

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Simonos Zabitės,
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo: teorija ir praktika

Vadovas: As. Ieva Povilaitienė

Recenzentas: Lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius 2008

TURINYS

ĮVADAS	2
1. DARBO GINČAI DĖL DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO: TEORINIS ASPEKTAS	6
1.1. Darbo ginčo samprata ir šalys	6
1.2. Darbo ginčų nagrinėjimo teisme ypatumai	10
1.3. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai	13
1.3.1. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės	16
1.3.2. Darbo sutarties nutraukimo pažeidus darbo drausmę pagrindai.....	24
1.4. Kiti darbo sutarties nutraukimo pagrindai.....	29
1.5. Darbo ginčus sukeliantys darbo sutarties nutraukimo procedūros pažeidimai	31
2. BYLŲ DĖL DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO NAGRINĖJIMAS TEISME 2003 – 2008 m.: EMPIRINIS TYRIMAS	35
2.1. Ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo rūšinė statistika: dažniausiai pasitaikantys darbo sutarties nutraukimo pagrindai	35
2.2. Ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės nagrinėjimas teisme	38
2.3. Ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo pažeidus darbo drausmę nagrinėjimas teisme.....	40
2.4. Ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo kitais pagrindais nagrinėjimas teisme	47
2.5. Atleidimo iš darbo procedūros pažeidimai, kaip darbo ginčo pagrindas	49
2.6. Neturtinės žalos atlyginimo klausimas nagrinėjant bylas, susijusias su darbo sutarties nutraukimu.....	53
2.7. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų klaidos nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo.....	56
IŠVADOS	60
SANTRAUKA	63
SUMMARY	64
ŠALTINIAI IR LITERATŪRA	65

IVADAS

Darbo temos aktualumas ir mokslinis naujumas. Pastaruoju metu apie darbuotojus ir darbdavius vis plačiau kalbama kaip apie socialinius partnerius, akcentuojant siekį derinti šių gupių interesus. Tačiau, atsižvelgiant į šių interesų skirtingumą, tarp darbuotojų ir darbdavių neišvengiami darbo ginčai, kurie egzistavo ir egzistuos visada. Bandytas visiškai panaikinti tarp socialinių partnerių egzistuojančius prieštaravimus taikliai I. Nekrošiaus įvardijamas nerealiu ir iliuziniu, tolygiu utopistų idėjoms¹. Tad galima kalbėti tik apie sąlyginį darbo ginčų mastų mažinimą ir šių ginčų nagrinėjimo teisme klaidų šalinimą. Manytina, kad šiuos tikslus siekti padės naujame Darbo kodekse² (toliau – DK), įsigaliojusiam 2003 m. sausio 1 d., reglamentuoti teisiniai darbo santykiai, atsižvelgimas į Tarptautinės Darbo organizacijos (toliau – TDO), kitų tarptautinių institucijų rekomendacijas, Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatas bei Europos šalių praktiką.

Darbo teisiniai santykiai turi būti sureguliuoti taip, kad efektyviai ginčų ekonomiškai silpnesnės darbo teisiųjų santykių šalies – darbuotojo – teises ir teisėtus interesus, nesudarytų sąlygų juos pažeisti. Visgi čia negalima pamiršti ir darbuotojo – darbdavio interesų pusiausvyros principo, kurį ne kartą akcentavo Aukščiausiasis Teismas, t. y. „darbo teisės normas aiškinti sistemiškai ir taikyti atsižvelgiant į jų tikslą – teisingai suderinti reikšmingus darbo santykių subjektų interesus, garantuoti tiek darbuotojų darbo apsaugą, tiek ir pakankamą darbdavių teisių apsaugą“³. Aukščiausiasis Teismas taip pat atkreipė dėmesį į būtinybę darbdaviams laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų“⁴. Šių principų įgyvendinimas reikšmingas tiek egzistuojant darbo teisiniams santykiams, tiek bandant juos nutraukti (nutraukus).

Darbo temos pasirinkimą ir aktualumą lemia kelios priežastys:

1) visų pirma, ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo yra vieni aktualiausių, kadangi ginčą sukėlus darbo sutarties nutraukimas labiausiai įtakoja atleisto darbuotojo turtinius interesus: jis turi ieškotis kito pragyvenimo šaltinio, jaučiasi nepagrįstai nuskriaustas; taip gali būti tiek darbuotoją atleidus darbdavio iniciatyva, tiek dėl darbo drausmės pažeidimo.

¹ NEKROŠIUS, Ipolitas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos*: tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Vilniaus universitetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004, p. 152.

² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 2569 - 64.

³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 06 18 nutarimas Nr. 45 “Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2004.

⁴ Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

2) darbo sutarties nutraukimas yra griežčiausia drausminė nuobauda, jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl darbo drausmės pažeidimo. Tad darbdaviui ją paskyrus neteisingai, neišvengiamai kyla darbo ginčas, sprendtinas teisme; jis neišvengiamai kils ir tada, kai darbdavys nepateiks tinkamos argumentacijos ir nesilaikys įstatyme nustatytų pareigų, atleisdamas darbuotoją iš darbo savo iniciatyva;

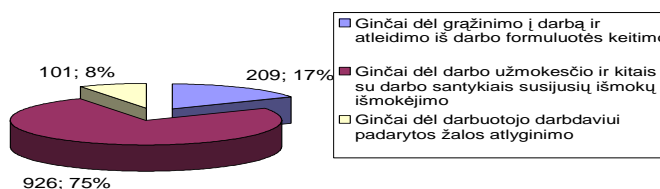
3) trečia, darbo ginčai, kilę dėl darbo sutarties nutraukimo, nagrinėjami tiesiogiai teisme, aplenkiant ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo instituciją – darbo ginčų komisiją, kas taip pat parodo šių ginčų socialinę ir teisinę svarbą;

4) ketvirta, ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo (dėl grąžinimo į darbą ir atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo) sudaro atskirą ginčų, kylančių iš teisinių darbo santykių, grupę, kuri visų darbo ginčų atžvilgiu užima ženkliai dalį. Statistiniai duomenys rodo, kad per pastaruosius trejus metus (2005, 2006, 2007) iš Lietuvos pirmosios instancijos teismuose nagrinėtų darbo ginčų bylų (gautų ir baigtų nagrinėti) šio pobūdžio bylos sudarė apie 17 – 21 proc. (1 diagrama). Taigi, iš visų darbo ginčų bylų ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo nagrinėjami maždaug kas penktoje byloje, susijusioje su darbo teisiniais santykiais.

Tokiu būdu darbo temos aktualumas yra neabejotinas. Taip pat galima pastebėti, jog, be Aukščiausiojo Teismo pateikiamo teismų praktikos apibendrinimų, trūksta empirinių tyrimų, kuriuose būtų išskirtinai analizuojamas ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo institutas. Tokiu būdu šis darbas gali pretenduoti į aktualų ir moksliniu požiūriu naują tyrimą.

Tyrimo tikslas yra išanalizuoti darbo ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo pagrindus, šių ginčų nagrinėjimo teisme tvarką, identifikuoti svarbiausias teorines ir praktines problemas, pateikti teisinius šių problemų sprendimo būdus.

Tyrimo objektas yra teisės normos, reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą, teisės doktrina, teisinės ir praktinės problemos.

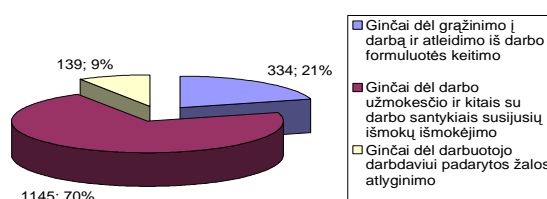


1 diagrama. 2007 m. pirmosios instancijos teismuose gautos nagrinėti bylos, susijusios su ginčais dėl darbo teisinių santykių⁵

⁵ Šaltinis: Nusikalstamumas ir teisės saugos institucijų veikla 2007. *Crime and the law enforcement activity*. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2008.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti darbo ginčo sampratą ir darbo ginčų nagrinėjimo teisme ypatumus.
2. Išanalizuoti pagrindus, kuriais darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, identifikuoti teisinio reglamentavimo naujoves ir problemas.
3. Išanalizuoti pagrindus, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojui pažeidus darbo drausmę, įvertinant teisinio reglamentavimo naujoves ir problemas.
4. Išanalizuoti kitus darbo sutarties nutraukimo pagrindus.
5. Empirinio tyrimo pagalba įvertinti ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo nagrinėjimo teisme ypatumus, nustatyti dažniausiai pasitaikančias teismų klaidas.



2 diagrama. 2007 m. pirmosios instancijos teismuose baigtos nagrinėti bylos, susijusios su ginčiais dėl darbo teisinių santykių⁶

Tyrimo objektas – teisiniai darbo santykiai, darbo sutarties nutraukimo pagrindai, ginčų, kylančių dėl darbo sutarties nutraukimo, teorinės ir praktinės problemos.

Darbe atliktas empirinis tyrimas, kurio imtis - 91 byla (daugiausia bylų perėjusias visas tris teismo nagrinėjimo instancijas), susijusių su ginčiais dėl darbo sutarties nutraukimo. Bylos atrinktos pagal ginčo pagrindą (ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo, taip pat ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo formuluotės pakeitimo) ir pagal laikotarpį – pasirinktos 2003 – 2008 m. laikotarpio bylos, t. y. nagrinėtos taikant naująjį DK.

Tyrimo šaltiniai. Tarptautiniai teisės aktai - TDO teisės aktai (TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“, 1982 m. rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ ir kt.), Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Europos socialinė chartija, Europos Tarybos direktyva 76/207/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų srityje“ ir kt., nacionaliniai teisės aktai - Lietuvos Respublikos Konstitucija, DK, kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai, taip pat galioję Darbo įstatymų kodeksas (toliau – DĮK), Darbo sutarties įstatymas (toliau – DSI) ir

⁶ Šaltinis: *Nusikalstamumas ir teisės saugos institucijų veikla 2007. Crime and the law enforcement activity*. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2008.

kt. Teorinis darbo temos aspektas atskleidžiamas naudojant lietuvių ir užsienio autorių (T. Davulio, J. Judickienės, I. Nekrošiaus, V. Nikitino, D. Petrylaitės, V. Tiažkijaus, I. Kiselev ir kitų) darbus, mokslo publikacijas.

Vienas svarbiausių darbe naudojamų šaltinių yra praktinė medžiaga: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimai Nr. 44 ir Nr. 45. Svarbiausias empirinio tyrimo šaltinis – pirmosios, apeliacinės ir kasacinės instancijos teismuose nagrinėtos bylos, susijusios su ginčiais dėl darbo sutarties nutraukimo.

Tyrimo metodologija. Tyrimas atliktas naudojant įvairius mokslinio tyrimo metodus:

- 1) Plačiausiai taikytas sisteminis metodas į darbo sutarties nutraukimo pagrindus leidžia žvelgti sistemiškai, grupuojant bylas pagal įvairius kriterijus: ginčo dalyką, baigtį, identifikuojant teismų daromas klaidas, darant diagramas ir lenteles.
- 2) lyginamojo metodo pagalba lyginama buvusi ir esama teisinė darbo sutarties nutraukimo reglamentacija, atskiri darbo sutarties nutraukimo pagrindai.
- 3) mokslinės literatūros analizės metodo pagalba pateikiamos, lyginamos teisininkų nuomonės.
- 4) empirinio tyrimo pagalba empiriškai tiriamos bylos, susijusios su ginčiais dėl darbo sutarties nutraukimo; čia daugiausiai taikyti kokybinės ir kiekybinės analizės metodai.
- 5) taip pat taikyti kritinės analizės ir loginio apibendrinimo metodai.

Darbo struktūra. Darbą sudaro dvi dalys - teorinė dėstomoji ir empirinė. Teorinėje dalyje trumpai apibrėžiama darbo ginčo samprata, apžvelgiami pagrindiniai principai ir nuostatos, taikomos darbo ginčą nagrinėjant teisme, analizuojami pagrindai, kuriais darbo sutartis gali būti nutraukiama. Empirinėje dalyje analizuojamos pasirinktos darbo ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo bylos.

Darbo apimtis yra 60 puslapių. Darbe panaudota diagramų, lentelių, sudarytų autorės.

Darbo praktinė reikšmė daugiausia pasireiškia tuo, kad įvertinamas ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo kontekstas, kurio pagalba galima identifikuoti darbdavių daromus darbuotojų teisių pažeidimus. Taip pat atkreipiamas dėmesys į teismų daromas klaidas nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo.

1. DARBO GINČAI DĖL DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO: TEORINIS ASPEKTAS

1.1. Darbo ginčo samprata ir šalys

Šio poskyrio tikslas – apibrėžti darbo ginčo sampratą, nurodyti pagrindinius darbo ginčo požymius, taip pat apžvelgti pagrindines nuostatas ir principus, kuriais vadovaujantis teisme nagrinėjamas individualus darbo ginčas.

Darbo ginčo sąvoka, atsiradimo prielaidos, pagrindiniai požymiai ir teisinės pasekmės. Darbo santykiai yra ta sritis, kurioje greičiausiai atsispindi ekonominiai ir socialiniai valstybėje vykstantys pokyčiai, kurie dažniausiai neišvengiamai lemia konfliktų tarp socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių – atsiradimą ir dažnumą. Neatsitiktinai kalbama apie darbo teisei tenkantį sudėtingą uždavinį - nustatyti visuomeninių darbo santykių reguliavimo praktiką bei kiek galima geresnę dviejų darbo santykių veiksmų – darbo ir kapitalo – pusiausvyrą⁷.

Savo esme darbo ginčai priklauso socialinių konfliktų kategorijai, kurie laikomi visuomeninio gyvenimo varomąja jėga⁸. Tačiau šie konfliktai, priešingai nei kiti (pavyzdžiui, kylantys tarp valstybės ir socialiai remtinų asmenų ir pan.), kyla tarp socialinių partnerių – darbuotojo ir darbdavio, tad tai – vadinamieji vertikalūs, arba kylantys iš darbo hierarchijos, konfliktai. Darbo ginčai yra neišvengiami atsižvelgiant į socialinių partnerių santykių iš esmės konfliktišką pobūdį, taigi tarp darbuotojų ir darbdavių visada egzistavo ir egzistuos permanentiniai prieštaravimai⁹. Šis amžinas konfliktiškumas išplaukia iš skirtingų darbo teisiųjų santykių šalių interesų ir siekių. Šiuo klausimu taikliai pasisako D. Petrylaitė: tai tų, kurie moka, konfliktas su tais, kuriems moka; tų, kurie diktuoja sąlygas ir nustato tvarką su tais, kurie šiai tvarkai turi paklusti; tų, kurie priima sprendimus, su tais, kurie privalo jais vadovautis¹⁰.

Darbo ginčo sąvoka formuluojama DK 285 straipsnyje: tai - nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo.

Darbo ginčai, kylantys dėl darbo sutarties nutraukimo – tai visų pirma *individualūs* darbo ginčai, reglamentuojami DK XIX skyriuje. Priešingai nei kolektyviniai darbo ginčai, šie ginčai sprendžiami tam tikrose institucijose - darbo ginčų komisijoje ir teisme. Individualaus darbo ginčo sąvoka apibrėžiama DK 285 straipsnyje: „Darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojo ir

⁷ PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 13.

⁸ Ten pat, p. 26.

⁹ NEKROŠIUS, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Vilniaus universitetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004, p. 152.

¹⁰ PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 26.

darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo“. Tačiau tam, kad konkretus konfliktas būtų įvardintas darbo ginču, o ne paprastu nesutarimu, jis turi pasižymėti tam tikrais požymiais:

- a) nesutarimas turi būti pastovus;
- b) nesutarimo nepavyko sureguliuoti tiesioginėmis darbuotojo ir darbdavio derybomis;
- c) kilęs ginčas turi būti nagrinėjamas rungimosi tvarka darbo ginčų organuose;
- d) nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio atsirado būtent iš darbo sutarties¹¹.

Darbo ginčui būdinga ir tai, kad jis sukelia tam tikras **teisines pasekmes**: a) pradeda veikti darbo ginčus nagrinėjančių institucijų sistemos mechanizmas, o ginčo šalys įgyja teisę įrodinėti ir paneigti ieškininių reikalavimų pagrįstumą ir reikalauti išspręsti ginčą; b) darbdaviui nesutinkant atkurti pažeistų darbuotojo teisių, darbo ginčus nagrinėjančių institucijų sprendimas yra pagrindas atkurti pažeistą subjekcinę teisę; c) sukuriama sąlyga ginti ir trečiųjų asmenų interesus; d) esami teisiniai santykiai ne tik saugomi, bet ir keičiami (pavyzdžiui, darbo sutarties nutraukimą pripažįstant neteisėtu ir nepagrįstu, sumokamas darbo užmokestis už priverstinę pravaikštą ir pan.).

Taigi, darbo ginčai savyje slepia susikaupusias objektyvias ar subjektyvias, realias ar iliuzines priešingybes. Iš objektyvių darbo ginčus sąlygojančių priežasčių mokslininkai skiria šias:

- a) abipusį asmenų ir socialinių junginių veiklos priklausomumą;
- b) darbdavio ir darbuotojo tikslų nesutapimą;
- c) darbuotojo ir darbdavio suvokimo ir vertybių skirtumus;
- d) darbdavio ir darbuotojo elgesio ir gyvenimo lygio skirtumus;
- e) nepakankamą komunikaciją tarp darbuotojo ir darbdavio¹².

Būtina apibrėžti, kas yra darbo ginčo šalys - darbuotojas ir darbdavys. **Darbuotojas** darbo teisėje apibūdinamas pasitelkiant jo darbinio teisnumo ir veiksnio kategorijas, kadangi tik darbinio teisnumu ir veiksniumu pasižymintis asmuo gali būti darbo teisinių santykių subjektas, taigi – turėti atitinkamas iš darbo teisinių santykių išplaukiančias teises ir pareigas. Darbuotojo darbinis teisnumas ir veiksnumas apibrėžiamas DK 13 straipsnio 1 dalyje: „Galėjimas turėti darbo teises ir pareigas (darbinį teisnumą) pripažįstamas lygus visiems Lietuvos Respublikos piliečiams. Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teisnumą kaip ir Lietuvos piliečiai. Išimtis gali nustatyti įstatymai“ (DK 13 str. 1 d.). Taigi, kaip matyti, Lietuvoje įgyvendinamas darbo teisinių santykių subjektų lygiateisiškumo principas, deklaruojamas DK 2

¹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras, d. 3. Vilnius: Justitia, 2004.

¹²PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 42.

straipsnio 1 dalies 2 punkte ir atitinkantis tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintas nuostatas (Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 2,7, 23 str., Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 str., Europos socialinės chartijos (pataisytos) 20 str., TDO konvenciją Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“¹³), taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnį.

Darbinis teisnumas dar nereiškia asmens darbinio veiksnio – jis veiksniu tampa tik įgydamas konkrečių darbo teisių ir pareigų¹⁴. Darbinis veiksnumas įgyjamas nuo nustatyto amžiaus (DK 13 str. 2 d.): „Visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmis įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sukakusiam šešiolika metų. Išimtis nustato DK ir kiti darbo įstatymai“. Šios išimtys, reglamentuotos DK 277 straipsnyje ir suderintos su TDO konvencija Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti“¹⁵, susijusios su darbo, kurio asmuo negali dirbti iki jam sueis 18 metų, specifika: fiziniu ar psichologiniu sunkumu, toksiniu ar radiaciniu pavojingumu, didesne rizika susirgti profesine liga ir pan.

