ignalinos atominės elektrinės uždarymo. 2003 m. balandžio 29 d. buvo priimtas Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas<sup>67</sup>. Šis Įstatymas nustato valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės (toliau IAE) darbuotojų, kurie atleidžiami ar yra atleisti iš darbo dėl jos pirmojo ir antrojo blokų eksploatavimo užbaigimo, bei jų šeimų narių papildomas užimtumo ir socialines garantijas. Tuo norima sušvelninti neigiamas socialines pasekmes (IAE dirba

---

<sup>66</sup> Ten pat

<sup>67</sup> Žin., 2003, Nr. 48-2106



apie 3000 darbuotojų, kurie uždarius elektrinę bus atleisti iš darbo), siekiant užtikrinti saugų bei nenutrūkstamą Ignalinos AE darbą iki eksploataavimo pabaigos. Atleidžiamam ar atleistam iš darbo darbuotojui sudaromas individualus planas, kuriame numatomos jo užimtumo priemonės ir socialinės garantijos. Be to, atleidžiamas iš darbo darbuotojas apie numatomą atleidimą raštu įspėjamas prieš 10 mėnesių. Kai atleidžiamų iš darbo darbuotojų perkvalifikavimas ar kvalifikacijos kėlimas Ignalinos AE eksploataavimo nutraukimo darbams atlikti vykdomas mokymosi įstaigose darbo laiku, darbuotojams suteikiamos mokymosi atostogos. Jų metu mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis bei apmokamos kelionės į mokymosi vietą išlaidos. Darbuotojai Ignalinos AE eksploataavimo nutraukimo darbams atlikti perkvalifikuojami ir jų kvalifikacija keliama pagal individualius planus. Be to, skiriamos papildomos išėtinės kompensacijos, ne tik numatytos DK 140 straipsnyje.

Darbdaviams, steigiantiems kompensuojamąsias darbo vietas, į kurias pagal individualius planus įdarbinami atleisti iš darbo IAE darbuotojai, už kiekvieną darbo vietą išmokamos 24 minimalių mėnesinių algų kompensacijos, o atleidžiamiems ir atleistiems iš darbo darbuotojams sudaroma galimybė pagal jų individualius planus mokytis lietuvių kalbos iki 12 mėnesių trukmės kursuose, numatoma kompensuoti persikėlimo į kitą gyvenamąją vietą išlaidas.

Kolektyvinių atleidimų atveju darbdavys ir atleidžiami darbuotojai taip pat gali susitarti dėl papildomų kompensacijų, negu jas numato DK. Tokios kompensacijos gali būti numatytos įmonės kolektyvinėje sutartyje arba pasiektos vykdant darbdavio ir atleidžiamų darbuotojų derybas. Atleidus darbuotoją iš darbo, jiems teikiama individuali socialinė parama, reglamentuojama Nedarbo solcialinio draudimo įstatymo<sup>68</sup>. Teisę į nedarbo draudimo išmoką turi bedarbiais teritorinėje darbo biržoje įsiregistravę apdraustieji, kuriems teritorinė darbo birža nepasiūlė darbo, atitinkančio jų profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę, ar aktyvios darbo rinkos politikos priemonių .

Apibendrinus antrosios Magistrinio darbo temos medžiagą, galima daryti išvadą, kad pagrindinis teisės aktas Europos Sąjungoje, detaliai reglamentuojantis kolektyvinio atleidimo tvarką ir garantijas darbuotojams, yra direktyva 98/59/EB. Nors Lietuvoje grupės darbuotojų atleidimo iš darbo tvarka ir apsauga buvo reglamentota dar prieš tampa ES

---

<sup>68</sup> Valstybės žinios, 2004, NR. 4-26

Valstybe Nare, tačiau susidarė tokia situacija, jog šiandien nėra galiojantis joks teisės aktas, įgyvendinantis direktybą 98/59/EB. Darbo kodekso nuostatų nepakanka tinkamai grupės darbuotojų atleidimo procedūrai vykdyti. Be to, atleidžiant grupę darbuotojų įmonės bankroto atveju, darbuotojai nėra iš anksto informuojami bei konsultuojami dėl galimo atleidimo ir tokiu būdu pažeidžiamos jų teisės, o darbo rinka nespėja pasiruošti pakitusioms sąlygoms, darbuotojams tampa sunku adaptuotis ir persikvalifikuoti.

### **3. INFORMAVIMO IR KONSULTAVIMO PROCEDŪRA ATLEIDŽIANT GRUPĘ DARBUOTOJŲ**

#### **3.1. Teisės aktai, reglamentuojantys konsultavimo ir informavimo procedūrą su darbuotojais**

Europos Socialinės Chartijos 21 straipsnis reglamentuoja darbuotojų teisę informaciją ir konsultacijas. Siekdamas užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė gauti informaciją ir konsultaciją įmonėje, chartijos šalys įsipareigoja imtis tam tikrų priemonių ar remti jas, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal vidaus įstatymus ar praktiką būtų nuolat ar tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę bei finansinę būklę, susitarus, kad tam tikra informacija, kurios atskleidimas pakenktų įmonei, gali būti neteikiama arba viešai neskelbtina; ir būtų laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje. TDO konvencijoje Nr. 158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva” 14 straipsnio nuostata numato pareigą darbdaviui informuoti valstybės kompetetingą instituciją apie numatomus kolektyvinius atleidimus, taip pat numatoma pareiga informuoti ir konsultuotis su darbuotojais ar jų atstovais.