Asmens darbinis teisnumas ir veiksnumas susijęs su jo psichine sveikata, t. y. jis turi būti psichiškai sveikas, kas reiškia savo poelgių suvokimą ir mokėjimą juos valdyti. Egzistuoja ir kiek kitokios nuomonės šiuo klausimu, teigiant, jog darbinį teisnumą ir veiksnumą gali turėti nebūtinai psichiškai įgalus asmuo – jis gali būti pripažintas ir psichiškai neįgaliems ir iš dalies darbingiems asmenims, kuriems paskirta globa¹⁶. Darbo autorės nuomone, tokia nuomonė nėra visiškai pagrįsta, kadangi tik pagal CK teisnus ir veiksnus asmuo gali atlikti būtinus darbo teisiniuose santykiuose juridinius veiksmus, t.y. sudaryti darbo sutartį ir pan.

Darbinis veiksnumas įgyjamas sudarius darbo sutartį, esant kitoms faktinėms aplinkybėms. Svarbu pažymėti ir esminę ypatybę, skiriančią darbinį teisnumą ir veiksnumą nuo civilinio teismo ir veiksnio: a) šios definicijos darbo teisėje žymiai labiau susijusios: b) darbinis teisnumas atsiranda vienu metu, kadangi tai lemia darbo teisių santykių prigimtis, kadangi darbas yra asmeninė valinga žmogaus veikla, kurios negalima atlikti per atstovą¹⁷.

Darbdavys, kaip teisių darbo santykių subjektas, pagal DK gali būti tiek fizinis, tiek juridinis asmuo (įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies ar veiklos pobūdžio, pagal DK 14 straipsnį turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą (DK 16 str. 2 d.). Darbdavio - juridinio asmens – darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo įsteigimo dienos (DK 14 str. 1 d.). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad,

¹³ TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28 – 677.

¹⁴ *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, t. I, d. 1. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2003, p. 73.

¹⁵ 1999 06 17 TDO konvencija Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti“. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49 – 2116.

¹⁶ *Sovietkoje trudovoje pravo: učiebnik* [pod. red. V. S. Andrejeva I V. N. Tolkunoboj]. Moskva, 1976, p. 165.

¹⁷ *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, t. I, d. 1. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2003, p. 75.

atsižvelgiant į valstybėje atsiradusius įvairius naujus ekonominius darinius, darbdavys naujajame DK traktuojamas plačiau nei sovietinėje darbo teisėje. Pastaroji darbdaviu pripažino tik valstybę, valstybines įmones, įstaigas ir organizacijas¹⁸. Taigi dabartiniu metu darbdavių organizacijų narių spektras labai platus – tai bene visi ekonominės veiklos subjektai, taip pat daugelis viešosios teisės subjektų, nors ir neatliekančių ekonominės veiklos¹⁹. Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams (DK 24 str. 1 d.). Būtent darbdavio vadovas turi teisę atlikti veiksmus, sukuriančius, pakeičiančius ar panaikinančius darbo teisinius santykius. Darbdavio - fizinio asmens - teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Lietuvos Respublikos CK.

Darbo ginčų tarp darbuotojo ir darbdavio priežastys gali būti labai įvairios: jie gali kilti dėl atsisakymo priimti į darbą ar perkėlimo į kitą darbą, darbo sąlygų pakeitimo, kolektyvinėse sutartyse numatytų ekonominių ir socialinių garantijų darbuotojams, dėl darbo sutartis nutraukimo, dėl su darbo santykiais susijusių išmokų (darbo užmokesčio, kompensacijų, „atostoginių“, kitų darbuotojui priklausančių sumų neišmokėjimo ar neteisingo išmokėjimo), dėl drausminių nuobaudų skyrimo, darbdaviui padarytos žalos ir kt. Taigi, darbo ginčus klasifikuoti galima labai įvairiai. Kaip matyti iš Statistikos departamento pateiktų duomenų apie teisėsaugos institucijų veiklą, matyti, jog bylos, kylančios iš darbo teisinių santykių, skirstomos į tris pagrindines grupes, kurios yra susijusios su:

- 1) ginčiais dėl darbo sutarties nutraukimo – tai ginčai dėl grąžinimo į darbą ir atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo;
- 2) ginčiais dėl darbo užmokesčio ir kitų su darbo teisiniais santykiais susijusių išmokų išmokėjimo;
- 3) ginčiais dėl žalos, kurią darbdavys siekia prisiteisti iš darbuotojo.

Esant ginčams dėl darbo sutarties nutraukimo, darbuotojai paprastai reikalauja, kad:

- 1) darbo sutarties nutraukimas būtų pripažintas neteisėtu ir nepagrįstu – darbuotojas arba prašo jį grąžinti į darbą, arba ne;
- 2) (arba) būtų pakeista atleidimo iš darbo formuluotė;
- 3) kad darbdavys išmokėtų visas darbuotojui priklausančias sumas (už priverstinės pravaikštos laikotarpį, nepanaudotas atostogas ir pan.). Taip pat darbuotojas gali prašyti priteisti neturtinę (moralinę) žalą.

Kartais darbuotojai kvestionuoja ne patį darbo sutarties nutraukimą, bet darbo sutarties nutraukimo pagrindą (atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimas). DK 295 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad „nesikreipiant ir darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai: 1)

¹⁸ NIKITINAS, Vladimiras. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 2002, t. 25 (17), p. 99.

¹⁹ DAVULIS, Tomas. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė: mokslo darbai*, 2001, Nr. 39, p. 10.

kilę dėl darbo sutarties DK 297 straipsnio 1 ir 3 dalyse nustatytais atvejais” (1 p.) (dėl darbo sąlygų pakeitimo, nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, atleidimo iš darbo); 2) dėl atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo (2 p.). Darbo autorės nuomone, atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo reikalavimą taip pat galima priskirti prie ginčų, kylančių dėl darbo sutarties nutraukimo. Tokia nuostata grindžiama ir valstybės institucijos (Statistikos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos) pateiktais statistiniais duomenimis, išskiriant atskirą darbo ginčų grupę – darbo grąžinimo į darbą ir atleidimo iš darbo formuluotės pakeitimo.

1.2. Darbo ginčų nagrinėjimo teisme ypatumai

Darbo ginčų sprendimas visada susijęs su specialia procedūra ir būtinybe priimti operatyvius sprendimus, todėl darbdavį atstovauja administracijos vadovas arba kitais atvejais pats darbdavys įgyvendina savo teises ir pareigas.

Svarbi ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo ypatybė yra ta, kad šie ginčai nagrinėjami tiesiogiai teisme, aplenkiant ikiteisminę darbo ginčų nagrinėjimo instituciją – darbo ginčų komisiją. Kilus ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo, darbuotojas turi teisę per vieną mėnesį kreiptis į teismą (DK 295 str. 2 d.). Galima teigti, jog galimybė dėl šių darbo ginčų kreiptis tiesiogiai į teismą rodo jų išskirtinę svarbą, be to, toks reglamentavimas nustatytas daugelyje užsienio valstybių²⁰. Tarp panašių darbo ginčų, kuriems nustatyta tokia „privilegiuota“ padėtis, yra darbo ginčai, kai teisiniai santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra nutrūkę: tai ginčai nušalinimo nuo darbo darbdavio iniciatyva, dėl darbo sąlygų pakeitimo ir kt. (DK 295 str. 2 d.).

Svarbiausiomis darbo ginčų nagrinėjimo teisme ypatybėmis galima laikyti šias:

- 1) imperatyvų bylų nagrinėjimo terminų nustatymą – pasirengimo bylos nagrinėjimui terminas turi būti ne ilgesnis kaip 30 dienų nuo ieškinio priėmimo dienos, toks pats terminas nustatytas bylos nagrinėjimui teisme (CPK 413 str. 1 d ir 3 d.);
- 2) teismo teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus (CPK 414 str. 1 d.), savo iniciatyva įtraukti dalyvauti byloje antrąjį atsakovą (CPK 414 str. 2 d.), viršyti pareikštus reikalavimus ir įstatymuose taikyti alternatyvų darbuotojo teisių ir teisėtų interesų gynimo būdą (CPK 414 str. 3 d.)
- 3) dviejų svarbių garantijų nustatymą: tai - ieškovo (darbuotojo) atleidimas nuo žyminio mokesčio (DK 302 str. 3 d., CPK 83 str. 1 d. 1 p.) ir aplinkybių įrodinėjimo naštos perkėlimas darbdaviui (atsakovui).

Reikia pastebėti, kad Lietuvos įstatymų leidėjas, nustatęs pastarąją nuostatą, pademonstravo ypatingą dėmesį darbuotojo teisėms. Kai kuriose valstybėse pasirinktas kitas

²⁰ KISELEV, I. *Trudovoje pravo Rossiji I zarubiežnych stran*: učebnik. Moskva: Eksmo education, 2005, p. 359.

variantas, kai įrodinėjimo našta tenka tiek darbdaviui, tiek darbuotojui²¹. Aptariama nuostata yra progresyvi ir visos civilinės teisės kontekste, kadangi esant ginčui tarp civilinių teisinių santykių subjektų, įrodinėjimo našta tenka ieškovui, o ne atsakovui. Kad, kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys turi pareigą įrodinėti atleidimo priežasties svarbumą (CPK 178 str.), akcentavo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutarime Nr. 44 (4 p.). Teismas, atsižvelgdamas į konkrečias aplinkybes, turi įvertinti, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį (CPK 3 str. 6 d.).

Darbdavio pareigą įrodinėti ginčo aplinkybes suponuoja siekis užtikrinti šalių procesinį lygiateisiškumą, kurį ne kartą pažymėjo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, preziumuodamas, jog darbdaviui lengviau gauti reikiamus byloje įrodymus, taigi ir įrodinėti tam tikras aplinkybes: „Paskirstant įrodinėjimo pareigą būtina užtikrinti šalių lygiateisiškumą, t. y. sudaryti vienodas procesines galimybes abiems šalims įrodyti savo reikalavimus ... viena iš teisės doktrinos taisyklių nustato, kad vieną ar kitą faktą turi įrodyti ta šalis, kuriai tai padaryti lengviau, nes ji turi ar gali lengviau nei kita šalis gauti atitinkamus įrodymus“²².

Kaip minėta, darbo bylų nagrinėjimo ypatumas yra siekis ginti silpnesnę darbo ginčo šalį – darbuotoją. Todėl tokiose bylose teismas dalyvauja aktyviau nei kitose civilinėse bylose. Paprastai civilinėse bylose įrodymus turi pateikti ieškovas, o teismas apsiriboja šiais įrodymais. Tačiau darbo ginčų bylose yra kiek kitaip: teismui suteikiama teisė ir pareiga esant būtinybei *ex officio* rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, įtraukti antrąjį atsakovą, išėiti iš ieškovo pareikštų reikalavimų ribų, ieškinį tenkinant didesne apimtimi. Aukščiausiasis Teismas ne kartą akcentavo bylų, susijusių su darbo sutarties nutraukimu, nagrinėjimo reikalavimus: įrodymų pakankamumą, sąlygojamą tikimybių pusiausvyros principo²³, nuobaudų skyrimo teisingumą²⁴ ir t. t.

Aukščiausiasis Teismas akcentuoja darbuotojo teisę pasirinkti reikalavimą paduodant ieškinį dėl darbo sutarties nutraukimo: „Darbuotojas gali reikalauti grąžinti į darbą arba prisiteisti kompensaciją už jo teisių pažeidimą. Tai priklauso nuo darbuotojo pasirinkimo“²⁵.

Darbuotojas ieškinyje dėl darbo sutarties nutraukimo gali rinktis vieną iš šių variantų:

- 1) atkurti buvusius teisinius santykius ir priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką;

²¹ Ten pat, p. 163.

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 593 / 2003. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 21.

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 10 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 513 / 2004 “Dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkto aiškinimo ir taikymo”. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2005, Nr. 23.

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 03 22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 208 / 2004 “Dėl drausminės nuobaudos paskyrimo”. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 21.

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-525/2002. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2002, Nr. 18.

- 2) priteisti už neteisėtą atleidimą iš darbo priklausančias kompensacijas; pastarasis sprendimas gali būti priimtas dviem atvejais: paties darbuotojo prašymu (pagal DK 197 str. 4 d.); jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių ar kitokių priežasčių.

Nors, pripažinus atleidimą iš darbo neteisėtu, teisė grįžti į ankstesnę darbą yra besąlyginė darbuotojo teisė, ji varžoma įmonėje įvykusių pakeitimų. Todėl šią teisę ne visada įmanoma realizuoti. Visgi Lietuvos Aukščiausiasis Teismas šiuo klausimu yra pasisakęs gana griežtai: "Teismas neprivalo atsižvelgti, ar buvo vykdomi darbovietėje darbo organizavimo pakeitimai arba pertvarkymai, ar išlikusi darbuotojo darbo vieta ar etatas ir pan."²⁶ Darbo autorė mano, kad toks reikalavimas praktiškoje yra sunkiai įgyvendinamas.

Kaip jau minėta, vienas iš darbo bylų nagrinėjimo teisme ypatumų yra tai, kad teismas gali viršyti pareikštus reikalavimus. Tai reiškia, kad teismas gali priimti darbuotojui palankų sprendimą dėl reikalavimo, kuris nebuvo pareikštas, tačiau tiesiogiai susijęs su pareikšto ieškinio dalyku ir pagrindu (CPK 417 str.). Teismas gali keisti ieškinio dalyką bylose dėl gražinimo į darbą paaiškėjus ekonominėms, technologinėms, organizacinėms ar kitoms panašioms priežastims, dėl kurių darbuotojui bus sudarytos nepalankios sąlygos.

Kompensacija už neteisėtą ir nepagrįstą darbo sutarties nutraukimą. Teismas kiekvienoje darbo byloje įpareigojamas svarstyti piniginių išmokų klausimą, jeigu darbo sutarties nutraukimas pripažįstamas neteisėtu ir nepagrįstu. Taip yra todėl, kad neišmokėdamas darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų darbdavys pažeidžia vieną iš svarbiausių darbo sutarties sąlygų, o darbuotojui padaroma žala²⁷. Atleidimą iš darbo pripažinus neteisėtu ir nepagrįstu ir nesant galimybės darbuotoją į pirmesnę darbą dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, darbuotojui priteisiama DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išeitinė išmoka ir vidutinis darbo užmokestis 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 (DK 297 str. 4 d.).

Iš DK 140 straipsnio turinio matyti, kad išeitinės išmokos dydis, priklausomai nuo nepertraukiamo darbo stažo toje darbovietėje, yra 1 – 6 mėnesio darbo užmokesčio dydžio.

Kai kuriose valstybėse išeitinės išmokos dydžiai gerokai didesni nei Lietuvoje: Vokietijoje vyresniems nei 55 metų darbuotojams gali būti išmokamas 18 mėnesių darbo užmokesčio dydžio kompensacija, Italijoje – 14, Suomijoje – 20, Airijoje – 24, Švedijoje – iki 48

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 7 - 525 / 2002. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2002, Nr. 18.

²⁷ Aukščiausiojo Teismo Senato 1998 05 15 nutarimas Nr. 6. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1998, Nr. 9.

mėnesių darbo užmokesčio dydžio kompensacija ir t. t.²⁸. Danijoje, Didžiojoje Britanijoje išėtinės išmokos dydis matuojamas savaitiniu vidutiniu darbo užmokesčiu (atitinkamai išėtinių išmokis siekia 78 ir 26 savaičių darbo užmokesčio dydžius)²⁹.

Kai kuriose užsienio valstybėse apskritai taikoma tik kompensacijos už neteisėtą ir nepagrįstą atleidimą iš darbo praktika (Danija, Belgija, Suomija)³⁰.

Teismo sprendimai ir nutartys dėl neteisėtai atleisto, perkelta ar nušalinto darbuotojo gražinimo į ankstesnį darbą vykdomi skubiai (DK 299 str. 1 d.). Teismas ieškovo prašymu arba savo iniciatyva gali leisti skubiai vykdyti sprendimą ar jo dalį dėl atleidimo iš darbo formuluotės.

Taigi, darbo ginčai sprendžiami proporcingai tenkinant abiejų šalių interesus. Visgi labai svarbu atsiminti, kad darbuotojas – silpnesnė ir ekonomiškai greičiau pažeidžiama darbo teisinių santykių šalis, kurios interesų apsaugai turi būti skiriamas didelis dėmesys. Pasak J. Judickienės, konstitucinė vertybių sistema įpareigoja užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės³¹.

Poskyrio apibendrinimas leidžia formuluoti šias išvadas: 1) darbo ginčai yra viena socialinio konflikto formų, apjungianti tiek objektyvias, tiek subjektyvias priežastis; 2) darbo ginčą nuo paprasto nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio skiria tam tikri požymiai, šie ginčai sukelia teises pasekmes; 3) ginčai dėl darbo sutarties yra išskiriami į atskirą grupę ir yra vieni dažniausių darbo ginčų; 4) ginčai dėl darbo sutarties priklauso itin svarbių darbo ginčų, sprendžiamų tiesiogiai teisme, kategorijai; 5) darbo ginčų nagrinėjimo teisme ypatumai pasireiškia tuo, kad sudarytos didesnės garantijos silpnesnės darbo teisinių santykių šalies – darbuotojo – teisių gynimui: tokie ginčai nagrinėjami skubos tvarka; darbuotojas atleidžiamas nuo žyminio mokesčio; darbdaviui priskiriama įrodinėjimo našta, kadangi įstatymas įtvirtina jo kaltės prezumpciją, teismas darbo ginčų bylose dalyvauja aktyviau nei kitose civilinėse bylose, tad jam suteikiama teisė išėiti už ieškinio reikalavimų ribų.

1.3. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai

Darbo sutarties nutraukimas apibūdina vieną iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia valinių darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksnu.

²⁸ KISELEV, I. J. *Sravnitel'noje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlia vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 164.

²⁹ Ten pat, p. 164.

³⁰ Ten pat, p. 164.

³¹ JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė: mokslo darbai*, t. 47 (2003), p. 52.

Teisė darbuotoją priimti į darbą ir atleisti iš jo yra viena iš svarbiausių darbdavio, kaip darbo teisinių santykių šalies ir darbo teisės subjekto, teisių. Ji realizuojama darbdaviui sudarant ir nutraukiant darbo sutartį. Darbo sutartis gali būti nutraukta ir darbuotojo iniciatyva (darbuotojo pareiškimu), tačiau tai nėra tyrimo dalykas, kadangi paprastai teisminių ginčų šiuo pagrindu nekyla. Žinoma, darbuotojas gali bylinėtis teisme kilus ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo savo noru, kai darbdavys darė spaudimą išeiti iš darbo.

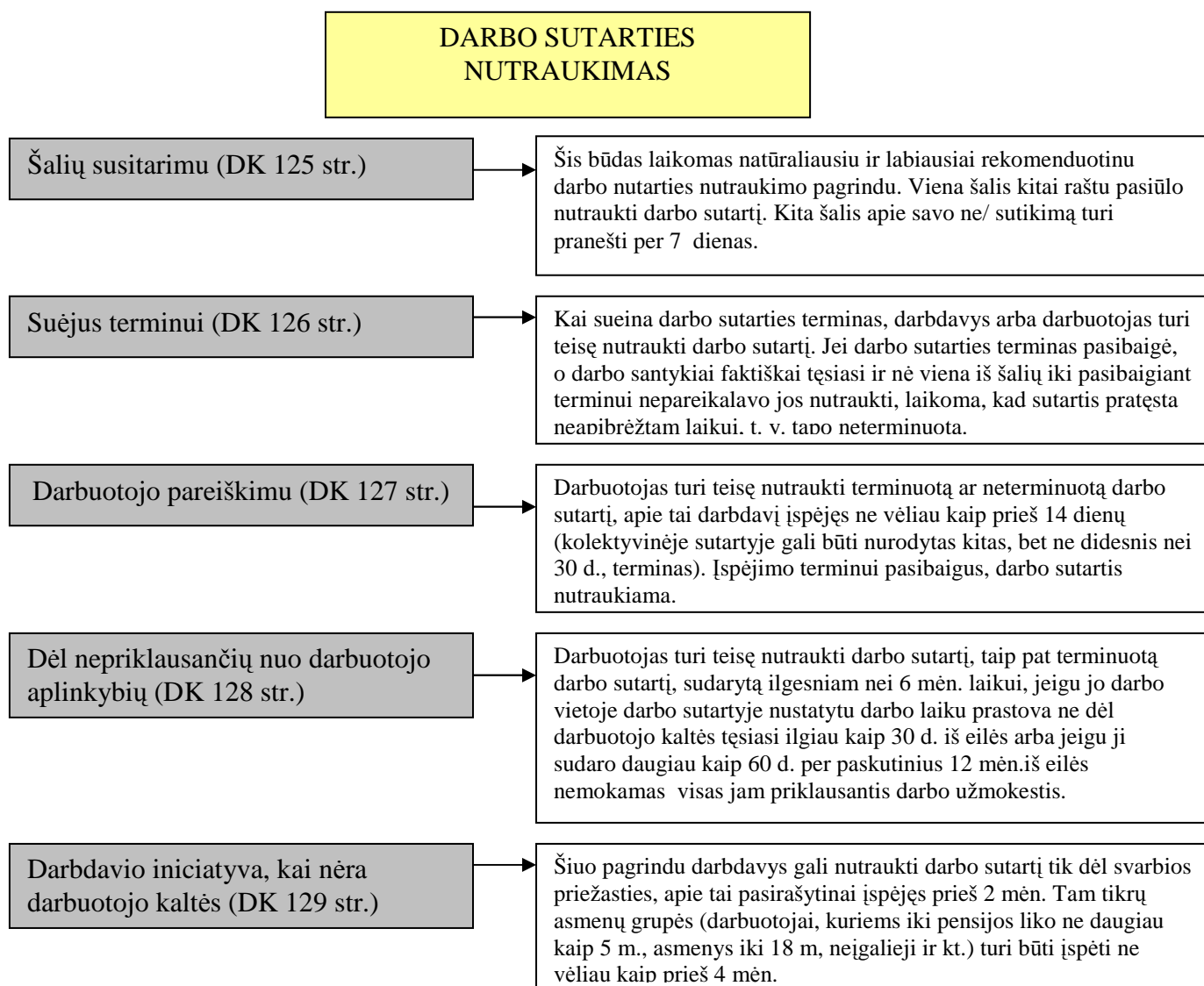
Tam tikrus teorinius klausimus kelia ir darbo sutarties nutraukimo sąvoka ir šiai sąvokai artimos – atleidimo iš darbo bei darbo sutarties pasibaigimo – sąvokos. Šios sąvokos, nors ir labai panašios, visgi nėra tapačios, be to, neretai vartojamos ne visiškai tiksliai. Remiantis teisės doktrina, plačiausia, visa apimanti sąvoka yra darbo sutarties pasibaigimas, kadangi ji apima visus atvejus, kai pasibaigia darbo teisinių santykių subjektų darbo sutartyje nustatytos teisės ir pareigos. Pavyzdžiui, darbo sutartis gali pasibaigti darbuotojui mirus, tačiau šiuo atveju negalima kalbėti apie darbo sutarties nutraukimą, kadangi šiame procese trūksta valinio darbo sutarties šalių (darbuotojo ar darbdavio) elemento. Darbo sutarties nutraukimo sąvoka laikoma siauresne, kadangi, kaip jau minėta, susijusi su darbo teisinių santykių šalių ar kitų subjektų (pavyzdžiui, pareigūnų, teismo) valia. Atleidimo iš darbo sąvoka faktiškai tapati darbo sutarties nutraukimo sąvokai, tik čia daugiau pabrėžiamas darbdavio valios elementas, tai – darbo sutarties pasibaigimo rezultatas, teisinis padarinys. Tokiu būdu galima teigti, jog sąvokos - darbo sutarties nutraukimas ir atleidimas iš darbo - dažniausiai vartojamos kaip tapačios. Tai parodo ir bylų, susijusių su darbo sutarties nutraukimu, terminologija, kadangi ieškiniuose, teismo sprendimuose ir nutartyse vartojama tiek viena, tiek kita sąvoka.

Siekiant sisteminiu požiūriu įvertinti visus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, 1 pav. pateikiama jų schema, trumpai paaiškinant konkretaus DK nustatyto darbo sutarties nutraukimo pagrindo esmę ir tvarką.

Galima teigti, kad darbo temai aktualūs yra šie darbo sutarties nutraukimo pagrindai, kaip galintys sukelti ginčą (dėl darbo sutarties nutraukimo kitais pagrindais ginčai kyla retai): tai DK 129 straipsnyje reglamentuojamas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taip pat darbo sutarties nutraukimas be išpėjimo darbuotojui pažeidus darbo drausmę. Ginčas kartais kyla ir dėl darbo sutarties nutraukimo suėjus terminui. Kiti atvejai (pavyzdžiui, kai darbo sutartis nutraukiama be išpėjimo įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba įsiteisėjusiu teismo nuosprendžiu, kai jam įstatymų tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą, kai darbuotojas negali dirbti darbo dėl sveikatos stovio ir pan.) paprastai yra mažiau problematiški darbo teisinių santykių kontekste, tad paprastai darbo ginčų nesukelia.

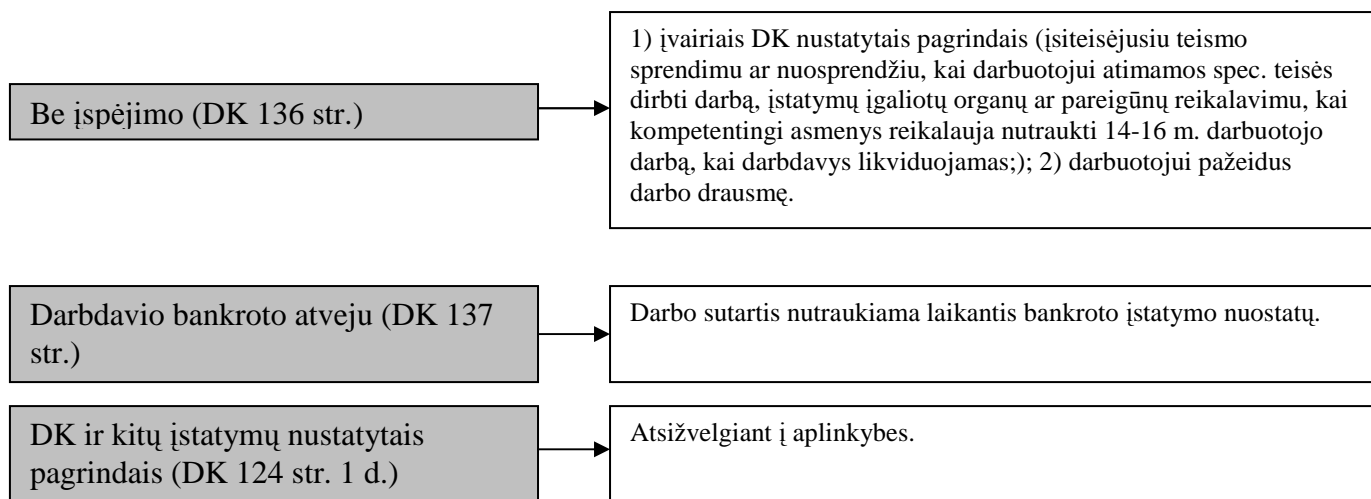
Taip pat norėtusi lyginamuoju aspektu įvertinti dabartinį ir buvusį darbo sutarties nutraukimo pagrindų reglamentavimą. Reikia pastebėti, jog ilgame DK kūrimo procese darbo sutarties nutraukimo reglamentavimas buvo viena didžiausių problemų. Tai rodo tendencija vis

sudėtingiau ir detaliau reglamentuoti šiuos pagrindus: jeigu galiojusiame Darbo įstatymų kodekse³² buvo numatyti tik aštuoni darbo sutarties nutraukimo pagrindai (43 str.), tai 1991 m. Darbo sutarties įstatyme³³ šių pagrindų buvo nustatyta daugiau kaip trisdešimt (26, 29 str.). Darbo autorės nuomone, toks įstatymų leidėjo sprendimas yra kritikuotinas, kadangi darbo teisinius santykius bandyta reguliuoti ne nustatant bendrus principus ir sistemą, o bandant numatyti visas situacijas, kas yra iš esmės neįmanoma. Todėl darbo sutarties nutraukimo pagrindų skaičiaus sumažinimą ir ne tokį detalų jų reglamentavimą galiojančiame DK galima vertinti teigiamai: tai padaryta atsižvelgiant tiek į ES valstybių narių praktiką, tiek į TDO bei kitų tarptautinių institucijų rekomendacijas. Kaip matyti, naujajame DK grįžta prie ne tokio detalaus darbo sutarties nutraukimo pagrindų reguliavimo. Darbo autorė mano, jog apskritai DK galima laikyti progresyviu tuo aspektu, kad jame nepateikiamas baigtinis darbo sutarties nutraukimo



³²Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Vilnius: Teisingumo ministerijos leidykla, 1989.

³³Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36 - 973.



1 pav. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai (pagal DK)

pagrindų sąrašas. Tačiau kartu darbdaviui suteikiama didesnė veikimo laisvė taikant darbo sutarties nutraukimo nuostatas.

Darbo sutarties nutraukimo teisėtumo ir pagrįstumo būtinos sąlygos yra šios:

- 1) darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra teisėtas, reglamentuotas DK;
- 2) darbo sutarties nutraukimas įformintas atitinkamu aktu;
- 3) darbdavys laikosi pareigų, kurias suponuoja atleidimas iš darbo;
- 4) realizuojamos visos bendros ir papildomos darbuotojų garantijos atleidžiant iš darbo.

Taigi, atkreiptinas dėmesys, jog ginčas dėl darbo sutarties nutraukimo gali kilti ne tik darbuotojui atleidimą laikant neteisėtu ir nepagrįstu, bet ir pažeidus darbo sutarties nutraukimo procedūrą ir darbdaviui neatlikus visų pareigų, kurias jis privalo atlikti. Pavyzdžiui, atleidžiant darbuotoją savo iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, darbdavys, be kitų pareigų, turi įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą prieš nustatytą terminą (priklausomai nuo darbuotojo įėjimo į atitinkamą grupę, šis terminas yra ne vėliau kaip du ar keturi mėnesiai), taip pat pagal galimybes pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, informuoti apie laisvas darbo vietas.

Kaip jau minėta, dažniausia ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo priežastis susijusi su dviem pagrindais: darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės ir darbuotojui padarius darbo drausmės pažeidimą. Šie pagrindai bus aptariami plačiau.

1.3.1. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės

Darbdavio iniciatyva visada įeina į darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį instituto juridinę sudėtį. Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad darbdavio iniciatyva pasireiškia DK 130 straipsnyje numatytais pagrindais, taip pat:

- 1) nutraukiant neterminuotą darbo sutartį su darbuotojais, kurie nėra numatyti DK 129 straipsnio 4 dalyje, - svarbios priežasties buvimas, taip pat faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas į sutikimu į kitą darbą;

2) nutraukiant neterminuotą darbo sutartį su darbuotojais, nurodytais DK 129 straipsnio 4 dalyje, - svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimas, taip pat faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą;

3) nutraukiant terminuotą darbo sutartį (DK 129 straipsnio 5 dalis, sakinio dalis iki žodžio *arba*), - svarbios priežasties ir ypatingo atvejo buvimas, faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir iki jos termino suėjimo likęs laikas yra ne trumpesnis nei darbuotojui taikytinas įspėjimo terminas, ir faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą;

4) nutraukiant terminuotą darbo sutartį (DK 129 straipsnio 5 dalis, sakinio dalis po žodžio *arba*), - faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas yra nesuėjęs, ir faktas, kad darbdavys sumoka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką³⁴.

Aukščiausiasis Teismas taip pat išvardina atvejus, kada netaikomas DK 129 straipsnis³⁵:

1) kai darbo sutarties nutraukimas grindžiamas darbuotojo padarytu darbo drausmės pažeidimu (DK 234 straipsnis), nes čia yra darbuotojo kaltė;

2) kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbdavio bankroto procedūros vykdymo (DK 137 straipsnis), nes čia nėra darbdavio iniciatyvos, kadangi bankrotas nepriklauso nuo darbdavio valios;

3) kai darbo sutarties nutraukimas grindžiamas DK 136 straipsnyje ar kituose teisės aktuose nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, nes darbo sutartis 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 (darbuotojui esant laikino nedarbingumo laikotarpiu, atostogų metu, kai darbuotojas pašauktas atlikti krašto apsaugos tarnybą, kai darbdaviui pateikta pažyma apie nėštumą ar darbuotojas augina vaiką (vaikus) iki trejų metų ir kt.).

Įstatymas imperatyviai nurodo priežastis, negalinčias būti teisėta atleidimo iš darbo pagal DK 129 straipsnį priežastimi (DK 129 str. 3 d.): 1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu; 2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje; dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus; 3) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimtinė padėtis, įsitikinimai ar

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 12 29 nutarimas Nr. 44. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

³⁵ Ten pat.

pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms; 4) amžius³⁶; 5) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles. Kaip matyti, šie atvejai daugiausia susiję su tarptautiniu mastu pripažintomis svarbiausiomis asmens teisėmis ir laisvėmis (teisę nebūti diskriminuojamu, teisę jungtis į asociacijas ir pan.).

Atsižvelgiant į tarptautines rekomendacijas ir ES valstybių praktiką, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, turi būti lydimas atitinkamų veiksmų ir garantijų: apie atleidimą darbuotoją privalo laiku įspėti, nurodyti svarbią atleidimo iš darbo priežastį, suteikti garantijas tam tikroms darbuotojų kategorijoms (sergantiems ir sužalotiems darbuotojams, darbuotojų atstovams, nėščioms moterims ir kt.). Priešingu atveju darbo sutarties nutraukimas bus neteisėtas ir nepagrįstas. Ypač svarbus reikalavimas nurodyti konkrečią, o ne formalią atleidimo iš darbo priežastį. Aukščiausiasis Teismas, apibendrinamas teismų praktiką darbo ginčų bylose, neigiamai įvertino darbdavių pateikiamą abstrakčią atleidimo iš darbo priežastį (pavyzdžiui, dėl įmonės struktūrinių pertvarkymų ir pan.). Toks formulavimas akivaizdžiai trukdo darbuotojui apginti savo interesus ginantis nuo neteisėto ir nepagrįsto darbo sutarties nutraukimo, taip pat apsunkina teismų darbą sprendžiant ginčus³⁷.

Pagal DK normas ir Aukščiausiojo Teismo nutarime formuluojamas nuostatas galima apibendrinti, jog siekiant atleisti darbuotoją pagal DK 129, būtinos tam tikros sąlygos:

1) darbdavio iniciatyva (tokiu atveju šiuo pagrindu sutarties negalima nutraukti, jeigu priežastis nepriklauso nuo darbdavio valios (bankrotas, darbdavio likvidavimas ir pan.);

2) darbuotojo kaltės nebuvimas (taigi automatiškai eliminuojamas atleidimas pažeidus darbo drausmę; taip pat nereikia painioti su kitais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, kai nėra darbuotojo kaltės, tačiau nėra ir darbdavio iniciatyvos (pavyzdžiui, kai darbuotojas praranda specialias teises dirbti tam tikrą darbą (DK 136 str. 1 d. 2 p.), kai darbuotojas darbo negali dirbti dėl sveikatos stovio (DK 136 str. 1 d. 4 p.), kai tam tikri subjektai (gydytojas, mokykla, tėvai) reikalauja, kad būtų nutraukta darbo sutartis su darbuotoju iki 16 metų (DK 136 str. 1 d. 5 p.) ir pan.);

3) svarbi darbo sutarties nutraukimo priežastis (tai – viena didžiausių problemų atleidžiant darbuotoją). Aukščiausiojo Teismo Senatas nutarime Nr. 44 akcentavo, jog teisme kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą (LR CPK 178 str.), o teismas,

³⁶ Lietuvos Respublikos 2005 05 12 įstatymo Nr. X - 188 nauja redakcija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67- 2400.

³⁷ Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

atsižvelgdamas į konkrečias aplinkybes, turi įvertinti, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju sudarytų pagrindą nutraukti darbo sutartį (CPK 3 str. 6 d.)³⁸.

4) šiuo atveju būtinų darbdavio pareigų įvykdymas (pasiūlė darbuotojui kitą darbą, darbuotojo nebuvo galima perkelti į kitą darbą, darbuotojui buvo išmokėtos visos jam priklausančios ir su darbo teisiniais santykiais susijusios sumos;

5) faktas, kad nebuvo suėjęs terminuotos darbo sutarties terminas ir faktas, kad darbdavys sumokėjo darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už likusį sutarties galiojimo laiką.

Viena labiausiai svarstytinų problemų kalbant apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės – svarbios priežasties, dėl kurios galima darbuotoją atleisti iš darbo, kokybinis rodiklis. Darbdavys, norėdamas atleisti iš darbo darbuotoją, negali elgtis savo nuožiūra – įstatymas imperatyviai nurodo, jog darbdavys visų pirma turi nurodyti svarbią atleidimo iš darbo priežastį, nes toks imperatyvas formuluojamas DK 129 straipsnyje. Svarbios priežastys, įvardijamos atleidimo iš darbo pagal DK 129 straipsnį „ašimi“³⁹, paprastai siejamos su trimis aspektais⁴⁰:

- 1) darbuotojo asmeninėmis savybėmis;
- 2) darbuotojo elgesiu darbe;
- 3) priežastys, susijusios su gamybiniais ir ekonominiais veiksniais;

Būtina apžvelgti pagrindinius reikalavimus, taikomus kiekvienai iš nurodytųjų atleidimo iš darbo priežasčių (pagrindų).

Darbuotojo asmeninės savybės, kaip atleidimo iš darbo priežastis. Darbuotojo asmeninėmis savybėmis, reikšmingomis darbe ir nutraukiant darbo sutartį, laikomos jo kompetencija ir profesiniai gebėjimai. Tai – ne tik nepakankama darbuotojo kvalifikacija ir profesiniai gebėjimai, bet ir nenoras tobulėti profesiniu atžvilgiu. Pavyzdžiui, Aukščiausiasis Teismas, darbo ginčus nagrinėjęs kasacine tvarka, yra nurodęs, jos svarbia atleidimo iš darbo priežastimi galima laikyti darbuotojo nenorą kelti kvalifikaciją. Aukščiausiasis Teismas ne kartą pabrėžė, jog kvalifikacijos patikrinimas – atestacija – ir blogi jos rezultatai negali būti siejami su darbuotojo kalte ir nubaudimu atleidžiant iš darbo: „Darbuotojo atestavimas – tikrinimas, ar jo žinios (bei sugebėjimai) atitinka nustatytus reikalavimus. Nepatenkinamas atestuojamojo darbuotojo žinių įvertinimas nepriklausomai nuo atestavimo priežasties suponuoja išvadą, kad šis darbuotojas, nesant jo kaltės, neatitinka nustatytų reikalavimų, negali tinkamai atlikti pavesto darbo dėl reikiamos kvalifikacijos neturėjimo. Tokiu atveju faktinį darbo sutarties nutraukimo

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 12 29 d. nutarimas Nr.44. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20, 4 p.

³⁹ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 420.