Tačiau žymiai išsamiau darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūrą reglamentuoja 2002 m. kovo 11 d. ES Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB<sup>69</sup> dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. Vis dėlto Direktyvos preambulės 29 punkte nurodoma, kad ši direktyva neturėtų daryti įtakos 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo ir 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo nuostatoms, kai pastarosios yra konkretnės; be to nurodyta, kad ši direktyva neturėtų daryti įtakos kitoms

---

<sup>69</sup> OL L 080 , 23/03/2002 p. 0029 - 0034

teisėms į informavimą ir konsultacijas, įskaitant ir teises, susijusias su 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EEB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo. Direktyva 2002/14/EB nustatyta bendra darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistema Europos bendrijoje. Direktyva įtvirtinamas darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais principas: papildomos kitos Bendrijos šios srities direktyvos bei užpildomos nacionalinių įstatymų ir praktikos spragos. Todėl ji atlieka svarbų vaidmenį skatinant socialinį dialogą ir pasitikėjimu grįstus santykius įmonių ir padalinių lygmeniu – tai būtina norint sukurti tiek darbdaviams, tiek darbuotojams palankią darbo aplinką, padedančią diegti naujoves, planuoti ir prisitaikyti. Kad kuriant ir plėtojant mažąsias ir vidutines įmones būtų išvengta administracinių, finansinių ir teisinių suvaržymų, Direktyvos nuostatos taikomos tik toms įmonėms, kuriose dirba bent 50 darbuotojų, ir tik tiems padaliniams, kuriuose dirba bent 20 darbuotojų, priklausomai nuo valstybės narės pasirinkimo.

Informavimas ir konsultavimasis apima: informavimą apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį; informavimą ir konsultavimąsi, susijusį su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto numatytais taikytinomis priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui; informavimą ir konsultavimąsi dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniam santykiams, įskaitant tuos, kuriems yra taikomos specialios informavimo ir konsultavimosi tvarkos, nustatytos Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnyje<sup>70</sup>. Atsižvelgiant į ES šalių nacionalinių aplinkybių ir praktikos įvairovę profesinių santykių srityje, valstybės narės gali gana lanksčiai taikyti svarbiausias Direktyvos apibrėžtis (pavyzdžiui, „darbuotojų atstovai“, „darbdavys“, „darbuotojai“ ir t. t.) bei informavimo ir konsultavimo tvarką

ETT byloje *Junk v. Kuehnel*<sup>71</sup> pasisakė, kad darbdavys gali pradėti grupės darbuotojų atleidimą po konsultavimosi procedūros užbaigimo (direktyvos 98/59/EB 2 straipsnis) ir po informavimo apie numatytą kolektyvinį atleidimą (Direktyvos 3 ir 4 straipsniai). Būtent pagrindinės direktyvos 98/59/EB nuostatos ir yra skirtos darbuotojų informavimo bei konsultavimo ir atleidimo procedūroms reglamentuoti. Direktyvoje 98/59/EB nustatomi

---

<sup>70</sup> Direktyvos 2002/14/EB 4 straipsnio 2 dalis

minimalūs reikalavimai, susiję su darbuotojų informavimo ir konsultavimosi principais, aiškinimu ir tvarka įmonės lygmeniu. Šiuo atžvilgiu direktyvoje 98/59/EB visapusiškai pripažįstamas svarbus administracijos ir darbuotojų vaidmuo.

Sistemiškai išanalizavus aukščiau minėtas direktyvas, galima daryti išvadą, kad informavimas ir konsultavimas gali būti:

- Reguliarus arba bendro pobūdžio
- Esant tam tikroms kritinėms aplinkybėms įmonėje.

Lietuvoje informavimo ir konsultavimo procedūrą reglamentuoja DK (47 str., 23 str. 1 d. 5p.) bei LR Darbo tarybų, Profesinių sąjungų, Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse įstatymai. Informavimo ir konsultavimo sąlygos ir tvarka gali būti nustatomos ne tik įstatymais, bet ir kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose.

### **3.2. Informavimo ir konsultavimo procedūra atleidžiant grupę darbuotojų**

DK 47 straipsnis numato, kad informavimas apima informaciją apie dabartinę ir būsimą įmonės veiklą ir jos ekonominę bei finansinę padėtį; informaciją apie esamą darbo santykių būklę, struktūrą ir galimus užimtumo pokyčius; informaciją apie numatomas naudoti priemones tuo atveju, kai galimas darbuotojų skaičiaus mažinimas; kitą informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla. Konsultavimas reiškia pasikeitimą nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio (darbdavių organizacijos) užmezgimą bei plėtojimą. Taigi vyksta socialinė partnerystė įmonės lygiu, bet tai nėra kolektyvinės derybos, nes nesiekama sudaryti kolektyvinės sutarties, bet tik pasiekti konsensą, galintį minimaliausiai pakenkti darbuotojams ir patenkinti darbdavio interesus bei poreikius. Direktyvos 98/59/EB antrame straipsnyje numatyta konsultavimosi ir informavimo pareiga darbdaviui. Įgyvendinant Direktyvos nuostatas DK 130 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, darbdavys, prieš įteikdamas išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais, kad būtų išvengta numatomų pertvarkymų neigiamų

---

<sup>71</sup> ETT 2005 m. sausio 27 sprendimas byloje C-188/03

pasekmių arba jos būtų sušvelnintos. Kodekso 19 straipsnis numato, kad atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime. Direktyvos šeštame straipsnyje numatyta, kad Valstybės narės užtikrina, kad teisinėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis dėl įsipareigojimų pagal šią direktyvą įgyvendinimo galėtų naudotis darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai. Vadinasi, galima teigti, kad yra įmanomas ir individualus darbuotojų informavimas bei konsultavimas, nesant įmonėje veikiančio profesinės sąjungos (neperduotos atstovavimo funkcijos šakos profsąjungai) arba darbo tarybai, tačiau kolektyvinių atleidimų atveju tai nėra nenumatyta DK.

Vertinant DK atitikimą Direktyvai, pastebima nemažai neatitikimų, kuriuos reikėtų taisyti dėl geresnio Direktyvos nuostatų įgyvendinimo ir darbuotojų teisių užtikrinimo ir didesnes apsaugos suteikimo. Direktyvos antrame straipsnyje – Informavimas ir konsultavimas – numatyta, kad jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas. Per šias konsultacijas socialiniams partneriams reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti. Taip pat numatyta, kad valstybės narės gali nustatyti, kad darbuotojų atstovai gali pasinaudoti ekspertų paslaugomis pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Toks Direktyvos reikalavimas atitiktų DK 130 straipsnio 4 dalies reikalavimus. Tačiau Kodeksas minėtame straipsnyje susiaurina atleidžiamų darbuotojų ratą iki darbuotojų atleidžiamų iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų. Ir esant numatomam tokiam atleidimui, Įstatymų leidėjas, nenurodydamas numatomų atleisti darbuotojų skaičiaus, įpareigoja darbdavį prieš įteikiant išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais. Tačiau tampa neaišku, su kuo darbdavys turi konsultuotis, jei darbuotojai neperdavė savo atstovavimo funkcijų šakinei profesinei sąjungai bei neišsirinko darbo tarybos. Grupės darbuotojų

atleidimo ir prevencijos tvarkoje, 6.3. punkte buvo numatyta, kad nesant įmonėje profesinių sąjungų, apie numatomus grupės darbuotojų atleidimus šios darbdavys darbuotojus informuoja asmeniškai. Numatoma, kad tokios konsultacijos privalo baigtis surašant protokolą, bet nenurodoma kokiam tikslui jis būtinas surašyti, nenurodoma jo teisinė reikšmė ir tiesiogiai neskatinamas darbdavio ir darbuotojų susitarimas<sup>72</sup>. Todėl neaiški tokio susitarimo esmė. Vis dėlto manytina, kad toks reglamentavimas DK yra Direktyvos perkėlimo spraga. DK nėra įtvirtintas Direktyvos numatytas procedūrinis mechanizmas:

**Išankstinės konsultacijos ir informavimas darbuotojų atstovų arba darbuotojų kolektyvo**

*Terminas nepateikiamas, svarbu pasiekti susitarimą ir sumažinti kolektyvinio atleidimo neigiamas pasekmes. Darbdavys inicijuoja tokias konsultacijas*



**Kompetetingos valstybės institucijos informavimas apie numatomus kolektyvinius atleidimus**

*Terminas nuo 30 iki 60 dienų, svarbu, kad kompetetinga institucija pasirengtų padėti atleistiems darbuotojams prisitaikyti darbo rinkoje. Informuoja darbdavys, pateikia konsultavimosi etape pasiektus susitarimus dėl grupės darbuotojų atleidimo pasekmių švelninimo.*



---

<sup>72</sup> T. Davulis, Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva, TIC, Vilnius, 2004, psl. 315

## Kolektyvinių atleidimų vykdymas

Šie žingsniai vykdomi nuosekliai ir ne trumpesniais terminais, negu numato Direktyva.

Kalbant apie DK 130 straipsnio 5 dalį, Kodeksas numato, kad 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.

Būtų galima manyti, kad šiuo straipsniu Įstatymų leidėjas įgyvendina antrąją Direktyvoje numatytos procedūros žingsnį - kompetetingos valstybės institucijos informavimas apie numatomus kolektyvinius atleidimus, tačiau akivaizdu, kad skiriasi 4 ir 5 straipsnio taikymo atvejai: pirmuoju atveju naudojama „atleidžiamų iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų“, o antruoju - „mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą“, o pati Direktyva kolektyvinį atleidimą apibrėžia kaip atleidimą iš darbo, „kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais“. Abiem atvejais tai DK 129 straipsnio reglamentuojami atleidimai – darbuotojai atleidžiami darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tačiau toks skirtingas sąlygų formulavimas įneša neaiškumo ir nenuoseklumo procedūroje. Be to, DK 129 straipsnio reguliavimo sritis neapima Direktyvoje numatyto atleidimo priežasties - „kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais“.