⁴⁰ KISELEV, I. J. *Sravnitel'noje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlja vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 155.

pagrindą sudaro būtent nepatenkinami atestavimo rezultatai⁴¹. Apskritai siūlytina įtvirtinti TDO rekomendacijoje Nr. 166⁴² formuluojamą pasiūlymą, pagal kurį darbo sutarties nutraukimas dėl nepakankamos darbuotojo kvalifikacijos ir profesinių gebėjimų bus teisingas ir pagrįstas tik tada, kai darbuotojas buvo išpėtas dėl jo kvalifikacijos nepakankamumo, tačiau darbo rezultatai nepagerėjo nuo išpėjimo praėjus protingam laikotarpiui.

Darbuotojo atleidimas nesant jo kaltės galimas dėl jo sveikatos būklės. Dėl šios priežasties darbuotoją galima atleisti praėjus įstatymo nustatytam terminui - ne mažiau kaip 120 dienų arba ne mažiau kaip šimtas keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių (DK 133 str. 2 d.). Vertinant šį terminą lyginamuoju aspektu, galima pamatyti, jog kai kuriose valstybėse darbuotojo teisės ginamos labiau. Taip yra Norvegijoje, kurioje, priklausomai nuo darbuotojo stažo, darbuotojui darbo vieta jam sergant gali būti palikta pusę metų (180 dienų), Olandijoje šis terminas prailgintas net iki dvejų metų⁴³.

Darbuotojo elgesys darbe, kaip atleidimo iš darbo priežastis, nors ir nesant jo kaltės, gali būti netoleruotinas ir nepriimtinas, tad gali tapti atleidimo iš darbo pagal DK 129 straipsnį priežastimi. Atleidimo iš darbo priežastimi gali tapti darbuotojo nenoras dirbti naujomis darbo sąlygomis, pasikeitus gamybos mastams, technologijai ir pan.

Teismai, nagrinėdami darbo ginčų bylas, svarbiomis atleidimo iš darbo priežastimis yra pripažinę įvairias darbuotojo savybes ir elgesio niuansus: psichologinį nesuderinamumą, nesutarimus su kolegomis, neetiškus pasisakymus ir elgesį, sukuriantį įtampą kolektyve ir trukdantį normaliam įmonės darbui⁴⁴. Apskritai sunku tiksliai pasakyti, ką įstatymų leidėjas turėjo omenyje, nustatydamas svarbią atleidimo iš darbo priežastį, susijusią su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ir elgesiu darbe⁴⁵. Netinkamas, darbo sąlygas ar tvarką pažeidžiantis darbuotojo elgesys dažniausiai siejamas su darbo pareigų pažeidimu, už kurį darbdavys turi teisę iš darbo atleisti be išpėjimo. Vargu ar galima kalbėti, jog, darbuotojui sąmoningai netinkamai elgiantis, nebus jo kaltės (priešingu atveju darbuotojas bus neteisnus ir neveiksnius). Todėl darbo autorė mano, jog formuluotė „svarbiomis gali būti pripažintos aplinkybės, susijusios su... jo (darbuotojo) elgesiu darbe“ yra nelogiška, turint omenyje teismo ir veiksnio reikalavimą darbuotojui.

Taip pat galima preziumuoti, jog elgesio veiksnys suteikia dispoziciją darbdaviui manipuliuoti ir piktnaudžiauti savo teise nutraukti darbo sutartį: jeigu darbuotojo kvalifikacijos ar profesinių gebėjimų stoka yra įrodoma remiantis aiškiais kriterijais, tai kokiais kriterijais

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 30 / 2001. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr. 15.

⁴² Recommendation concerning Termination of the Employer, 1982. *Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>*

⁴³ KISELEV, I. J. *Sravnitel'noje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učebnik dlja vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 155.

⁴⁴ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 422.

⁴⁵ TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 422 – 423.

galima remtis vertinant darbuotojo elgesį, galintį tapti atleidimo iš darbo priežastimi? Tokios Aukščiausiojo Teismo nurodytos aplinkybės, kaip nesuderinamumas darbe, įtampos kolektyve sukėlimas labai dažnai siejamas su dideliu subjektyvumu, tad darbuotojo atleidimas dėl šių ir panašių priežasčių gali pažeisti darbuotojo teises ir teisėtus interesus.

Darbo autorės nuomone, atleidimo iš darbo priežastis, susijusi su darbuotojo elgesiu darbe, bus teisėta ir pagrįsta tik tada, kai konkrečioje darbovietėje darbuotojo elgesį apspręs konkrečios taisyklės ar nuostatai. Tad darbuotoją būtina supažindinti su elgesiu, kurio iš jo reikalaujama.

Įmonės ekonominiai ir gamybiniai veiksniai, kaip atleidimo iš darbo priežastis. Būtina aptarti ir dar vieną svarbią atleidimo iš darbo priežastį, susijusią su įmonės gamybiniais ir technologiniais pertvarkymais, kuriuos sąlygoja ekonominė būtinybė. Šie pertvarkymai turi būti esminiai, o ne formalūs, struktūriniai pertvarkymai, kurių dėka siekiama gerinti įmonės veiklą. Šiuo atveju reikšmingos 1982 m. TDO konvencijos Nr. 166 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva”⁴⁶ nuostatos, kad visos suinteresuotos šalys turi stengtis išvengti darbo santykių nutraukimo dėl ekonominių, technologinių ir panašių priežasčių ar bent sumažinti jų skaičių iki minimumo. Tuo tikslu rekomenduojama plačiau taikyti darbuotojų perkėlimą į kitą darbą įmonės viduje, jų perkvalifikavimą ir kitas priemones (19 p.).

Taigi, ekonominės priežastys apima: įmonės struktūrinius pertvarkymus ir kitus gamybinio būtinumo atvejus, kai paprastai reikia atleisti dalį darbuotojų. Aukščiausiasis Teismas yra ne kartą akcentavęs, jog ekonominė būtinybė, dėl kurios galimas darbuotojo (jų grupės) atleidimas darbdavio iniciatyva, susijęs su siekiu „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 nepripildė 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 129 straipsnio 2, 4 dalys)⁴⁷. Visgi Aukščiausiasis Teismas, apibendrinamas teismų praktiką nagrinėjant darbo ginčų bylas, atkreipė dėmesį į darbdavio pareigą įrodyti darbovietės struktūrinių pertvarkymų realumą, priešingu atveju darbuotojo atleidimas iš darbo nebus teisėtas ir pagrįstas: “ Faktas, kad konkretūs darbovietės struktūriniai pertvarkymai, būtent dėl kurių darbuotojas atleistas iš darbo, nebuvo realūs, reiškia, kad darbo sutartis nutraukta nesant svarbios priežasties, tai taip pat sudaro pagrindą pripažinti, kad darbo sutartis nutraukta be teisėto

⁴⁶ *Mieždunardnaja Organizacija Truda. Konvenciji I rekomendaciji 1957 - 1990.* Ženeva: Mieždunardnoje biuro truda, 1991, t. 2, p. 1991 - 1996.

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2004 06 09 nutartis, civilinėje byloje Nr. 3 K – 3 – 356 / 2004 dėl DK 129 straipsnio 2 ir 4 dalių aiškinimo. *Teismų praktika.* Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 22.

pagrindo”⁴⁸. Priežasties, susijusios su ekonominiu ir gamybinu veiksmu, svarbumą įgalina patikrinti TDO konvencija Nr. 158, kurioje nustatyta darbdavio pareiga prieš įteikiant išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą rengti konsultacijas su darbuotojų atstovais ir pan.

Pavyzdžiui, Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas darbo ginčo bylą kasacine tvarka, pripažino, jog įmonės struktūrinis pertvarkymas buvo reikalingas ir nebuvo fiktyvus, kaip teigė ieškovė (atleista darbuotoja), o naujos pareigybės buvo įvestos teisėtai. Teismas taip pat pripažino atleidimo iš darbo priežasties svarbumą, kadangi ieškovės ar pareigybė įmonėje neišliko, darbo funkcijos buvo paskirstytos kitiems asmenims, o ieškovė nesutiko dirbti pasiūlytomis naujomis darbo sąlygomis⁴⁹.

Siekis darbuotojų teisių ir interesų apsaugai suteikti stipresnius teisinius saugiklius siejamas ir nauja DK 138 straipsnio redakcija (2005 m.)⁵⁰: „Įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius”. Kaip matyti, įstatymų leidėjas susiaurino „ekonominio veiksmo“ sampratą, tuo užkirsdamas kelią darbdaviui piktnaudžiauti šiuo veiksmu atleidžiant iš darbo nepageidaujama darbuotoją.

Kaip jau minėta, ekonominiai pertvarkymai dažniausiai susiję su būtinybe darbdavio iniciatyva atleisti ne vieną, o grupę darbuotojų. Tai – dažniausiai vadinamasis etatų mažinimas. Taigi būtina aptarti, kas yra grupinis (kolektyvinis) atleidimas iš darbo ir kokie jo kiekybiniai kriterijai. Remiantis EB Direktyva 98/59/EB, galima pastebėti, jog grupiniu laikomas atleidimas, kai per tam tikrą laikotarpį (30, 90 dienų) atleidžiamas tam tikras skaičius darbuotojų. Tokiu būdu grupinio atleidimo iš darbo kriterijais yra: 1) atleidžiamų darbuotojų skaičius; 2) darbuotojų skaičius įmonėje; 3) laikotarpis, per kurį vyksta darbuotojų atleidimas iš darbo. Pavyzdžiui, minėtoje EB Direktyvoje 98/59/EB nurodyti galimi variantai, kuriuos gali pasirinkti valstybės⁵¹: 1) grupiniu laikomas atleidimas iš darbo, kai įmonėje, turinčioje 20 – 100 darbuotojų, per 30 dienų atleidžiama ne mažiau kaip 10 darbuotojų; 2) grupiniu laikomas atleidimas iš darbo, jeigu įmonėje, turinčioje 100 – 200 darbuotojų, per 30 dienų atleidžiama ne mažiau kaip 10 proc. darbuotojų; 3) grupiniu laikomas atleidimas iš darbo, jeigu virš 300 darbuotojų turinčioje įmonėje per 30 dienų atleidžiama ne mažiau kaip 30 darbuotojų; 4) grupiniu laikomas atleidimas iš darbo, jeigu bet kokio dydžio įmonėje per 90 dienų atleidžiama ne mažiau kaip 20 darbuotojų.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20

⁴⁹ Kauno m. apylinkės teismo civilinė byla Nr. Nr.2 -9569/ 2003.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos 2005 05 12 įstatymo Nr. X - 188 redakcija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67 – 2400.

⁵¹ Šis klausimas plačiau analizuojamas: DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 304.

Lietuvoje grupinio atleidimo iš darbo kriterijai nustatyti DK 130 straipsnio 5 dalyje, pagal kurią grupiniu atleidimu laikomas atleidimas, kai: įmonėje, turinčioje virš 99 darbuotojus, atleidžiama 10 ir daugiau darbuotojų; įmonėje iki 299 darbuotojų atleidžiama daugiau kaip 10 proc. darbuotojų ir t. t. Tokį patį variantą pasirinko Belgija. Prancūzijoje grupiniu pripažįstamas atleidimas iš darbo, kai per 30 dienų atleidžiama 10 darbuotojų. Žymiai griežtesnė šio klausimo reglamentacija egzistuoja Jungtinėje Karalystėje, kurioje grupiniu laikomas 2 ir daugiau darbuotojų atleidimas⁵².

Lietuvos įstatymas kartu nustato ir tam tikrus teisinius saugiklius darbuotojams grupinio atleidimo iš darbo atveju: reikalavimą apie tai pranešti įmonės darbuotojų atstovams, nustatyti atleidimo eilę, išmokėti išaitinę pašalpą ir pan.

Apskritai galima teigti, kad ekonominis veiksnys sprendžiant darbo sutarties nutraukimo klausimą yra itin sudėtingas atsižvelgiant į itin plačią „ekonominių veiksmių“ sąvoką, neretai viršijančią „gamybinių ir technologinių veiksmių“ sąvoką.

Vertinant nacionalinę darbo teisę lyginamuoju aspektu, galima pastebėti, kad kai kuriose ES valstybėse darbo sutarties nutraukimo tvarka reguliuojama lanksčiau: kai kuriose valstybėse darbo sutarties nutraukimo pagrindai visai nevardijami, tačiau darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį be svarbios priežasties⁵³. Įvairiose valstybėse skirtingai vertinamas ir priežasties atleisti iš darbo svarbumas. Pavyzdžiui, Prancūzijoje įtvirtina principą, pagal kurį atleidimo iš darbo priežastis turi būti svarbi ir rimta, o teismai šios priežasties svarbumą vertina konkrečiu atveju. Kitose valstybėse (Ispanijoje, Portugalijoje, JAV, Didžiojoje Britanijoje) svarbios priežasties sąvoka daugiau ar mažiau detaliau reglamentuojama įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse.

Taigi, galima formuluoti šiuos poskyrio apibendrinimus. Darbo sutarties nutraukimas pagal DK 129 straipsnį yra galimas tik esant dviejų elementų simbiozei – tai darbdavio iniciatyva ir darbuotojo kaltės nebuvimas. Paprastai šis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas siejamas su keliomis sąlygomis: darbuotojo asmenybe ir elgesiu bei įmonės ekonominiais ir gamybiniais veiksniais. Darbo autorės nuomone, ypač problemiškas yra pastarasis veiksnys, kadangi čia dažniausiai kalbama ne apie vieno, o apie grupės darbuotojų atleidimą. Remiantis tarptautinėmis rekomendacijomis ir teismų praktika, atleidimo iš darbo šiuo pagrindu teisiniame reglamentavime galima pastebėti nemažai darbuotojų interesus apsaugančių teisinių saugiklių: 1) būtina įrodyti, jog įmonės struktūrinis pertvarkymas buvo realus ir ekonomiškai būtinas; 2) pozityvūs DK pakeitimai, pagal kuriuos negatyviu aspektu išvardinama, kas nėra laikoma

⁵²KISELEV, I. J. *Sravnitel'noje I mieždunarodnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlia vuzov. Moskva: Dielo, 1999, p. 166.

⁵³ MACELEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997, p. 19.

esminiais įmonės struktūriniais pertvarkymais. Taip pat svarbus darbuotojų teisių saugiklis yra reikalavimas atleidimą iš darbo DK 129 straipsnio pagrindu argumentuoti svarbia priežastimi – priešingu atveju jis bus neteisėtas ir nepagrįstas, o darbuotojas įgis teisę kreiptis į teismą. Šiuos reikalavimus galima vertinti progresą apsaugant darbuotojų teises ir teisėtus interesus. Įstatymas imperatyviai nurodo, kokiais pagrindais draudžiama atleisti iš darbo darbuotoją – šie pagrindai susiję su tarptautiniu mastu saugomomis asmens teisėmis ir laisvėmis (diskriminacijos draudimas, laisvė dalyvauti asociacijose ir pan.).

Neaiškūs „darbuotojo elgesio“ veiksnio kriterijai, nes: a) darbuotojo elgesyje negali nebūti jo kaltės, nes tokiu atveju jis būtų neteisnus ir neveiksnius; b) netinkamas darbuotojo elgesys dažniausiai yra pagrindas atleisti darbuotoją už darbo drausmės pažeidimą; c) aiškių kriterijų nebuvimas leidžia darbdaviui subjektyviai piktnaudžiauti savo teise atleisti darbuotoją. Tad darbdavys visų pirma turi nustatyti elgesio, kuris gali tapti atleidimo iš darbo priežastimi, ribas.

1.3.2. Darbo sutarties nutraukimo pažeidus darbo drausmę pagrindai

Ginčas gali kilti tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojui netinkamai atliekant darbo pareigas ar kitaip pažeidus darbo drausmę. Šiuo atveju atleidimas iš darbo laikomas griežčiausia drausmine nuobauda (DK 136 str. 3 d. 2 p.), o darbdavys ją skiria be išpėjimo. Todėl ją taikydamas darbdavys turi ne tik laikytis bendros drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos (DK 240 str.), bet ir sąžiningai bei objektyviai vertinti kiekvieno darbuotojo nusižengimo sunkumo laipsnį. Kartu griežčiausios drausminės nuobaudos skyrimas atkreipia kitų darbuotojų dėmesį į skatinamų ir baudžiamų darbuotojų darbą kaip teigiamą ar neigiamą darbo pareigų atlikimo pavyzdį⁵⁴.

Dažniausiai darbo drausmės pažeidimai padaromi dėl darbuotojo neatidumo, neatsargumo, rečiau pasitaiko tyčios atveju (buvimas darbe apsvaigus, pravaikšta be svarbių priežasčių ir pan.)⁵⁵. Bet kuriuo atveju tai gali sukelti darbo ginčą, kuris bus sprendžiamas teisme.

Drausminė atsakomybė yra tik individualaus pobūdžio ir kyla tarp subjektų, kuriuos sieja darbo teisiniai santykiai⁵⁶. Darbo drausmės pažeidimo objektyvūs požymiai yra darbuotojo neteisėtas elgesys (neteisėta veika), subjektyvūs požymiai - pažeidusio darbo drausmę

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 03 22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-208/2004 „Dėl drausminės nuobaudos paskyrimo”. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 21.

⁵⁵ *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.*, 3 dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 330.

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 06 18 Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje”. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 21, 5 p.

darbuotojo kaltė, pasireiškianti tyčia ar neatsargumu. Darbo drausmės pažeidimas, sukeliantis drausminę atsakomybę, yra tada, kai vienu metu yra visos drausminės atsakomybės sąlygos:

- 1) konkretūs neteisėti darbuotojo veiksmai (ar neveikimas);
- 2) jų žalingos pasekmės;
- 3) priežastinis ryšys tarp to darbuotojo neteisėtų veiksmų ir žalingų pasekmių;
- 4) darbuotojo kaltė⁵⁷.

Kalbant apie atleidimą iš darbo, kaip drausminę nuobaudą, akcentuotinas dar vienas svarbus momentas: darbdavys gali, bet *neprivalo* darbuotojui taikyti drausminio poveikio priemonę. Tai ne kartą yra pažymėjęs ir Aukščiausiasis Teismas: „Šiuo atveju darbdavys turi pasirinkimo teisę, tačiau naudojantis šia teise, būtina įvertinti, ar tai neturės neigiamos įtakos darbo rezultatams dėl ne laiku atliktos ir nepakankamos darbo kontrolės“⁵⁸. Tai reiškia, kad darbdavys gali darbuotojui skirti tiek švelnesnę bausmę, tiek nuo jos visiškai atleisti⁵⁹. Tačiau darbdavio pasirinkimas skiriant nuobaudą kai kuriais atvejais ribojamas. Aukščiausiasis Teismas ne kartą pabrėžė, jog egzistuoja veiklos sritys, kuriose darbdavio dispozicijos teisė savo nuožiūra už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus skirti švelnesnę nuobaudą nei reglamentuoja įstatymas yra itin ribota ir ja darbdavys gali naudotis tik išimtiniais atvejais. Tokioms sritims priklauso socialiai reikšmingos sritys – visų pirma sveikatos apsauga, reikalaujanti itin didelio atsakingumo.

Atleidimas iš darbo, kaip griežčiausia drausminė nuobauda, skiriama dviem atvejais iš anksto neįspėjus (DK 136 str. 3 d.): a) kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas, pakartotinai padaro darbo drausmės pažeidimą; b) kai jis padaro šiurkštų darbo drausmės pažeidimą (DK 235 str.).

Darbo sutarties nutraukimas pakartotinai pažeidus darbo drausmę. Pakartotinas darbo drausmės pažeidimas yra tada, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip nusižengia darbo drausmei, nors jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Aukščiausiasis Teismas nurodo tokią juridinių faktų sudėtį, reikalingą darbuotoją atleidžiant iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą: a) darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; b) darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; c) darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (DK 240 str. 3 d.); d) pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra

⁵⁷ DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktų taikymas teismų praktikoje. *Juristas*. Praktinis pagalbininkas juristams ir personalo specialistams, 2004, Nr. 10, p. 39.