Siekiant suderinamumo su ES teise, būtina išplėsti kolektyvinio atleidimo taisyklių taikymą visiems darbdavio inicijuotiems ir su atskiru darbuotoju ar jo elgesiu



nesusijusiems atleidimams, kaip antai darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu (DK 125 str.), taip pat ir darbuotojo iniciatyva dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (DK 128 str.) bei pagal darbuotojo pareiškimą, kai jį išprovokuoja darbdavys (DK 127 str.)<sup>73</sup>. Gali kilti klausimas, ar šiuo atveju darbdavys neprivalės konsultuotis su darbuotojų atstovais pagal DK 23 straipsnio 1 dalies 2 punktą, kuris numato šią darbdavio pareigą jam priimant sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisei padėčiai. T. Davulio nuomone, ši norma turėtų būti taikoma subsidiariai ir visais atvejais, kai tik priimamas sprendimas veikia darbuotojų teisinę padėtį, o tai vyksta kolektyvinio atleidimo atveju. DK 47 straipsnis taip pat deklaruoja darbuotojų teisę į informaciją ir konsultavimą, tačiau šio straipsnio taikymą riboja penktoji dalis, numatanti, kad informacijos pateikimo bei konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse. Taigi vėl susiduriame su Kodekso reguliavimo spraga – Įstatymų leidėjas nėra nustatęs tvarkos, kaip turėtų būti informuojami ir konsultuojami darbuotojai.

Kaip išėities būdą iš tokios situacijos galima pasitelkti LR Įstatymą dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse<sup>74</sup>, kuriuo įgyvendinama 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyva 2001/86/EB, papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus tačiau šio įstatymo taikymo ribos apima tik Europos bendrovėje. Tačiau akivaizdu, kad tai specialus įstatymas DK atžvilgiu, todėl gali būti tik kaip pavyzdys pačios informavimo ir konsultavimo procedūros įgyvendinimui. Pačioje direktyvoje 98/59/EB numatyti konkretūs veiksmai, kuriuos darbdavys ir darbuotojų atstovai turi atlikti:

- A. Darbdavys pateikti darbuotoju atstovams visą svarbią informaciją ir
- B. kiekvienu atveju raštu juos informuoti apie:
  - i) planuojamų atleidimų priežastis;
  - ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, kategorijų skaičių;
  - iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių;
  - iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;

---

<sup>73</sup> T. Davulis, Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva, TIC, Vilnius, 2004, psl. 315

<sup>74</sup> Žin., 2005.05.28, Nr. 67

v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

Toks detalus veiksmų planas nėra reglamentuojamas DK. Todėl galima teigti, kad darbdavį direktyva 2001/86/EB įpareigoja pateikti kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal pirmosios pastraipos B punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą. O DK numato, kad konsultacijų išvados įforminamos protokolu. Manytina, kad toks protokolas yra kaip įrodymas, kad darbdavys vykdė konsultacijas.

### **3.3. Informavimo ir konsultavimo precedūrų nevykdymo (netinkamo vykdymo) pasekmės**

DK pakeitimo ir papildymo projekte<sup>75</sup> siūloma darbuotojų informavimo ir konsultavimo efektyvumą užtikrinti nuostata, kad darbo sutartis negali būti nutraukiama pažeidus darbdavio pareigas informuoti teritorinę darbo biržą ar konsultuotis su įmonėje veikiančiais darbuotojų atstovais, taip pat siekiama nustatyti, jog konsultacijas dėl kolektyvinių atleidimų galima vesti su darbuotojų kolektyvu. Europos teisės departamento išvadoje<sup>76</sup> atkreipiamas projekto rengėjų dėmesys, jog 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 straipsnyje numatoma, jog darbuotojų atstovai yra apibrėžiami nacionaliniuose įstatymuose. Tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalis nenumato darbuotojų kolektyvo kaip darbuotojų atstovo institucijos. Taip pat pažymima, jog neaiškus darbuotojų kolektyvo atribojimo kriterijus, o tai gali leisti piktnaudžiauti darbdaviui, o minėtos direktyvos nuostatos likti neįgyvendintos pilna apimtimi.

Nebegaliojančioje Tvarkoje dėl grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos nebuvo numatyta sankcija, o Bedrabių rėmimo įstatymas numatė, kad jeigu darbdavys atleido

---

<sup>75</sup> Pasiūlymas darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 149, 162, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, Kodekso papildymo 75(1), 130(1) straipsniais bei Kodekso priedo papildymo įstatymo projektui Nr. XP-2307(4)

grupę darbuotojų, nesilaikydamas nustatytos tvarkos, jų atleidimo terminai perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti nurodyti pranešimo terminai. Vadinasi už tą laiką darbdavys privalėjo sumokėti darbuotojams jų vidutinio mėnesio atlyginimo kompensacijas. DK 130 straipsnio 8 dalis numato, kad jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas. Toks įstatymo numatytas reikalavimas yra susijęs tik su darbuotojui teikiamu įspėjimu atleisti iš darbo (DK 130 straipsnio 1 ir 2 dalys, bet ne su Direktyvos numatoma pareiga informuoti bei konsultuotis su atleidžiamų darbuotojų atstovais.