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 03 22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 208 / 2004, „Dėl drausminės nuobaudos paskyrimo“. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 21.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 06 18 nutarimu Nr. 45. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 21.

galiojanti; e) darbdavio iniciatyva⁶⁰. Tokiu būdu kalbama apie sistemingą darbo pareigų pažeidinėjimą.

Darbo sutarties nutraukimas šiurkščiai pažeidus darbo drausmę. Atleidžiant šiuo pagrindu, užtenka vieną kartą šiurkščiai pažeisti darbo drausmę. Pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą darbuotoją atleisti iš darbo galima esant šiai juridinių faktų sudėčiai: a) darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas; b) darbdavio iniciatyva⁶¹.

Kokie darbo pareigų pažeidimai laikomi šiurkščiais, nurodyta DK 235 straipsnio 2 dalyje (2 pav.). Tokio sąrašo pateikimu DK skiriasi nuo anksčiau darbo teisinius santykius reguliavusio DSĮ, kuris tik abstrakčiai nustatė, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta, kai darbuotojai, turintys įgaliojimus duoti privalomus vykdyti patvarkymus (nurodymus), vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas (DSĮ 29 str. 1 d. 12 p.). Naujas šiurkščių darbo pareigų pažeidimų sąrašas paimtas iš DĮK, kurio 287 straipsnio 1 dalyje buvo nustatyta drausminė atsakomybė pareigūnams, vieną kartą šiurkščiai pažeidusiems darbo pareigas. Be to, darbo sutartį leista nutraukti už bet kokią (ne tik pravaikštą be svarbios priežasties) šiurkštų darbo pareigų pažeidimą⁶².

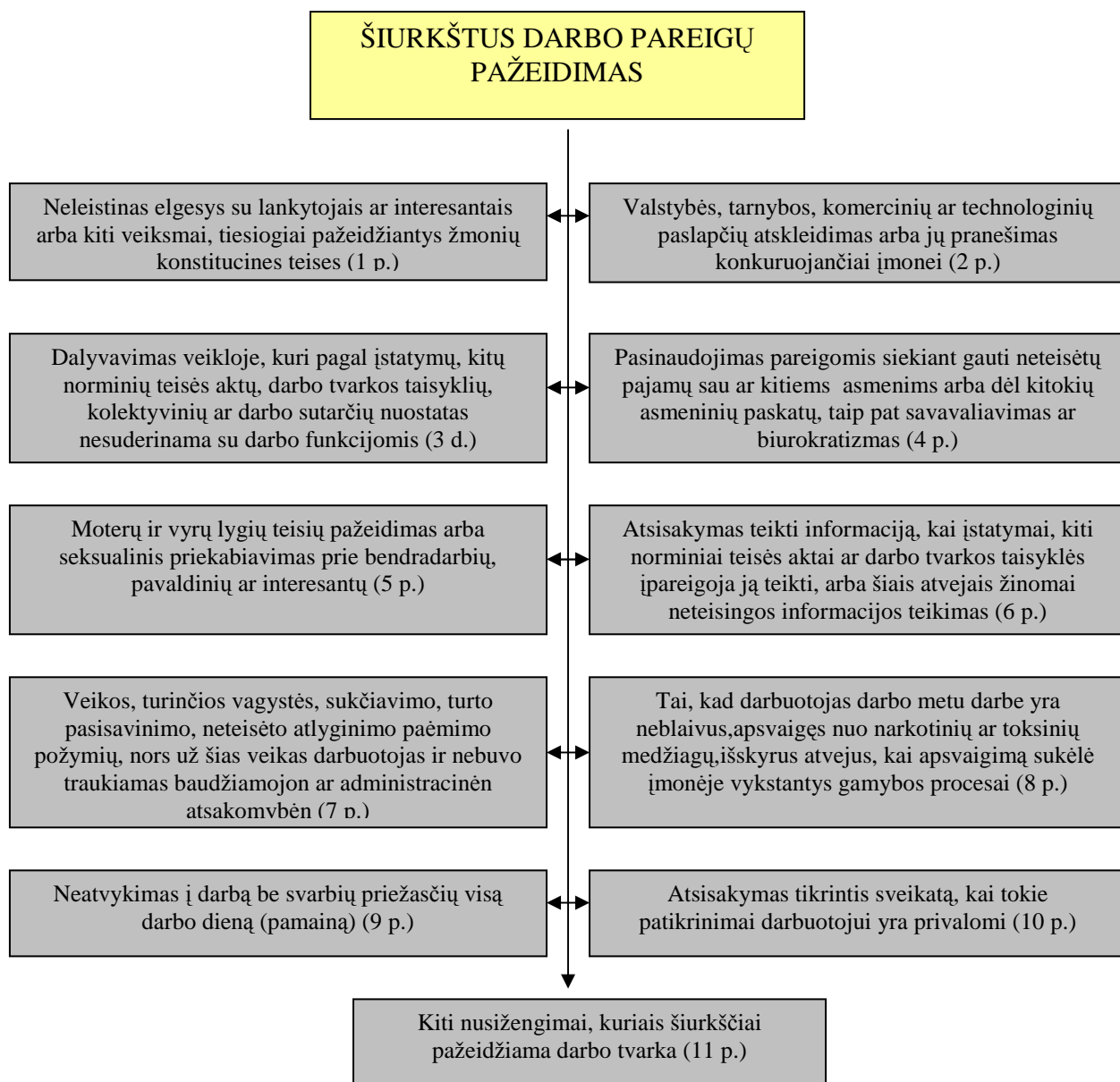
Kaip matyti, įstatymas nustato 11 atvejų, kai darbo pareigų pažeidimas laikomas šiurkščiu. Šis sąrašas nėra baigtinis, atsižvelgiant į DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto formulavimą, kad šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais laikomi kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Taigi šiurkščiais gali būti pripažinti tokie nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeista darbo tvarka. Prie tokių pažeidimų galima priskirti tyčinį darbdavio turto sunaikinimą arba darbuotojo, kurio darbas tiesiogiai susijęs su materialinių gėrybių saugojimu, priėmimu, išdavimu, pardavimu, pirkimu, gabenimu, padarytas nusižengimas, dėl kurio darbuotojas neteko pasitikėjimo dirbti jam pavestą darbą⁶³. Taigi, įstatymas darbdaviui suteikia teisę konkrečiu atveju spręsti dėl darbo drausmės pažeidimo priskyrimo šiurkščių darbo drausmės pažeidimų kategorijai. Ši teisė atitinkamai siejama su darbdavio teise su darbuotoju nutraukti darbo sutartį.

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 06 18 nutarimas Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje”. *Teismų praktika: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis*, 2004, Nr. 21, 1 p.

⁶¹ Ten pat, 1 p.

⁶² *Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988.

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 06 18 Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje”. *Teismų praktika: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis*, 2004, Nr. 21, 9.11 p.



2 pav. Šiurkščių darbo pareigų pažeidimas (DK 235 str. 2 d.)

Tikslinga atkreipti dėmesį į kai kurias teisinio reglamentavimo naujoves ir problemas taikant DK 235 straipsnio 2 dalies normas.

Pavyzdžiui, DK praplėstas paslapčių, už kurių atskleidimą taikoma drausminė atsakomybė, ratas, lyginant su DSĮ: atsakomybė nustatyta už valstybių, tarnybos paslapčių atskleidimą. Visiškai nauja yra DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punkto norma, nustatanti drausminę atsakomybę už dalyvavimą veikloje, pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinamą su darbo funkcijomis. Aukščiausiasis Teismas yra apibrėžęs, kokie veiksmai gali sukelti atsakomybę pagal aptariamą DK normą⁶⁴: tai – dalyvavimas nedarbinėje arba darbinėje veikloje, taip pažeidžiant įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje arba darbo sutartyje

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 04 18 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 455 / 2001 Ž. *Minkauskaitė v. UAB „Omnitel“*. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2002, Nr.

nustatytus apribojimus; dalyvavimas nedarbinėje arba darbinėje veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinės ar darbo sutarties nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis.

Vienas aktualiausių ir draustinių darbo pareigų pažeidimų nustatytas DK 235 straipsnio 2 dalies 5 punkte – tai pažeidimas, padarytas moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu ar seksualiai priekabiaujant prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų. Ši atsakomybė nustatyta atsižvelgiant į pastaruoju metu eskaluojamą lygių galimybių lyčių aspektu klausimą bei įvairius tarptautinius ir nacionalinius teisės aktus: EB direktyvas (75/117/ EEB „Dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užkesčio principo taikymo“⁶⁵, 76/207/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu“⁶⁶, 79/7/EEB „Dėl laipsniško vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje“⁶⁷, 86/378/EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinės socialinės apsaugos sistemoje“⁶⁸ ir kt.), 2005 m. Lygių galimybių įstatymą⁶⁹ ir kt.

Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 5 punktą laikytinas bet koks pozityvusis ar negatyvusis diskriminavimas lyties aspektu, pasireiškiantis aktyviu ar neaktyviu darbuotojo elgesiu, kuriuo siekiama pažeminti, sumenkinti kitos lyties asmenį. Seksualinis priekabiavimas – tai užgaulus, žodžiu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, su kuriuo sieja darbo, tarnybos ar kitokio priklausomumo ryšiai.

Kasacine tvarka spręsdamas darbo ginčų bylas, kuriose ieškovai ginčija atleidimą iš darbo DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkto pagrindu, Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs būtinybę kiekvieną prielaidą paremti atitinkamais motyvais ir įrodymais. Šio pobūdžio bylas galima laikyti išskirtinėmis, kadangi neteisingas atleidimas iš darbo neabejotinai pakenks ne tik atleisto darbuotojo interesams, bet ir tolimesniam gyvenimui ir reputacijai. Tačiau šiose bylose, kuriose remiamasi netiesioginiais įrodymais, prielaidų kėlimas yra neišvengiamas.

Visiškai nauja DK norma – atsakymo tikrintis sveikata įvardijimas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu (DK 235 str. 2 d. 10 p.). Jeigu darbuotojas atsisako periodiškai tikrintis sveikata, jis gali būti atleistas iš darbo kaip padaręs šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Šią nuostata galima vertinti kaip progresyvią ir būtiną, atsižvelgiant į tai, kad sergantis (ypač užkrečiamomis ligomis) darbuotojas ne tik negali dirbti tam tikro darbo (ypač maisto, medicinos srityse), bet ir kelia pavojų aplinkiniams.

⁶⁵ 1975 06 22 Europos Bendrijos Tarybos direktyva 75/117/ EEB “Dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užkesčio principo taikymo. *OJ*, 1975, L 045.

⁶⁶ 1976 02 09 Europos Bendrijos Tarybos direktyva 76/207/EEB “Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu. *OJ*, 1976, L 039.

⁶⁷ 1978 12 19 Europos Bendrijos Tarybos direktyva 79/7/EEB “Dėl laipsniško vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje. *OJ*, 1979.

⁶⁸ 1986 07 24 Europos Bendrijos Tarybos direktyva 86/378/EEB “Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinės socialinės apsaugos sistemoje. L – 225. *OJ*, 1986.

⁶⁹ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114 - 5115.

Kai kurias problemas praktikoje kelia atleidimas iš darbo pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą. Žvelgiant į teismo praktiką, galima išskirti kai kuriuos veiksmus, kuriems galia taikyti aptariamą normą. Pavyzdžiui, atleidimas iš darbo pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą buvo pripažintas teisėtu, nes ieškovė I. P. atestavimo komisijai sąmoningai pateikė klaidingus duomenis⁷⁰, kitoje byloje ieškovės atleidimas buvo grindžiamas darbdavio pasitikėjimo praadimu⁷¹ ir pan. Apskritai teismo praktika, kurioje sprendžiamas darbo sutarčių nutraukimo teisėtumas ir pagrįstumas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą yra nesusiformavusi, iki šiol nėra aiškių kriterijų, pagal kuriuose galima konkretų drausmės pažeidimą vertinti kaip šurkštų. DK komentaro autoriai atkreipia dėmesį į daugiau banketinių ir dispozityvų aptariamą normos pobūdį⁷².

Taigi, galima formuluoti šiuos poskyrio apibendrinimus. DK gana detalai reglamentuoja, kokiais atvejais galima atleisti iš darbo už darbo drausmės pažeidimą: darbdavys gali, bet neprivalo tai daryti darbuotojui sistemingai pažeidinėjant, ar vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas. Bene problemiškesniu laikytinas pažeidimo šiurkštumo nustatymas. Nebaigtinio šiurkščių pažeidimų sąrašo pateikimas DK iš dalies išsprendžia problemą, tačiau nemažai klausimų lieka darbdavio dispozicijoje. Egzistuoja iš esmės naujų normų, pagal kurias darbo pareigų pažeidimas priskiriamas šiurkščių kategorijai: praplečiamas paslapčių, kurių atskleidimas yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, ratas; įtvirtinamas šiurkštus pažeidimas – atsisakymas tikrinti sveikatą ir pan.

1.4. Kiti darbo sutarties nutraukimo pagrindai

Būtina trumpai aptarti ir kitus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, kada darbuotojas gali ginčyti atleidimo iš darbo teisėtumą ir pagrįstumą – tai darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu (DK 125 sr.), suėjus terminui (DK 126 str.) ir darbuotojo pareiškimu (DK 127 str.).

Darbo sutarties sutarties nutraukimas šalių susitarimu pagal DK 125 straipsnį yra labiausiai pageidautinas ir mažiausiai problemų sukeliantis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas. Iš pirmo žvilgsnio gana paprastas ir daug klausimų nekeliantis ir kitas darbo sutarties nutraukimo pagrindas – darbuotojo pareiškimu. Tačiau praktikoje šis būdas neretai lydinamas darbdavio spaudimo parašyti pareiškimą dėl atleidimo iš darbo savo noru, kadangi tokiu būdu išsprendžiamos kelios problemos: darbdavys „atsikrato“ nereikalingu darbuotoju, darbdaviui

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 12 14 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 669 / 2005. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 11 02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 532 / 2005. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

⁷² *Lieuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, d. 3. Vilnius: Justitia, 2004, p. 343.

nereikia mokėti išėtinės pašalpos. Šiuo atveju kyla ginčai, tačiau darbuotojams labai sunku įrodyti, jog jie buvo priversti išeiti iš darbo.

Darbo sutartis gali būt terminuota ir neterminuota. Suėjus darbo sutarties terminui darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį (DK 126 str. 1 d.) Nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota (DK 126 str. 2 d.). Šis principas įtvirtinamas ir DK 111 straipsnio 1 dalyje: pasibaigus darbo sutarties terminui, jeigu nei darbuotojas, nei darbdavys nepareikalavo darbo sutarties nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui.

Atrodytų, jog darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui yra neginčijamas. Tačiau praktikoje tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo sutarties nutraukimo pasibaigus darbo sutarties terminui visgi gali kilti ginčas. Taip gali būti, pavyzdžiui, kai darbdavys nutraukia darbo sutartį pasibaigus darbo sutarties terminui, tačiau šuo metu darbuotoja būna laikinai nedarbingas (turi nedarbingumo pažymėjimą). DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtinta nuostata, darbdaviui draudžianti įspėti apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu, išskyrus DK 136 straipsnyje nustatytus atvejus. Analogiški apribojimai įtvirtinti nutraukiant darbo sutartį su nėščiomis moterimis, atliekančiais krašto apsaugos tarnybą darbuotojais. Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs dėl darbo sutarties, sudarytos su nėščia moterimi, nutraukimo pasibaigus terminui dar galiojant DĮK: “DĮK 203 str. 2 d. nuostatos reiškia, kad, pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai su nėščia moterimi, darbdavys gali šią moterį atleisti iš darbo /.../ terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo atveju papildomos garantijos nėščioms moterims pasireiškia ne darbdavio pareiga tęsti darbo santykius pagal šią darbo sutartį, o būtent darbdavio pareiga įdarbinti ir įdarbinimo laikotarpiu, bet ne ilgiau kaip nustatyta įstatyme, mokėti vidutinį darbo užmokestį”⁷³. Tokiu būdu analogiškos garantijos teikiamos ir laikinai nedarbingiems darbuotojams.

Galimi ir kiti atleidimo iš darbo pagrindai. DK nustato visą eilę darbo sutarties nutraukimo pagrindų be įspėjimo (DK 136 str. 1 d.). Kai kurie šių pagrindų yra labai aiškūs ir nesuteikiantys prielaidų ginčyti atleidimą iš darbo: tai – darbo sutarties nutraukimas įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo; įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu; kai darbuotojas pagal medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo; kai darbuotojas yra nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokykla, kurioje vaikas mokosi,

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 03 10 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 7 - 3 / 1999 “Dėl terminuotų darbo sutarčių su nėščiomis moterimis pasibaigimo ir joms taikomų garantijų”. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1999, Nr. 11.

reikalauja nutraukti darbo sutartį; likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo.

1.5. Darbo ginčus sukeliantys darbo sutarties nutraukimo procedūros pažeidimai

Darbdavys gali turėti svarbią priežastį su darbuotoju nutraukti darbo sutartį, tačiau tai atlikti pažeisdamas procedūrinius darbo sutarties nutraukimo reikalavimus. Tokiu atveju darbuotojas taip pat gali kvestionuoti atleidimą iš darbo, o teismas šį atleidimą pripažinti neteisėtu. Šis reikalavimas atsiranda iš DK 3 straipsnio reikalavimų: “Nutraukdamas darbo sutartį darbdavys turi laikytis darbo teisės šaltiniais esančių teisės aktų”), taip pat - darbo sutarties šalių susitarimu sulgygtų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas nustatyti (išbandymo, profesijų jungimo ir kt.) (DK 95 str.4 d.)⁷⁴.

Reikalavimai, susiję su atleidimo iš darbo procedūra, apima įvairias darbdavio pareigas darbuotoją atleidžiant įvairiais pagrindais. Pavyzdžiui, atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva, darbdavys turi laiku įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, pagal galimybes darbuotojui pasiūlyti kitą darbą, suteikti laisvo laiko naujo darbo paieškoms, informuoti ir konsultuoti jį, laikytis garantijų ir atleidimo iš darbo eiliškumo. Darbuotoją atleidžiant už darbo drausmės pažeidimą, darbdavys turi darbuotojo pareikalauti raštu pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, skirdamas drausminę nuobaudą, nepažeisti jos skyrimo terminų, *non bis in idem* principo ir pan.

Darbuotoją atleidžiant bet kuriuo pagrindu, būtina tinkamai įforminti darbo sutarties nutraukimą, darbuotojui laiku išmokėti visas priklausančias sumas.

Jeigu darbo sutarties nutraukimas reikalauja apie tai įspėti darbuotoją, labai svarbu laikytis tinkamo įspėjimo procedūros. Kiekvienas darbdavio iniciatyva atleidžiamas darbuotojas nesant jo kaltės prieš didesnę ar mažesnę laikotarpį privalo būti įspėtas apie atleidimą iš darbo. Toks DK formuluojamas reikalavimas atitinka 1982 m. TDO konvencijos Nr.158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva”⁷⁵ 11 straipsnio reikalavimą.

Atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva bus neteisėtas, kai darbdavys pažeis įspėjimo terminus, įspėjime neaiškiai formuluos atleidimo iš darbo priežastį, apskritai atleis iš darbo neįspėjęs. DK nesprendžia darbdavio teisinės atsakomybės klausimų padarius pastaruosius atleidimo iš darbo procedūros pažeidimus, todėl tai laikyti teisinio reglamentavimo spraga. Teismų praktikoje atleidimas be įspėjimo laikomas pakankamu pagrindu darbuotojo grąžinimui į

⁷⁴ Lietuvos Respublikos 2005 05 12 įstatymo Nr. X-188 redakcija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67 – 2400.