Apskritai, pripažinus atleidimą neteisėtu, įstatymai numato darbuotojui apsaugą – darbdavys privalo kompensuoti už visą priverstinės pravaikštos laiką bei gražinti jį į darbą arba kompensuoti visą priverstinės pravaikštos laiką ir sumokėti išėitinę kompensaciją. Tačiau kaip atkreipia dėmesį W. Boeken, neigiamas finansines pasekmes patiria ir darbdavys<sup>77</sup>. Tokia kompensacija, kurią darbdavys moka darbuotojui pasibaigus jo įdarbinimui yra atidėto darbo užmokesčio forma, į kurią darbuotojas turi teisę dėl jo darbo, bet kuri yra sumokama pasibaigus jo darbo santykiams tam, kad jis prisistaikytų prie naujų aplinkybių, atsirandančių dėl šio pasibaigimo. Kitaip tariant, pagrindinis atlygis yra tiesiogiai susijęs su atlyginimu, kurį darbuotojas būtų gavęs už atliktą darbą, jei nebūtų buvęs atleistas. Kompensacinis atlygis padengia nuostolius, kuriuos jis patyrė dėl to, kad buvo atleistas, įskaitant visas dėl neteisėto atleidimo pareiškėjui atsiradusias pagrįstas išlaidas ir, esant tam tikroms sąlygoms – visas pareiškėjo negautas išmokas, kurias, jei ne atleidimas, buvo galima pagrįstai tikėtis gauti. Iš to darytina išvada, kad kompensacija už neteisėtą atleidimą yra išmokoma darbuotojui dėl jo darbo, kuris tęstųsi, jei ne neteisėtas atleidimas.

Pagal Lietuvos teisinį reglamentavimą tuo atveju, jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymo nustatytą tvarką, teismas gražina jį į pirmesnę darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įvykdymo dienos (DK 297 str. 3 d.). vadovaujantis DK 299 straipsniu, neteisėtai atleistas, perkeltas ar nušalintas darbuotojas gražinamas į ankstesnę darbą teismo sprendimu ar nutartimi skubiai. Jeigu teismas nustato,

---

<sup>76</sup> 2005-07-20, Nr. XP-596

<sup>77</sup> W. Boecken, Apsaugos nuo atleidimo iš darbo reglamentavimo reforma: teisių apsauga netaikant praleisto įvykdymo termino padarinių, Teisė, 2006, Nr. 60

kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tokiu atveju priimamas sprendimas pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu priteisiant darbuotojui DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos (DK 297 str. 4 d.). Vadinasi, tuo atveju, jei darbuotoją neteisėtai atleidęs darbdavys dėl vykdomo įmonės reorganizavimo negali priimti jo atgal, kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką ir išeitinę išmoką privalo išmokėti. W. Boecken nuomone, jeigu teismas pripažįsta darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, tai reiškia, kad nuo darbuotojo atleidimo iki bylos nagrinėjimo pabaigos galiojo darbo sutartis ir darbdavys neatliko savo iš darbo sutarties išplaukiančių pareigos suteikti darbuotojui darbą. Viso to rezultatas – sumokėti darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už visą šį priverstinės pravaikšto laiką. Tokia prievolė gali būti labai didelė ir ypač mažoms įmonėms sunkiai finansiškai įmanoma.

Lietuvos darbo teisėje atsakyti į klausimą apie atleidimo neteisėtumą ir galimybę gražinti į darbo vietą arba išmokėti kompensaciją priklauso teismo kompetencijai. Kaip pavyzdį galima pateikti LAT nagrinėtą bylą S. v. Lietuvos kariuomenė<sup>78</sup>. Nustatęs, kad nėra pagrindo gražinti darbuotoją į pirmesnę darbą, teismas gali savo iniciatyva, kai yra DK 297 straipsnio 4 dalyje nurodyto sąlygos (darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti) taikyti alternatyvų teisių gynimo būdą - pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisti jam Kodekso 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

### **3.4. Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra**

---

<sup>78</sup> 2007 m. kovo 3 d. LAT nutartis byloje 3k-3-204/2007

Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra reglamentuojama direktyvos 98/59/EB trečiajame skirnyje (3 – 4 straipsniai). Ketvirtojo straipsnio pirmoje dalyje numatyta, kad numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po kompetetingos institucijos informavimo apie kolektyvinį atleidimą, o prireikus, gali būti kompetetingų institucijų pratęsimi iki 60 dienų. Tačiau Direktyvos 4 straipsnyje numatyta, kad numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, turi būti vykdomi nepažeidžiant nuostatų, reglamentuojančių atskiro asmens teises, susijusias su pranešimu apie atleidimą. Todėl pranešti apie numatomą atleidimą iš darbo konkrečiam darbuotojui, kai atleidimas nėra susijęs su jo asmeninėmis savybėmis, darbdavys gali po to, kai atliko darbuotojų atstovų konsultavimosi ir informavimo procedūrą ir pasiekė tam tikro konsensuso (tokia nuostata įtvirtinta ir DK 130 straipsnio 4 dalyje). Tai visiškai pateisinama nuostata, nes numaćius ilgus įspėjimo terminus nukentėtų darbdavio interesai. Valstybės, numatančios savo nacionaliniuose įstatymuose ilgus pranešimo dėl atleidimo terminus, suvaržo darbdavio teises, nes tinkamu laiku neinformavus darbuotojo apie atleidimą iš darbo, atleidimas laikomas neteisėtu ir darbuotojui turi būti išmokama kompensacija už priverstinės pravaikštos laiką ir jis privalo būti gražinamas į darbą. Todėl informavimo ir konsultavimosi metu santykio šalys nustato kriterijus pagal kuriauos atrenkami mažiausiai socialiai pažeidžiami darbuotojai ir atitinkamos pagalbos jų atžvilgiu imasi kompetetingos valstybės institucijos.

Verta pridurti, kad privalu numatyti tam tikras garantijas darbuotojams, net ir atleistiems iš darbo. Pavyzdžiui patartina teisės aktuose, įgyvendinsiančiuose grupės darbuotojų atleidimo procedūrą įtvirtinti draudimą darbdaviui priimti naujus darbuotojus į darbą tam tikrą laiką po kolektyvinių atleidimų, jeigu iš atleistų darbuotojų yra tinkamos kvalifikacijos darbuotojai eiti naujas pareigas.

Taigi apibendrinant trečiąjį magistrinio darbo skyrių, galima daryti išvadą, jog Lietuvos darbo teisėje konsultavimo ir informavimo procedūra turi didelių spragų, nes grupės darbuotojų atleidimo atveju numatyta jog subjektai yra tik darbdavys ir darbuotojų atstovai. Pagal tokią DK nuostatą, grupės darbuotojų atleidimo atveju informavimas ir konsultavimas tose įmonėse, kur nėra veikiančios profesinės sąjungos (ar atstovavimo teisė neperduotos šakos ar kitokios formos profesinei sąjungai) arba įmonės darbo tarybos, informavimo ir konsultavimo procedūra su atskirais darbuotojais ar jų kolektyvu negali

vykti. Be to, DK nėra tinkamai perkeltas direktyvoje 98/59/EB numatytas darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais ir kompetetinga valstybine institucija mechanizmas.

## IŠVADOS

Atsižvelgiant į iškeltus Magistriniam darbui tikslus ir į atliktą teisės aktų, teismų sprendimų bei teisinės doktrinos dėl grupės darbuotojų atleidimo analizę, galima daryti tokias išvadas:

1. Darbo vietos turėjimas suteikia asmeniui nuolatinės pajamas, garantuoja pilnavertį socialinį egzistavimą ir savo galimybių realizavimą. Todėl teisę į darbą ir darbo vietos apsaugą garantuoja ne tik nacionaliniai, bet ir tarptautiniai teisės aktai. Įstatymų leidėjas numato, kad darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukiama tik dėl objektyviai pagrįstų ir būtinų priežasčių. Tačiau iš kitos pusės, skatinant ekonominės laisvės principą, darbdavys turi turėti teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai tokie santykiai tampa nuostolingi arba kitaip ribojantys darbdavio ekonominius interesus. Todėl įvertinimas darbo santykių palyginant juos su akrobato balansavimu tarp tarp ekonominio intereso ir darbo vietos apsaugos, yra labai tikslus.
2. Lietuva nėra pilnai perkėlusį direktivos 98/59/EB nuostatų dėl grupės darbuotojų atleidimo. Be to, vienintelis Darbo kodeksas nepakankamai reglamentuoja grupės darbuotojų atleidimo iš darbo procedūrą, jo normos šiuo atžvilgiu yra prieštaringos.
3. Net ir priėmus DK pakeitimus, nebus pakankamai reglamentuojama kolektyvinio atleidimo procedūra, todėl būtina priimti papildomą teisės aktą, įgyvendinsiantį Direktyvos nuostatas, kaip tai yra padarę kitos Europos Sąjungos Valstybės Narės. Privalu įtvirtinti kolektyvinio atleidimo mechanizmą: informavimo ir konsultavimosi procedūrą tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų (darbuotojų kolektyvo), siekiant sumažinti kolektyvinio atleidimo mastą ir žalą – kompetetingos institucijos informavimas dėl grupės darbuotojų atleidimo, kad ji galėtų reaguoti ir padėti atleistiems darbuotojams prisitaikyti darbo rinkoje ir vėl įsidarbinti ir tik po to – kolektyvinių atleidimų vykdymas. Tam būtina skatinti kolektyvinį šalių bendradarbiavimą.
4. Jokie Lietuvos įstatymai nereglamentuoja, kad grupės darbuotojų atleidimo iš darbo specialios procedūros taikomos tik tais atvejais, kai atleidžiami darbuotojai dėl priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju. Neįtvirtinus tokio reikalavimo, nukenčia tiek darbdavio, tiek darbuotojo interesai. Tačiau galima įtvirtinti nuostatą,