⁷⁵ Miedzunarodnaja Organizacija Truda. Konvenciji I rekomendaciji 1957-1990. Ženeva: Miedzunarodnoje biuro truda, 1991, t. 2, p. 1983 - 1989.

darbą. Nustatant, ar išpėjimas buvo tinkamas, privalu įvertinti visas faktines aplinkybes, ir, vadovaujantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, nustatyti, ar netinkamas išpėjimas pakenkė, ar galėjo pakenkti darbuotojo interesams⁷⁶. Pavyzdžiui, teismas pripažino ieškovės G. D, atleidimą iš darbo neteisėtu, nes darbdavys ją netinkamai išpėjo: išpėjime ir įsakyme buvo nurodyti du atleidimo iš darbo pagrindai, nurodė formalų atleidimo iš darbo pagrindą (pagal DK 129 str.)⁷⁷. Šiame kontekste teigiamai vertinami DK reikalavimai išpėjime nurodyti realią ir aiškia, o ne formalią atleidimo iš darbo priežastį. Išpėjime turi atsispindėti: atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, turi būti nurodyta data, atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka (DK 130 str. 2 d.). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad, reikalaujant išpėjime nurodyti konkrečią darbo sutarties nutraukimo priežastį “darbuotojui sudaroma galimybė gintis nuo neteisėto ir nepagrįsto darbo sutarties nutraukimo, o teismui – prielaidos patikrinti ir įvertinti darbdavio nurodytą darbo sutarties nutraukimo priežastį”⁷⁸.

Atleidimas iš darbo bus neteisėtas, jeigu bus pažeisti ir išpėjimo dėl atleidimo iš darbo terminai. Standartinis išpėjimo terminas yra du mėnesiai prieš numatomą atleidimą iš darbo (DK 130 str, 1 d.). Socialiai lengviausiai pažeidžiamiems darbuotojams (asmenims iki 18 metų, neįgaliems, auginantiesiems vaikus iki 14 metų ir pan.) nustatytas ilgesnis terminas – jie turi būti išpėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius (DK 130 str. 2 d.). Darbuotojai gali būti išpėti ir anksčiau – įstatymas to nelaiko atleidimo iš darbo procedūros pažeidimu⁷⁹.

Darbo sutartis bus nutraukta neteisėtai, jeigu darbdavys nesilaikys DK 129 straipsnio 1 dalyje nustatytos pareigos per išpėjimo laikotarpį pasiūlyti darbuotojui kitą darbą: kaip pažymėjo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, „jeigu darbuotojo profesija, specialybė, kvalifikacija, atitinkamais atvejais – ir sveikatos būklė, yra tinkami laisvai darbo vietai (pareigoms) užimti, darbdavys privalo jam šį darbą (pareigas) pasiūlyti, išskyrus atvejus, kai darbdavys to negali padaryti dėl objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, kai tokia laisva darbo vieta siūloma kitam atleidžiamam iš darbo darbuotojui ir pastarasis jo sutikimu į ją perkeliamas dirbti ir pan.)”⁸⁰.

Darbdavys, atleisdamas darbuotoją savo iniciatyva, turi laikytis įstatymų nustatytų darbuotojams suteikiamų garantijų. DK 131 straipsnio 1 dalies norma draudžia išpėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoju laikino nedarbingumo laikotarpiu, pašauktus atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą, kitais įstatymo nustatytais atvejais. Teisinė apsauga taip at teikiama tam tikroms darbuotojų kategorijoms: nėščioms moterims ar darbuotojams,

⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualūs darbo santykiai, p. 142.

⁷⁷ Kauno apygardos teismo 2003 12 27 nutartis civilinėje byloje 2A – 885 / 2004.

⁷⁸ Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

⁷⁹ Ten pat.

⁸⁰ Ten pat.

auginantiems vaiką (vaikus) iki trejų metų (jeigu nėra pastarųjų kaltės) (DK 132 str.); darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos (DK 133 str. 1 d.); darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl DK 133 straipsnio 1 dalyje nustatytų priežasčių (DK 133 str. 2d.); darbuotojų atstovams (DK 134 str.).

DK taip pat pateikia sąrašą darbuotojų grupių, kurioms teikiama pirmenybė būti paliktiems darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius (DK 135 str.). Tai yra: darbuotojai, kurie darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga; kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri neįgalius šeimos narius; kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje; kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai; kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje; kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamojo organus.

Atskiros pareigos darbdaviui suponuojamos ir skiriant drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Norint nubausti darbuotoją, pažeidusį darbo drausmę, jį reikia su šia drausme pasirašytinai supažindinti. Šis reikalavimas formuluojamas 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje (9 p.), pagal kurią kiekvieno darbuotojo Bendrijoje darbo sąlygos, priklausomai nuo valstybių narių nacionalinių ypatumų, turi būti nustatomas įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse arba darbo sutartyse.

Viena svarbiausių darbdavio pareigų skiriant nuobaudą – pareikalauti, kad darbuotojas dėl darbo drausmės pažeidimo pasiaiškintų raštu. Tai DK nustatyta pirmą kartą. Aukščiausiasis Teismas nutartyse ne kartą akcentavo, jog ši galimybė darbuotojui turi būti suteikiama ne formaliai, o realiai. Aptariamą reikalavimą galima laikyti progresyviu darbo teisinių santykių reguliavimo kontekste ir įtvirtinančiu darbuotojo garantijas, be to, naudingą tek darbuotojui, tiek darbdaviui. Ši naujovė sudaro sąlygas objektyvesniam darbo drausmės pažeidimo vertinimui ir adekvačios bausmės skyrimui.

Drausminė nuobauda turi būti paskirta laiku, pagal įstatymo nustatytus terminus. Šis terminas yra vienas mėnuo nuo drausmės pažeidimo paaiškėjimo (DK 241 str. 1 d.), į šį laikotarpį neįskaitant ligos, komandiruotės ar atostogų laiko ir pan. Svarbu pažymėti ir tai, kad šis terminas pradedamas skaičiuoti nuo momento, kai nustatomas konkretus pažeidimą padaręs asmuo.

Darbdavys, skirdamas nuobaudą – atleidimą iš darbo, tam tikrais atvejais turi gauti atitinkamo atstovaujamojo organo sutikimą (DK 240 str. 2 d.). Tai – padidintos garantijos tam tikroms darbuotojų grupėms (darbuotojų atstovas, profesinės sąjungos narys ir pan.). Kai kuriose šalyse (Vokietijoje, Austrijoje, Švedijoje ir kt.) toks kompetentingo organo sutikimas nebūtinai, tačiau darbdavys privalo konsultuotis su personalo atstovais⁸¹.

⁸¹ KISELEV, I. *Trudovoje pravo Rossiji i zarubiežnych stran*. Moskva: Eksmo education, 2005, p. 358.

Drausminė nuobauda bus įvertinta kaip neteisėta ir nepagrįsta, jeigu darbuotojas bus nubaustas du kartus. Draudimas skirti dvi nuobaudas (DK 239 str.) savo esme atitinka visose teisės šakose pripažįstamą draudimo už tą pačią veiką bausti du kartus – *non bis in idem* – principą.

Darbdaviui bus taikoma atsakomybė, jeigu jis visiškai ir laiku neatsiskaitys su atleidžiamu darbuotoju. Nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, kuris dirba iki atleidimo iš darbo dienos, visos jam priklausančios darbo užmokesčio sumos išmokamos ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną. Kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nedirba (tiek kai nėra darbuotojo kaltės, tiek kai darbuotojo kaltė yra) – per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti (DK 206 str. 1 d. 1 p.).

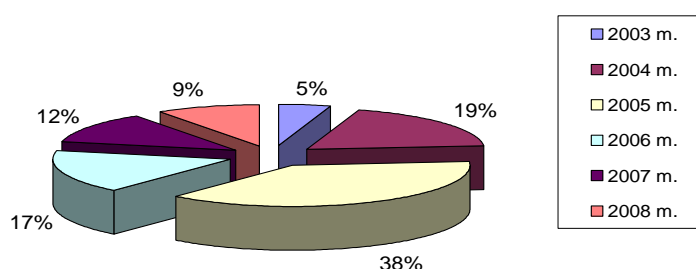
Darbdaviui, laiku neatsiskaičiusiam su atleidžiamu darbuotoju, nustatytos sankcijos: jis privalo išmokėti nustatyto dydžio delspinigius (DK 207 str. 1 d.) Delspinigių skaičiavimas nutraukiamas nuo darbdaviui bankroto bylos iškėlimo teisme arba nuo kreditorių sprendimo taikyti bankroto procedūrą ne teismo tvarka dienos (DK 207 str. 2 d.). Nustačius vėlavimo atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju faktą, teismui privalu aiškintis priežastis bei darbdavio kaltės buvimą ar nebuvimą ir motyvuotai tai išdėstyti sprendimo (nutarties) motyvuojamojoje dalyje.

2. BYLŲ DĖL DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO NAGRINĖJIMAS TEISME 2003 – 2008 m.: EMPIRINIS TYRIMAS

2.1. Ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo rūšinė statistika: dažniausiai pasitaikantys darbo sutarties nutraukimo pagrindai

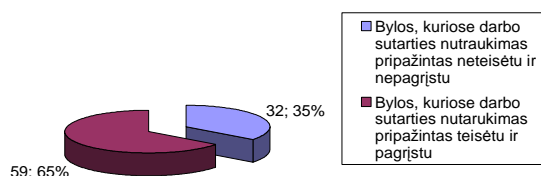
Empiriniam tyrimui naudota 91 civilinė byla (2003 – 2008 m.), kurioje sprendžiamas ginčas dėl darbo sutarties nutraukimo (reikalavimas pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir nepagrįstu, reikalavimas pakeisti darbo sutarties nutraukimo formuluotę). Daugiausiai tai – bylos, perėjusios visas teismo instancijas (89 proc.) (Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio, Rokiškio, Kretingos, Alytaus ir kitų miestų apylinkių ir apygardų teismų bylos).

Pagal sprendimo ar nutarties priėmimo datą daugiausia bylų yra 2005 m. (38 proc.), mažiausia - 2003 m. (5 proc.) (3 diagrama).



3 diagrama. Bylų pasiskirstymas pagal metus (proc.)

Kaip parodė tyrimas, iš nagrinėtų bylų daugiau kaip trečioji dalis baigėsi atleidimą iš darbo neteisėtu ir nepagrįstu (4 diagrama).



4 diagrama. Bylų pasiskirstymas pagal baigtį

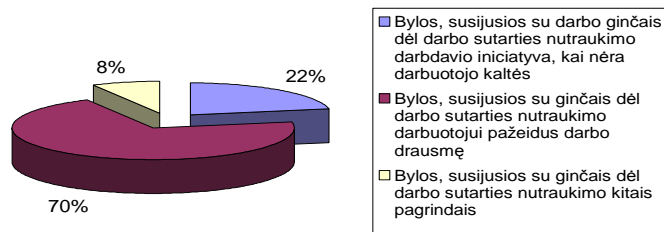
Akivaizdžiai didžioji tirtų bylų dalis (71 proc.) susijusi su darbo sutarties nutraukimu be įspėjimo (1 lentelė). Tarp šių bylų dominuoja bylos, kuriose sprendžiami ginčai, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą: tokio pobūdžio bylos sudaro apie 56 proc. visų empiriniam tyrimui naudotų bylų. Tarp šių darbo sutarties nutraukimo pagrindų lyderiauja ginčai, susiję su darbo sutarties nutraukimu dėl pravaikštos ir dėl veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo ir pan. požymių. Mažiau ginčų kyla dėl darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo buvimo darbe neblaiviam, apsvaigusiam stovyje, dėl naudojimosi pareigomis siekiant neteisėtos naudos.

1 lentelė

Bylų pasiskirstymas pagal darbo sutarties nutraukimo pagrindus

Bylos, kuriose sprendžiamas ginčas, kilęs dėl darbo sutarties nutraukimo šiais pagrindais	Bylų (reikalavimų bylose) skaičius
Bylos dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės	20
Iš jų:	
• dėl nepakankamos darbuotojo kvalifikacijos	3
• dėl darbuotojo elgesio darbe	-
• dėl įmonės struktūrinių pertvarkymų	18
• dėl kitų priežasčių (teisės į visą senatvės pensiją įgijimas)	1
Bylos dėl darbo sutarties nutraukimo dėl darbo drausmės pažeidimo be įspėjimo	63
Iš jų:	
a) dėl pakartotino darbo drausmės pažeidimo	13
b) dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo	50
Iš jų:	
• dėl neleistino elgesio su lankytojais, interesantais, kitų veiksmų, pažeidžiančių žmonių konstitucines teises	3
• dėl valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimo ar pranešimo konkuruojančiai įmonei	2
• dėl dalyvavimo veikloje, nesuderinamoje su darbo funkcijomis	1
• dėl pasinaudojimo pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų ar kitų asmeninių paskatų, savavaliavimo ar biurokratizmo	4
• dėl moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo, seksualinio priekabiavimo	-
• dėl atsisakymo teikti būtiną informaciją ar neteisingos informacijos teikimo	2
• dėl veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo ir pan. požymių	13
• dėl darbuotojo buvimo darbe metu neblaiviam, apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų	6
• dėl pravaikštos	13

• dėl atsisakymo tikrintis sveikatą	
• dėl kitų nusižengimų darbo drausmei, kuriais pažeidžiama darbo tvarka	16 ⁸²
c) be įspėjimo kitais pagrindais	
• įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme	-
• kai darbuotojui atimamos specialios teisės dirbti darbą	1
• įstatymų įgaliotų organų ir pareigūnų reikalavimu	-
• kai darbuotojas pagal medicinos ar negalią nustatančios komisijos išvados negali dirbti darbo	-
• kai darbuotojas 14 – 16 metų, ir vienas iš tėvų, atstovas arba kompetentingi subjektai reikalauja nutraukti darbo sutartį	-
• likvidavus darbdavį	-
Dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu	1
Dėl darbo sutarties nutraukimo pasibaigus darbo sutarties terminui	-
Dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu	3
Dėl darbo sutarties nutraukimo dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių (prastovos)	-
Dėl darbo sutarties nutraukimo dėl bankroto	-
Kitais pagrindais	3
Bylos, kuriame ginčijama atleidimo iš darbo formuluotė	5



5 diagrama. Bylų pasiskirstymas pagal darbo sutarties nutraukimo pagrindą (proc.)

Sąlygiškai daug bylų, kuriose sprendžiamas ginčas dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės dėl įmonės struktūrinių pertvarkymų. Tokia priežastis nurodyta beveik penktadalyje tirtų bylų.

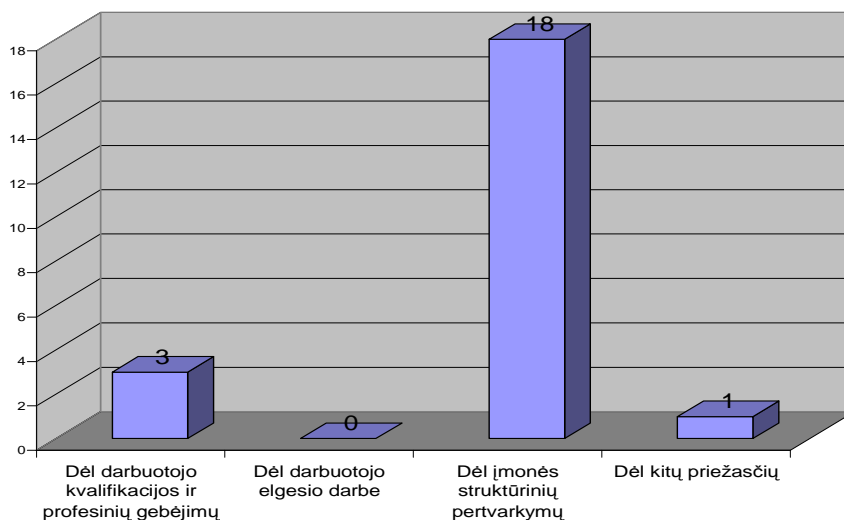
Daugelyje bylų nurodytas vienas atleidimo iš darbo pagrindas, tačiau yra tokių bylų, kurioje nurodyti keli pagrindai, susiję su keliomis veikomis (pavyzdžiui, pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 4, 7, 9, 11 punktus, pagal DK 129 str. 2 d., dėl įmonės struktūrinių pertvarkymų ir darbuotojo kvalifikacijos ir pan.).

⁸² Bylos priskirtos šiam punktui, kadangi darbdavys atleidimo iš darbo pagrindą nurodo tik abstrakčiai – pagal DK 136 str., nedetalizuodamas, už kokį konkrečiai šiuurkštų darbo pareigų pažeidimą atleistas darbuotojas.

Tikslinga aptarti kai kurias bylas, atskleidžiant jų nagrinėjimo teisme ypatumus ir svarbesnius momentus. Tad atskirai bus analizuojamos bylos, susijusios su šių darbo ginčų grupėmis: 1) ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės; 2) ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojui pažeidus darbo drausmę; 3) ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo kitais pagrindais. Taip pat atskirai bus aptariami kiti klausimai: ginčai, kilę dėl atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimų, neturtinės žalos atlyginimo darbo ginčų bylose klausimas.

2.2. Ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės nagrinėjimas teisme

Kaip minėta, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, susijęs su svarbia darbdavio pareiga įrodyti atleidimo priežasties svarbumą. Iš šio pobūdžio ginčų daugiausiai susiję su darbo sutarties nutraukimu dėl įmonės pertvarkymų, mažiau - dėl darbuotojo kvalifikacijos ir profesinių gebėjimų. Iš tirtų bylų nė viena nebuvo susijusi su ginčū, kai darbuotojas buvo atleistas iš darbo dėl darbuotojo elgesio (6 diagrama).



6 diagrama. Bylų, susijusių su ginčais dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pasiskirstymas pagal darbo sutarties nutraukimo pagrindą (vnt.)

Dažniausiai bylose keliamas klausimas – ar įvyko realus įmonės struktūrinis pertvarkymas, ar buvo tik kai kurie formalūs pakeitimai, dėl kurių darbdavys neturėjo teisės atleisti darbuotoją? Kaip minėta, darbdavys tokiose bylose turi įrodyti gamybinio ir ekonominio veiksnio svorį, įmonės pertvarkymų būtinybę.

Dažniausiai pasitaikanti teismų klaida sprendžiant ginčus, kilusius dėl šios priežasties, yra neteisingas ekonominio ir gamybinio veiksnio, kaip svarbios atleidimo iš darbo priežasties, vertinimas. Pavyzdžiui, Kauno m. apylinkės teismo byloje Nr.2 - 9569/ 2003, ši veiksnį

neteisingai vertino pirmosios instancijos teismas, pripažindamas, kad priežastis atleisti darbuotoją iš darbo nebuvo pakankamai svarbi, kadangi: darbdavys – UAB „Automobilių stovėjimo aikštelė“ – dėl struktūrinių įmonės pertvarkymų panaikino ieškovės etatą ir pasiūlė jai kitą darbą, atitinkantį jos kvalifikaciją, su kuriuo ieškovė nesutiko. Tą pačią dieną atsakovas pranešė ieškovei, kad, jai nesutinkant su naujai pasiūlytu darbu, po dviejų mėnesių darbo sutartis bus nutraukta. Pirmosios instancijos teismas neteisingai įmonės struktūrinius pertvarkymus palaikė neesminiais pertvarkymais, o formaliu naujų pareigybių įvedimu, pakeičiant jų pavadinimus ir subjektyviai šias pareigybes skiriant kitiems asmenims.