jog darbo sutarties nutraukimas bendru šalių sutarimu, bet jį iniciavus darbdaviui tais atvejais, kai mažinamas darbuotojų skaičius, arba darbo sutartis nutarukiama darbuotojo iniciatyva esant prastovai įmonėje ir darbdaviui laiku neišmokant atlyginimų, prilygsta darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva ir patenka į direktyvos 98/59/EB reglamentavimo sritį.

5. DK aiškiai neįtvirtina reikalavimo vykdyti darbuotojų atstovų ir darbdavio informavimo ir konsultavimo procedūras, kad būtų sušvelninti kolektyvinio atleidimo padariniai. Tokiu informavimu ir konsultavimu šalys privalo siekti abipusiai naudingo susitarimo, kreipiant didelį dėmesį į atleidžiamų darbuotojų perkvalifikavimą, galėjimą iš naujo pritaikyti darbo rinkoje. Kadangi kolkas DK įtvirtina tik konsultavimąsi su darbuotojų atstovais, neapsaugomi tie darbuotojai, kurie nėra perdavę atstovavimo funkcijų profesinėms sąjungoms ar įmonėje nėra veikiančios darbo tarybos. Tam reikia įtvirtinti nuostatą, kad tokiais atvejais derybos gali būti vedamos su darbuotojų kolektyvo atstovais arba individualiai su darbuotojais.
6. Atleidžiant bankrutuojančios įmonės darbuotojus nėra numatyti jokie darbuotojų informavimo reikalavimai, dėl ko atleidimas iš darbo tampa ypatingai skausmingas darbuotojams. Būtina teisės aktuose įtvirtinti valstybės institucijų (mokesčių inspekcijos, darbo biržos, SODROS) bendradarbiavimą ir monitoringą dėl galimai bankrutuosiančių įmonių, kad būtų apsaugoti darbuotojų interesai ir jie galėtų numatyti gresiantį atleidimą iš darbo iki tol, kol darbdaviui iškeliamas bankroto byla.
7. Kad būtų pasiektas direktyvos 98/59/EB rezultatas, ją įgyvendinančiame nacionaliniame teisės akte būtina įtvirtinti sankcijas darbdaviui dėl kolektyvinio darbuotojų atleidimo procedūros nesilaikymo, nepamirštant įvertinti, kad per daug griežtos sankcijos gali labai pakenkti darbdaviui, o tuo pačiu ir kitiems darbuotojams.



**Santrauka**  
**Magistrinis darbas**  
**Gupės darbuotojų atleidimas iš darbo**

Grupės darbuotojų atleidimas iš darbo sukelia neigiamas pasekmes ne tik atleistiems darbuotojams, nes jie netenka darbo vietos, nuolatinių pajamų, jiems tampa sunkiau konkuruoti pasikeitusioje darbo rinkoje, bet taip pat nukenčia ir to regiono ekonominis augimas. Tai yra kompleksines neigiamas pasekmes turintis reiškinys.

Nustačius griežtas taisykles siekiant apsaugoti darbuotoją nuo atleidimo iš darbo, gali nukentėti darbdavys, o dėl to - ir kiti žmonės darbuotojai. Todėl atleidžiant grupę darbuotojų būtina skatinti šalių – darbdavio ir darbuotojų atstovų (darbuotojų kolektyvo) – bendradarbiavimą siekiant sumažinti neigiamas kolektyvinio atleidimo pasekmes, bei padėti darbuotojams prisitaikyti darbo rinkoje. Lietuvoje grupės darbuotojų atleidimas iš darbo yra nepakankamai reglamentuotas, todėl Magistriniame darbe analizuojama Europos Sąjungos teisė aktai, kitų valstybių ir Lietuvos įstatymai, teismų praktika ir teisinė doktrina, bei pateikiamos išvados ir pasiūlymai, kaip turėtų būti reglamentuojami kolektyviniai atleidimai Lietuvoje.

**Summary**  
**Master thesis**  
**Group redundancies**

Group redundancies cause many negative outcomes not only for the redundant employees, because they lose their work place, incomes, and face difficulties in a changed labor market, but also the economic growth and stability of that region may stop developing for some time. That is a complex negative phenomenon.

If the laws implement very strict liability to an employer for not following procedure of a group redundancies, the consequences of this strict regulation may face other employees. That is why collective negotiations of employer and employees or their representatives should be promoted seeking to reduce negative consequences of group redundancies for both parties. Group redundancies in Lithuanian Labor law are not regulated enough. In this Master thesis is mainly analysed laws, case law and legal doctrine of European Union and other foreign countries in case to compare and to give proposals how to regulate that phenomenon in Lithuanian Labor law.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai

#### Tarptautinės sutartys:

1. 1971 m. TDO konvencija Nr. 135 Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir ir jiems teikiamų galimybių įmonėje// Valstybės žinios, 1996, Nr. 30 – 737
2. Europos Socialinė Chartija// Valstybės Žinios, 2001, Nr.49
3. TDO Rekomandacija Nr. R166, Rekomandacija dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva// 1982 m. - www.ilo.org

#### Europos Sąjungos teisės aktai:

1. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis// Valstybės žinios, 2002, Nr. 2-2
2. 2000 m. gegužės 29 d. Europos Sąjungos reglamentas dėl bankroto bylų// OL L 225, 2000
3. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/74/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo// OL L 365, 2002
4. Tarybos direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo// OL L 48, 1975
5. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo// OL C 210, 1998
6. ES Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje// OL L 080, 2002 Tarybos direktyva.

#### Lietuvos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija// Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014
2. LR Darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, NR. 64-2569
3. LR Civilinis kodeksas// Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262

4. LR Įmonių bankroto įstatymas// Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1010
5. Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas// Valstybės žinios., 2003, Nr. 48-2106
6. LR Garantinio fondo įstatymas// Valstybės žinios, 2000, Nr. [82-2478](#)
7. LR Įmonių restruktūrizavimo įstatymas// Valstybės žinios, 2001, Nr. 31-1012
8. Nedarbo solcialinio draudimo įstatymas// Valstybės žinios, 2004, NR.[4-26](#)
9. Bedarbių rėmimo įstatymas// Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25; 1996, Nr. 18-457, Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762
10. Vyriausybės 2002 m. gruodžio 31 d. nutarimu Nr. 2013 “Dėl išmokų iš Garantinio fondo// Valstybės žinios, 2003.01.08, Nr.: 2 – 43
11. 1998 m. liepos 10 d. Socialinė Apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas Nr. 118 Dėl grupės darbuotojų atleidimo ir prevencijos tvarkos// Valstybės žinios, 2000.06.14, Nr. 48- 398
12. LR Įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse// Valstybės žinios, 2005, Nr. 67

Kiti teisės aktai:

1. Pasiūlymas darbo kodekso 22, 24, 43, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 85, 130, 149, 162, 193, 194 straipsnių pakeitimo ir papildymo, Kodekso papildymo 75(1), 130(1) straipsniais bei Kodekso priedo papildymo įstatymo projektui Nr. XP-2307(4)
2. Europos teisės departamento išvada, 2005-07-20, Nr. XP-596
3. Ustawa zwolnienia grupowe (Teisės aktas dėl specialaus principo nutraukiant darbo santykius dėl prižasčių, nesusijusių su konkrečiu darbuotoju)// Dzinik Ustaw, 2003, Nr. 90

Teismų praktika:

1. ETT 2007 m. rugsėjo 19 d. sprendimas byloje C – 287/98 Linster ir kiti
2. ETT 2007 m. sausio 17 d. sprendimas Byloje C-385/05, Confédération générale du travail ir kiti
3. ETT 2006 m. rugsėjo 7 d. sprendimas sujungtose bylose C-187/05 – C-190/05 Areios Pagos, G. Agorastoudis prieš Goodyear Hellas ABEE
4. ETT 2005 m. sausio 27 d. sprendimas byloje C-188/03, Junk v. Kuehnel
5. ETT 2003 m. spalio 16 d. sprendimas byloje C – 32/02, Komisija v. Italijos Respublika ETT 1999 m. vasario 9 d. sprendimas byloje C-167/97, Nicole Seymor – Smith
6. ETT 1994 m. birželio 08 d. sprendimas byloje Nr. C -382/92 Europos Komisija v. Jungtinė Karalystė
7. LAT 2008 m. sausio 31 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-60/2008
8. LAT 2007 m. rugsėjo 13 d. nutartis byloje 3k-3-204/2007
9. LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 “Dėl darbo kodekso normų, reguliojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“// Teismų praktika. 2003. Nr. 20
10. LAT 2001 m. balandžio 4 d. nutartis Nr. 3K-3-428/2001

Teisinė literatūra:

1. Brian Bercusson „European Labour Law. - Reed Elsevier, London, 1999
2. Michael Blank, Muss der Kuendigungsschutz reformiert werden?// Bund – Verlag, 2003,
3. Wienfried Boecken, Apsaugos nuo atleidimo iš darbo reglamentavimo reforma: teisių apsauga netaikant praleisto įvykdymo termino padarinių// Teisė, 2006, Nr. 60
4. Clifford Chance LLP, Employment & Benefits in the European Union. - London, 2005
5. Tomas Davulis, Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius:Teisinės informacijos centras, 2004
6. Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.

7. Volker Stelljes, Zu Grundlage und Reichweite des allgemeinen Kuendigungsschutzes. - Berlin 2005
8. V. Tiažkijus Darbo teisė: teorija ir praktika. – Vilnius: Justitia, 2005

Internetiniai šaltiniai:

1. <http://www.ldb.lt/atleidimai/lt/index.php3?theme=2&subtheme=3>, paskutinį kartą žiūrėta 2008 – 04 – 11
2. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)