Apeliacinės instancijos teismas teisingai vertino šią atleidimo priežastį kaip svarbią, kadangi pripažino, jog: sutartis nutraukta dėl esminių struktūrinių įmonės pertvarkymų, darbdaviui priėmus atitinkamus sprendimus, nustačius jų eigą ir būdus, pateikus duomenis, kad dėl įmonės struktūrinių pertvarkymų išvadoje turėta pareigybė neišliko, o darbo funkcijos, kurias atliko ieškovė, perskirstytos, o tai vertintina kaip darbuotojų skaičiaus (etatų) mažinimas. Taip pat buvo konstatuota, kad ieškovė nesutiko dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, kas darbdaviui suteikė teisę darbo sutartį nutraukti savo iniciatyva. Situacija, kai dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų vadybininkų pareigybės neišliko, o dalis jų atliekamų funkcijų buvo perskirstytos kitiems darbuotojams, vertintina kaip darbuotojų skaičiaus mažinimas. Aplinkybę, kad vykdant įmonės struktūrinius pertvarkymus, buvo panaikinta ieškovės pareigybė (darbo vieta), teismas pagrįstai laikė svarbia darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį priežastimi. Tokios nuomonės laikėsi ir Aukščiausiasis Teismas, palikęs galioti apeliacinės instancijos teismo nutartį ir pripažinęs, jog siekiant įmonės ekonominio efekto darbdavys turėjo pakankamą pagrindą atlikti struktūrinius pertvarkymus, kurie atlikti įstatymo nustatyta tvarka, nepažeidžiant ieškovės teisių.

Dar vienoje byloje Aukščiausiasis Teismas panaikino ankstesniųjų teismų sprendimus ir bylą perdavė nagrinėti iš naujo. Teismas nustatė, jog teismai netinkamai įvertino tai, jog darbdaviui atliekant įmonės struktūrinius pertvarkymus, ieškovės atliktos darbo funkcijos išliko naujai sukurtame padalinyje, darbuotojų skaičius buvo padidintas priimant naujus darbuotojus ir prijungiant prie jo buvusius avarinės tarnybos, kurioje ieškovė dirbo, darbuotojus, buvo pakeistos tik jų pareiginės instrukcijos⁸³. Tokiu būdu tai nelaikytina esminiais struktūriniais pertvarkymais, dėl kurių ieškovės atleidimas iš darbo galėtų būti vertinamas kaip teisėtas ir pagrįstas.

Bylų, kuriose ginčijamas darbo sutarties nutraukimas DK 129 straipsnio pagrindu, kai atleidimo iš darbo priežastis yra nepakankama darbuotojo kvalifikacija, pasitaikė nedaug - trys. Vienoje iš tokių bylų Aukščiausiasis Teismas, palikęs galioti apeliacinės instancijos teismo nutartį,

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 01 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 13 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

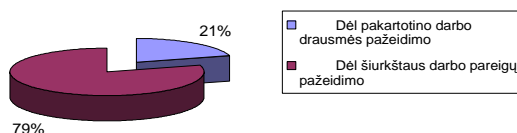
kuria atleidimas iš darbo buvo pripažintas neteisėtu ir nepagrįstu, nurodė, kokiais kriterijais turi būti vertinama darbuotojo kvalifikacija⁸⁴: jeigu specialieji kriterijai nustatyti nėra, lemiamu kriterijumi tampa darbuotojo išsilavinimas. Atleidimas iš darbo šiuo atveju buvo pripažintas neteisėtu, nes: ieškovo išsilavinimas ir darbo našumas buvo ne žemesnis, o dargi aukštesnis už kai kurių darbuotojų.

Be minėtų ekonominių ir gamybinių veiksnių ir darbuotojo kvalifikacijos vertinimo darbdavys savo iniciatyva gali atleisti darbuotoją suėjus pensiniam amžiui. Byla, kurioje buvo sprendžiamas ginčas darbuotoją atleidus iš darbo dėl šios priežasties, pasitaikė viena. Ieškovė G. D. dirbusi Alytaus Vizgirio vidurinės mokyklos pradinė klasių mokytoja, ginčijo atleidimo iš darbo teisėtumą ir pagrįstumą. Ieškovė nurodė, jog atsakovas ją atleido iš darbo pagal DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punktą esant laikino nedarbingumo laikotarpiu. Teismai nustatė, kad ieškovės atleidimas iš darbo buvo teisėtas ir pagrįstas, nes šiuo pagrindu įstatymas darbdaviui suteikia teisę savo iniciatyva atleisti darbuotoją, tačiau padaryti tam tikri atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimai: ieškovė tinkamai neįspėta ir pan.⁸⁵

Kaip matyti, ginčai dėl darbo atleidimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, kyla gana dažnai. Ypač problemiškas yra ekonominės būtinybės nustatymo klausimas: darbdavys privalo įrodyti realių, o ne formalių įmonės struktūrinių pertvarkymų, etatų mažinimo būtinybę.

2.3. Ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo pažeidus darbo drausmę nagrinėjimas teisme

Kaip jau minėta, bylų, susijusių su ginčiais dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojui pažeidus darbo drausmę, sąlygiškai yra daugiausia. Iš šių bylų akivaizdžiai pirmauja bylos, kuriose sprendžiamas ginčas darbuotoją atleidus iš darbo už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą (7 diagrama).



7 diagrama. Bylų, susijusių su ginčiais dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojui pažeidus darbo drausmę pasiskirstymas pagal pagrindus (proc.)

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 44, 8.2 p.

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 06 06 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 330 / 2005. Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt

Vienkartinis šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kaip atleidimo iš darbo pagrindas.

Teismai, sprenddami ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo šiurkščiai pažeidus darbo drausmę, dažniausiai susiduria su nuobaudos teisingumo kriterijumi. Ieškovai dažniausiai teigia, jog griežčiausia drausminė nuobauda paskirta neteisingai, o nusižengimas traktuojamas pernelyg griežtai. Apskritai drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – griežtumas kvestionuojamas nemažame skaičiuje bylų dėl darbo sutarties nutraukimo.

Tikslinga paanalizuoti kai kurias bylas pagal darbo pažeidimo, dėl kurio darbuotojas buvo atleistas iš darbo, pobūdį, nurodant veiksnius, į kuriuos teismai kreipia dėmesį.

Veika, turinti nusikaltimo (vagystės) požymių, kaip atleidimo iš darbo pagrindas.

Daugiausiai (13) iš tirtų bylų susijusios su darbo ginčais dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojui padarius veiką, turinčią vagystės požymių. Tiek pat bylų sprendžiamas ginčas dėl atleidimo iš darbo už pravaikštą.

Faktas, kad tokia veika yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, abejonių nekelia. Tačiau šią veiką būtina iširti ir pagrįsti abejonių nekeliančiais įrodymais, kadangi atleidimas iš darbo pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą gali turėti neigiamos įtakos ne tik darbuotojo tolimesnei darbinei veiklai, bet ir visam gyvenimui bei reputacijai. Vienoje iš tokių bylų, kurioje ieškovės V. B. ir R. Ž. prašė atleidimą iš darbo pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą pripažinti neteisėtu ir nepagrįstu, Aukščiausiasis Teismas nustatė, jog apeliacinis teismas neteisingai vertino aplinkybes bei paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą, kuriuo atleidimas iš darbo pripažintas teisėtu⁸⁶. Ieškovės, dirbusios AB „Panevėžio duona“ kepėjomis, buvo kaltinamos maisto produktų išsinešimu, jos kaltė neigė. Ieškovių kaltė buvo nustatyta saugos tarnybos darbuotojo surašytu aktu, tačiau įvykio aplinkybės iširtos nebuvo, o ieškovės nusikaltimo vietoje nesulaikytos. Pirmosios instancijos teismas teisingai nurodė, jog ieškovių kaltė nėra įrodyta, jų įvykio vietoje niekas nematė, policijai niekas nepranešė, todėl atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu. Tuo tarpu apeliacinis teismas, keisdamas pirmosios instancijos teismo sprendimą, klaidingai konstatavo rašytinių dokumentų, kaip įrodymų, svarbą ir atleidimą iš darbo pripažino teisėtu. Aukščiausiasis Teismas, palikdamas galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą, akcentavo įrodymų pakankamumo problemą, taip pat akcentavo darbdavio pareigą įrodinėti įvykio aplinkybes.

Tuo tarpu kitoje byloje, kurioje taip pat buvo ginčijamas atleidimas iš darbo DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkto pagrindu, teisiniu požiūriu klaidingai bylą sprendė pirmosios instancijos teismas. Priešingai nei apeliacinės instancijos teismas, pirmosios instancijos teismas atleidimą iš darbo pripažino neteisėtu ir nepagrįstu. Ieškovas, dirbantis mėsininku UAB „VP

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 10 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 513 / 2004, „Dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkto aiškinimo ir taikymo“. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2005, Nr. 23.

Market“, buvo kaltintas neteisingo barkodo priklijavimu ir mažesnės kainos už produktą sumokėjimu⁸⁷. Pirmosios instancijos teismas nusprendė, jog nėra įrodytos įvykio aplinkybės ir ieškovo P. L. kaltė. Apeliacinis teismas buvo kitokios nuomonės – jis pripažino, kad byloje nebuvo tinkamai panaudoti visi įrodymai (vaizdajuostė), kuriais remiantis buvo galima įrodyti ieškovo kaltę ir atleidimo iš darbo teisėtumą ir pagrįstumą. Šios nuostatos teisingumą patvirtino ir Aukščiausiasis Teismas.

Pravaikšta, kaip atleidimo iš darbo pagrindas. Ginčai, kylantys dėl atleidimo iš darbo už pravaikštą (DK 235 str. 2 d. 9 p.), yra tokie patys dažni kaip ir ginčai, kylantys dėl atleidimo iš darbo dėl veikos, turinčios vagystės požymių. Bylų analizė parodė, jog pravaikšta kartais būna „išprovokuota“ darbdavio, įvykusi dėl neteisingai įvertintų aplinkybių, klaidingai suvoktų darbdavio veiksmų ir pan.

Vienoje iš tokių bylų ieškovė ginčijo atleidimą iš darbo šiuo pagrindu ir prašė pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, kadangi, įvykus įmonės struktūriniais pertvarkymams, ji buvo perkelta į kitą darbą, su kuriuo nesutiko. Ieškovė parašė prašymą dėl atleidimo iš darbo savo noru ir kitą dieną nenuvyko į naują darbą, kadangi laikė, jog iš darbo ji buvo atleista. Tačiau darbdavys ją atleido už pravaikštą. Šioje byloje situaciją klaidingai vertino pirmosios instancijos teismas, pripažinęs neteisėtais darbdavio veiksmus. Tuo tarpu apeliacinės instancijos teismas ginčą vertino kitaip ir konstatavo, kad darbdavys pasielgė teisingai, ieškovę atleidęs ne pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, o pagal DK 136 straipsnio 3 dalį ir DK 235 straipsnio 2 dalies 9 punktą. Aukščiausiasis Teismas, palikęs galioti apeliacinės instancijos teismo nutartį, pažymėjo⁸⁸: „Ieškovė, prašydama nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 2 dalį prašymo pateikimo dieną, nepaliko darbdaviui galimybės išsiaiškinti darbuotojos nurodomo darbo sutarties nutraukimo pagrindo svarbios priežasties pagrįstumo, išspręsti kitus būtinus klausimus, atleidžiant darbuotoją iš darbo /.../ Darbdavys nesutiko su ieškovės pasiūlymu nutraukti darbo sutartį prašymo pateikimo dieną. Pateikusi prašymą, ieškovė tą pačią dieną išvyko iš darbo vietos /.../ į darbą nebeatvyko, savo darbo funkcijų neatliko. Net ir esant pagrindui nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, ieškovė privalėjo dirbti šioje normoje nurodytą laiką. Neatvykimą į darbą per šį laikotarpį nenutraukus darbo santykių darbdavys turėjo pagrindą vertinti kaip pravaikštą“.

Bylose, kuriose sprendžiamas darbo ginčas, kilęs dėl atleidimo iš darbo padarius pravaikštą, dažniausiai tenka įrodinėti, ar pravaikšta buvo padaryta dėl svarbių priežasčių. Vienoje iš tokių bylų ieškovas, atleistas iš darbo pagal DK 235 straipsnio 1 dalies 9 punktą, įrodinėjo priežasties, dėl kurios buvo padaryta pravaikšta, svarbumą: jis nepateikė įrodymų, kad

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 02 08 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 105 / 2006 P. L. v. UAB „VP Market. Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 11 29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 644 / 2004. Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt

darbdavys jam davė neteisėtus nurodymus ir kad dalyvavo profsąjungos veikloje, be to, iš ieškovo pasisakymų buvo matyti, jog jis savo darbą vertina kaip individualų ir kūrybinio pobūdžio, tad nereikalaujantį griežtai laikytis darbo disciplinos, tuo tarpu darbdavio nuomonė buvo kitokia. Atleidimo iš darbo priežastis teismo buvo pripažinta teisėta, ieškovui neįrodžius pravaikštos svarbumo⁸⁹.

Darbuotojo buvimas darbe apsvaigus nuo alkoholio, narkotinių medžiagų, kaip atleidimo iš darbo pagrindas. Darbuotojo atleidimas iš darbo už buvimą darbe apsvaigus nuo alkoholio (DK 235 str. 2 d. 8 p.) yra antroji pagal dažnumą ginčų priežastis (6 bylos), nežiūrint į tai, jog girtumas ar narkotinis apsvaigimas lengvai įrodomas, tad šį pažeidimą ginčyti sunku. Visgi atleisti darbuotojai neretai ginčija šį atleidimo iš darbo pagrindą. Štai ieškovė L. P., dirbanti UAB „Vilniaus degtinė“, ginčijo darbo sutarties nutraukimą pagal DK 136 str. ir 235 straipsnio 2 dalies 8 punktą, teigdama, jog darbe buvusi blaivi. Tačiau teismas nustatė darbuotojos buvimo darbe neblaivia faktą. Teismas taip pat pripažino, jog ieškovė tinkamai nepasinaudojo savo teise dėl girtumo nustatymo kreiptis į medikus⁹⁰.

Darbuotojo pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti naudos, kaip atleidimo iš darbo pagrindas. Trečiojoje vietoje pagal skaitlingumą eina bylos, kuriose sprendžiamas ginčas, kilęs darbuotoją atleidus pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 4 punktą, t. y. už neteisėtą naudojimąsi darbo pareigomis siekiant neteisėtų pajamų. Vienoje tokių bylų ieškovas ginčijo atleidimą iš darbo, teigdamas, jog jo naudojimasis tarnybiniu automobiliu nebuvo darbo drausmės pažeidimas, už kurį būtų galima atleisti iš darbo. Teismai ieškovo atleidimą iš darbo pripažino neteisėtu, nes buvo pripažinta, jog darbdavys, gavęs informaciją apie neteisėtą naudojimąsi automobiliu, jokių priemonių nesiėmė, pastabų ieškovui nereiškė, o jokių instrukcijų dėl naudojimosi tarnybiniu automobiliu darbovietėje nebuvo⁹¹.

Palyginti nedidelę bylų dalį sudarė bylos dėl darbo sutarties nutraukimo padarius kitus šiuurškščius darbo pareigų pažeidimus. Iš empiriniam tyrimui naudotų bylų kai kurios buvo susijusios su palyginti retais ginčais, kilusiais dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojui pažeidus darbo drausmę.

Darbuotojo elgesys su klientais, atsisakymas teikti informaciją, kaip atleidimo iš darbo pagrindas. Vienoje iš retų bylų, kuriose nagrinėjami ginčai, kilę dėl paskirtos drausminės nuobaudos darbuotojui netinkamai elgiantis su klientais ar atsisakius teikti informaciją, ieškovės V. R., dirbusios VĮ „Utenos verslo informacijos centras“ vadybininke – konsultante, atleidimas iš darbo teismų pripažintas neteisėtu. Griežčiausia drausminė nuobauda ieškovei buvo skirta už

⁸⁹ Vilniaus miesto antrojo apylinkės teismo 2005 07 25 sprendimas civilinėje byloje Nr. 2 – 02138- 9602005.

⁹⁰ Vilniaus miesto antrojo apylinkės teismo 2005 08 29 sprendimas civilinėje byloje pagal ieškovės Laimos Petrauskaitės ieškinį atsakovui AB „Vilniaus degtinė“.

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 12 13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 658 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

šiuurkštų darbo pareigų pažeidimą, kai ieškovė, pasak atsakovo, neleistinai elgėsi su klientais, atsisakė teikti būtiną informaciją. Ieškovė įrodė, jog ji klientui suteikė visą informaciją, kurią turėjo, su juo elgėsi mandagiai⁹².

Drausminės nuobaudos griežtumo klausimas sprendžiamas ir byloje, kurioje ieškovas R. M. buvo atleistas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 3 punktą, t. y. už *veiklą, pagal įstatymus ir kitus norminius teisės aktus, darbo tvarkos taisykles, kolektyvinių sutarčių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinamas su darbo funkcijomis*. Teismai nustatė, jog ieškovo darbdavys adekvačiai įvertino pažeidimą kaip šiuurkštų: ieškovas, pažeisdamas darbovietės AB „Klaipėdos kartonas“ vidaus tvarkos taisykles, darbo metu dirbo darbu, nesusijusį su jo darbinės užduoties vykdymu – nelegaliai prekiaavo dyzeliniu kuru⁹³. Teismai padarė šią išvadą nekreipiant dėmesio į faktą, jog tokia ieškovo veikla įmonei nepadarė žalos.

Kaip jau minėta, naujasis DK šiuurkščiu darbo pareigų pažeidimu įvardina naują veiką – lyčių lygių teisių pažeidimą, **seksualinį priekabiavimą** ir pan. Nors nė viena byla nebuvo susijusi su darbo drausmės pažeidimu seksualiai priekabiaujant ar kitaip pažeidus lygias lyčių teises, vienoje byloje pasitaikė šio pažeidimo elementų. Ieškovas, dirbęs AB „Smiltynės perkėla“ dispečeriu, buvo atleistas iš darbo už šiuurkštų darbo pareigų pažeidimą, t. y. už neleistiną ir neetišką elgesį su klientais. Darbdavys teigė, jog ieškovo bendradarbiai skundžiasi jo neetišku elgesiu, įžeidinėjimais, seksualiniu priekabiavimu ir pan. Atleidimo iš darbo pagrindu buvo nurodytas ne DK 235 straipsnio 2 dalies 5 punktas, o 1 punktas (neleistinas elgesys su lankytojais). Teismai visgi pripažino atleidimą iš darbo neteisėtu, nes pripažino, jog šios aplinkybės dėl ieškovo elgesio yra neįrodytos⁹⁴.

Kiti darbo drausmės pažeidimai, kaip atleidimo iš darbo pagrindas. Pastebėta, jog darbdaviai kartais apskritai nenurodo konkretaus šiuurkštaus darbo pareigų pažeidimo, apsiribodami tik abstrakčiu teiginiu, jog darbuotojas atleistas iš darbo pagal DK 136 straipsnį. Kaip parodė tyrimas, darbdavys kartais darbuotoją atleidžia už netinkamą pareigų vykdymą, nors jis ir nepadaręs pakartotino darbo pareigų pažeidimo per 12 mėnesių.

Pavyzdžiui, ieškovė neigė drausmės pažeidimo svarbumą, įrodinėdama, jog darbdavys jai taikė pernelyg griežtą drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo. Teismai nustatė, jog darbdavys, atleisdamas iš darbo ieškovę V. B., pasielgė teisingai, nes ji, dirbdama Klaipėdos vaikų namuose, žiemą vedino patalpas, neišvesdama iš jų vaikų⁹⁵.

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 06 07 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 372 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 01 05 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2005 M. *Rožkova v. UAB „Klaipėdos kartonas“*. *Prieiga prie interneto: www.litlex.infolex.lt*

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 12 10 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 544 / 2007. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

⁹⁵ Klaipėdos apygardos teismo 2004 05 26 sprendimas civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 605/2004.

Sutinkama ir bylų, kuriose darbdavių nurodytas atleidimo iš darbo pagrindas neatitinka realios atleidimo iš darbo priežasties. Aukščiausiasis Teismas panaikino apeliacinės instancijos teismo nutartį ir paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą⁹⁶. Ieškovas S. G., dirbantis muzikos mokytoju vidurinėje mokykloje, prašė atleidimą pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą pripažinti neteisėtu, gražinti jį į darbą ir išmokėti atlyginimą už priverstinės pravaikštos laiką – 5670 Lt. Faktinis atleidimo pagrindas buvo mokytojo konfliktas su mokine. Pasak ieškovo, jis neteisėtai atleistas iš darbo, nes kaip priežastis nurodytas jo kvalifikacijos nepakankamumas, o ne darbo drausmės pažeidimas. Aukščiausiasis Teismas paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą, kuriuo atleidimas iš darbo, kaip drausminė nuobauda, buvo pripažintas neteisėtu. Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad griežčiausia drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – buvo paskirta neteisingai, neatsižvelgiant į drausmės pažeidimo sunkumą. Teismas akcentavo, jog mokytojas, be pareigų, numatytų įvairiuose vaikų teises ginančiuose teisės aktuose (Vaiko teisių apsaugos įstatyme, Švietimo įstatyme ir t. t.), turi ir teises. „Viena iš jų – tai mokytojo teisė dirbti savitarpio pagarba grįstoje, psichologiškai, dvasiškai ir fiziškai saugioje aplinkoje. Ši mokytojo teisė atitinkamai suponuoja pareigą kitiems asmenims, su kuriais, atlikdamas savo profesines pareigas, bendrauja mokytojas, elgtis taip, kad nebūtų pažeminti mokytojo garbė ir orumas. Taigi pareiga elgtis pagarbiai yra privaloma ir mokiniams /.../. Nagrinėjamoje byloje nustatyta, kad moksleivė I. D. pažeidė moksleivių elgesio taisykles, žmogaus pagarbaus bendravimo normas, kitų mokinių akivaizdoje parodė mokytojui – ieškovui nepagarbą /.../. Taigi pripažinus, kad buvo pagrindas ieškovui taikyti drausminę nuobaudą, kartu konstatuota, kad paskirtoji drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo - buvo per griežta, neadekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui (DK 238 str.). Dėl to ieškovo atleidimas iš darbo DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto pagrindu buvo neteisėtas”, - konstatuojama nutartyje.

Dar vienoje byloje Aukščiausiasis Teismas pripažino, jog tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teismai teisingai darbo pareigų pažeidimą pripažino šiurkščiu, taigi atleidimą iš darbo – teisėtu ir pagrįstu⁹⁷. Pažeidimo šiurkštumas pasireiškė tokiais ieškovės, dirbusios medicinos seserimi, veiksmais: netiksliu dokumentų pildymu, paviršutinišku ligonio - naujagimio – apžiūrėjimu ir būklės įvertinimu, jo palikimu namuose, kai reikėjo vežti į ligoninę. Ieškovė privalėjo ligonį apžiūrėti, teisingai įvertinti būklę ir suteikti medicinos pagalbą.

Ypač neaiški teismo praktika atleidžiant darbuotoją pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, kuriame aiškiai nenurodoma, koks darbo drausmės pažeidimas laikomas šiurkščiu, o tik

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 09 19 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 - 403 / 2005. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2006, Nr. 24.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 03 22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 -208 / 2004, „Dėl drausminės nuobaudos paskyrimo”. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 21.

apsiribojama abstrakčia formuluote, jog šiurkščiais laikomi „kiti darbo pareigų pažeidimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka“. Teismų praktika nagrinėjant bylas, kuriose darbuotojas ginčija darbo sutarties atleidimą pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą yra nesusiformavusi.

Vienoje iš negausių tokio pobūdžio bylų teismai pripažino, jog ieškovas K. T., dirbęs pedagogu, buvo neteisėtai atleistas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą⁹⁸, kadangi nevykdė mokyklos direktoriaus įsakymo konsultuoti mokinę namuose, vieną kartą pas ją nenuvykęs. Teismai pripažino, kad šio pažeidimo negalima laikyti šiurkščiu, kad atsakovas neįrodė, jog šis pažeidimas sukėlė neigiamus padarinius, taip pat kad atsakovas savo teiginių negalėjo įrodyti. Kitoje byloje teisėtas ir pagrįstas ieškovės L. K. atleidimas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą motyvuotas tuo, kad ieškovė, dirbusi AB „Lietuvos draudimas“, prarado darbdavio pasitikėjimą, nes išnešė iš bendrovės didelį kiekį informacijos, kuri pripažinta komercine paslaptimi⁹⁹.

Atleidimas iš darbo dėl pakartotino darbo drausmės pažeidimo. Kaip jau minėta, bylos, kuriose ieškovai ginčija atleidimo iš darbo teisėtumą, kai darbuotojas atleidžiamas dėl pakartotino darbo drausmės pažeidimo, yra kelis kartus retesnės nei bylos, susijusios su ginčiais dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojui vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo drausmę. Vienoje byloje ieškovė A. K., dirbusi AB „Vievio paukštynas“, ginčijo atleidimą iš darbo. Pasak ieškovės, darbdavys jai pirma paskyrė drausminę nuobaudą (už buvimą darbe neblaiviam stovyje ir darbo pareigų netinkamą atlikimą), vėliau atleidimo iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą.¹⁰⁰ Šioje byloje teismai pripažino, kad ieškovė atleista iš vedėjos – pardavėjos pareigų neteisėtai. Teismai nurodė, jog antrojo darbo drausmės pažeidimo metu ir įsakymo dėl atleidimo iš darbo priėmimo metu skirta drausminė nuobauda, kuria grindžiamas ieškovės atleidimas iš darbo, negaliojo. Be to, komisijos nustatyti pažeidimai (nešvara, daug šiukšlių paukščių prekybos salėje, tvyrantis amoniako kvapas ir pan.) negali būti laikomi vien tik ieškovės kaltais veiksmais, nes ji negalėjo objektyviai laikytis pareiginiuose nuostatuose nustatytos tvarkos dėl paties atsakovo kaltės – nesuremontuotų patalpų, neįrengtos kanalizacijos, netinkamo aprūpinimo sanitarinėmis priemonėmis ir t. t. Be to, šioje byloje ieškovės naudai priteistas gana didelis – 2855,46 Lt – neturtinės žalos atlyginimas.

Iš tirtų bylų nepasitaikė tokių, kuriose būtų sprendžiamas darbo sutarties nutraukimo teisėtumo klausimas, kai darbuotojas atsisako tikrintis sveikatą.

⁹⁸ Kauno apygardos teismo 2005 12 29 nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1489 – 390/2005.

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 11 02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 532 / 2005. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 01 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 10 / 2006. *Teismų praktika: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2006, Nr. 25.*

Kaip matyti, sprendžiant ginčus dėl atleidimo iš darbo kaip drausminės nuobaudos, labai svarbus darbo drausmės pažeidimo šiurkštumo vertinimas. Dažniausiai sutinkami ginčus sukėlę atleidimo iš darbo pagrindai yra šie darbo pareigų pažeidimai: veikos, turinčios vagystės požymių, pravaikšta, darbuotojo girtumas darbe. Tyrimas taip pat parodė, jog realios aplinkybės ir atleidimo iš darbo priežastys ne visada sutampa su formaliai nurodytu atleidimo iš darbo pagrindu. Po formaliu atleidimo iš darbo pagrindu neretai slepiasi tikroji priežastis, nenurodyta oficialiame dokumente. Taip pat galima pastebėti, jog darbdavys kai kada pernelyg abstrakčiai nurodo atleidimo iš darbo pagrindą (pavyzdžiui, pagal DK 136 str. 3 d. 2 p.), nenurodydamas konkretaus darbo pareigų pažeidimo.

2.4. Ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo kitais pagrindais nagrinėjimas teisme

Nedidelę analizuojamų bylų dalį sudarė bylos, susijusios su ginčiais dėl darbo sutarties nutraukimo kitais pagrindais (ne darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės ir ne už darbo drausmės pažeidimą).

Bylos dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu. Ginčų šiuo pagrindu sąlygiškai mažai. Tačiau kai kuriose kitose bylose ryškėja aplinkybės, kai darbuotojas buvo spaudžiamas parašyti pareiškimą dėl atleidimo iš darbo, o to nepadaręs, buvo atleistas jam nepalankiu pagrindu. Būtų logiška manyti, kad darbuotojas, nutraukęs darbo sutartį savo noru, su darbdaviu nesibylinė. Todėl, darbo autorės nuomone, į bylas, kuriose sprendžiamas ginčas dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojo noru teismai turėtų atkreipti ypatingą dėmesį.

Vienoje byloje teismas pripažino, jog ieškovo J. K., dirbusio gydytoju pediatru, atleidimas iš darbo darbuotojo pareiškimu yra neteisėtas ir nepagrįstas, parašytas prieš darbuotojo valią. Teismas sprendimą argumentavo tuo, kad: darbdavys rėmėsi Valstybės tarnybos įgyvendinimo įstatymo (2002 m.) norma, pagal kurią iki 2003 m. sausio 1 d. valstybės tarnautojai, besiverčiantys medicinos praktika, atleidžiami iš valstybės tarnybos. Tačiau ši nuostata Konstitucinio Teismo buvo pripažinta antikonstitucine (prieštaraujančia Konstitucijos 48 str. 1 d.), tad darbdavys – Alytaus apskrities S. Kudirkos ligoninė - pasielgė neteisėtai, atleisdamas darbuotoją¹⁰¹. Kitoje byloje ieškovė, ginčydama atleidimo iš darbo formulotę, neįrodė, jog darbdavys naudojo spaudimą jai rašant pareiškimą dėl atleidimo iš darbo savo noru, todėl atleidimas iš darbo buvo pripažintas teisėtu¹⁰².

¹⁰¹ Alytaus rajono apylinkės teismo 2005 03 17 sprendimas civilinėje byloje Nr. 2 – 6- 179 / 2005.

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 02 26 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 70 / 2007. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2007, Nr. 27.

Kitoje panašioje byloje ieškovė, dirbusi buhalterė, D. J. ginčijo darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu, teigdama, jog darbdavė (UAB „Miego sala“ direktorė) naudojo prievartą, pati surašė pareiškimą, kurį darbuotoją privertė pasirašyti¹⁰³. Darbo sutarties nutraukimas buvo ginčijamas dar ir dėl to, kad ieškovė buvo atleista laikino nedarbingumo metu. Tačiau teismas atleidimą iš darbo pripažino teisėtu ir pagrįstu, kadangi buvo nustatytos aplinkybės, jog ieškovė buvo priimta išbandymo laikotarpiui, ir nepateisino darbdavio vilčių, ką patvirtino ir liudininkai: dirbo prastai, aplaidžiai, nekreipė dėmesio į darbdavio žodines pastabas, be to, klaidingai informavo apie laikiną nedarbingumą.

Panašios aplinkybės susiklostė ir byloje Nr. 3K – 3 – 489 / 2006. Ieškovė N. S. teigė, jog sanatorijos VŠĮ „Tulpė“ direktorė neteisėtai ją atleido iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą dėl pravaikštos. Pasak ieškovės, buvo sutarta, jog ieškovė bus atleista savo noru. Teismai darbo sutarties nutraukimą pripažino teisėtu, nes nustatė, jog ieškovė siekė, jog būtų atleista šalių susitarimu, tačiau darbdavys nesutiko. Ieškovei neatvykus į darbą be svarbių priežasčių, ji buvo atleista už pravaikštą¹⁰⁴.

Kad darbdavys darė spaudimą reikalaujamas išeiti iš darbo savo noru, teigė ir ieškovas B. J., dirbęs UAB „Zepter International“ centrinio sandėlio viršininku. Pasak ieškovo, jis parašė pareiškimą „neišlaikęs spaudimo ir jo darbo teisių pažeidinėjimo“. Nesulaukęs darbdavio prieštaravimo dėl atleidimo nuo pareiškime nurodytos datos, darbuotojas neišėjo į darbą, ir todėl buvo atleistas už pravaikštą. Teismai šį atleidimą pripažino teisėtu ir pagrįstu¹⁰⁵.

Keliose bylose buvo ginčijama **atleidimo iš darbo formuluotė**. Štai ieškovė I. G., dirbusi AB „Vilniaus Vingis“, teigė, jog darbdavys dėl prastovos, trukusios ilgiau nei 60 dienų per metus, ne dėl darbuotojų kaltės vertė darbuotojus eiti neapmokamų atostogų. Ieškovei esant laikinai nedarbinga ir turtint nedarbingumo pažymėjimą, darbdavys ją atleido pagal DK 127 straipsnį. Ieškovė, be reikalavimo priteisti vidutinį darbo užmokestį už prastovos laiką, prašė šį atleidimo iš darbo pagrindą pakeisti kitu – DK 128 straipsnio 1 dalimi¹⁰⁶. Ieškovė teigė, jog darbdavys darė spaudimą, reikalaujamas parašyti pareiškimą dėl atleidimo iš darbo. Šioje byloje pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai teisingai pripažino, jog atleidimas iš darbo darbuotojo pareiškimu buvo teisėtas, kadangi „ieškovė neįrodė, kad prašymą atleisti iš darbo ji parašė verčiama darbdavio, kad nebūtų kitas darbo sutarties nutraukimo pagrindas“, [...], be to, ieškovė darbdaviui nenurodė, jog atleidimo iš darbo dieną ji turėjo nedarbingumo pažymėjimą“. Visgi Aukščiausiasis Teismas nurodė, jog apeliacinės instancijos teismas padarė teisės taikymo klaidą:

¹⁰³ Vilniaus miesto antrojo apylinkės teismo 2005 10 21 sprendimas civilinėje byloje Nr. 2-4987-726/2005.

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 09 13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 489 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 11 29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 646 / 2004. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 02 26 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 70 / 2007. *Teismų praktika: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2007, Nr. 27.*

netinkamai taikė DK 141 straipsnio 3 dalies nuostatą ir nepagrįstai sumažino iš atsakovo ieškovės naudai priteistą vidutinį darbo užmokestį už uždelsimą atsiskaityti su darbuotoju ta suma, kurią ieškovė gavo kaip pašalpą iš darbo biržos. Aukščiausiasis Teismas akcentavo, jog pareiga laiku išmokėti darbo užmokestį priklauso darbdaviui [...] tad jeigu laikytina, kad teismas teisingai nusprendė dėl darbuotojo naudai išmokėtos sumos sumažinimo, tai tokiu atveju darbdavys ieškovei išmokėtą sumą privalėtų grąžinti darbo biržai, nes ši nėra atsakovo teisių perėmėja ir neturi pareigos už atsakovą atsiskaityti su ieškove“.

Aukščiausiasis Teismas civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 429 patenkino ieškovės A. A., dirbusios VĮ „Greitosios medicinos pagalbos stotis“, prašymą pakeisti atleidimo iš darbo formuluotę, kad atleidimo iš darbo pagrindu vietoje DK 136 straipsnio 1 dalies 2 punkto būtų nurodyta DK 129 straipsnio 2 dalis, susijusi su darbuotojo kvalifikacija. Teismai konstatavo, kad ieškovei speciali teisė – dirbti gydytos pediatrės darbą – nebuvo atimta, pasibaigus licencijos galiojimo terminui, ieškovė licencijos neperregistravo. Todėl ji (licencija) prilyginama licencijai, kurios galiojimas sustabdytas. Teismai nustatė, jog ieškovės nenoras perregistruoti licenciją nėra ieškovės kaltė, o licencijos galiojimo sustabdymas yra svarbi priežastis nutraukti neterminuotą darbo sutartį pagal DK 129 straipsnio 2 dalį dėl aplinkybių, susijusių su ieškovės kvalifikacija¹⁰⁷.

Darytina išvada: ginčai, kai darbuotojas atleidžiamas „kitais pagrindais“, kyla gana retai. Paprastai neprobleminiais laikomi darbo sutarties nutraukimo pagrindai (darbuotojo pareiškimu, šalių susitarimu) sukelia ginčą tada, kai darbdavys taiko psichologinį spaudimą ir verčia sau naudingiausiomis sąlygomis darbuotoją išeiti iš darbo. Į šias bylas teismai turėtų atkreipti ypatingą dėmesį, turėdami omenyje, kad darbuotojui, darbo sutartį nutraukusiam savo noru, nelogiška bylinėtis su darbdaviu.

2.5. Atleidimo iš darbo procedūros pažeidimai, kaip darbo ginčo pagrindas

Priežastis, dėl kurių kilo ginčas dėl darbo sutarties nutraukimo, galima sąlygiškai įvardinti kokybinėmis ir kiekybinėmis. Pirmajai grupei priskirtini ginčai, kai ginčijama pati atleidimo iš darbo priežastis (kvestionuojamas jos svarbumas). Antrajai grupei priskirtini ginčai, kai darbuotojas prašo pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir nepagrįstu dėl tam tikrų procedūrinių pažeidimų (nebuvo išpėtas ar buvo ne laiku išpėtas, nebuvo pasiūlytas kitas darbas, nebuvo suteiktos konsultacijos, laiku ar ne visiškai atsiskaityta ir kt.). Pastarąsias bylas taip pat galima sąlygiškai įvardinti „procedūrinėmis“. Jų yra mažiau nei bylų, kuriose ginčijamas

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 09 28 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 429 / 2005. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

atleidimo iš darbo pagrindas. Kartais darbuotojas ginčija tiek atleidimo iš darbo priežastį, tiek tvarką (procedūrą).

„Procedūrinėse“ bylose, susijusiose su darbo sutarties nutraukimu, darbuotojai ginčija įvairius darbdavio veiksmus: kad darbdavys nesilaikė įspėjimo terminų, nepasiūlė kito darbo, nesupažindino su pareigine instrukcija ir darbo reikalavimais, atleisdamas iš darbo neatsižvelgė į garantijas, suteikiamas tam tikros darbuotojų grupėms, nesilaikė atleidimo iš darbo eiliškumo, negavo atitinkamų kompetentingų organų leidimo atleisti darbuotoją iš darbo, pažeidė *non bis in idem* principą, netinkamai įformino darbo sutarties nutraukimą, atleido darbuotoją jo laikino nedarbingumo laikotarpiu ir pan. Pasitaikė bylų, kuriose kaip vienas iš atleidimo iš darbo neteisėtumo pagrindų nurodyta tai, jog darbdavys neįvykdė savo pareigos ir neleido darbuotojui raštu pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo. O ta, kaip minėta, naujas reikalavimas DK. Kai kurias iš šių bylų tikslinga aptarti.

Vienoje iš „procedūrinių“ bylų ieškovas (darbuotojas) prašė darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pripažinti neteisėtu ir nepagrįstu, kadangi, pasak darbuotojo, buvo pažeisti įspėjimo dėl atleidimo iš darbo terminai: darbdavys, užuot pagal įstatymą darbuotoją apie atleidimą įspėjęs prieš du mėnesius (darbuotojas neįėjo į asmenų, kuriems taikomi didesni įspėjimo terminai, kategoriją), tai padarė prieš keturis mėnesius¹⁰⁸. Pirmosios instancijos teismas šią aplinkybę vertino neteislingai, kadangi nusprendė, jog darbo sutartis buvo nutraukta neteisėtai ir nepagrįstai, nes darbuotojas buvo įspėtas ne prieš du, o prieš keturis mėnesius, tuo tarpu darbdavys nustatyti ilgesnius įspėjimo terminus gali ne vienašališkai, o numatydamas darbo arba kolektyvinėje sutartyje”. Apeliacinės instancijos teismas šį sprendimą panaikino kaip nepagrįstą ir neteisėtą ir konstatavo, jog darbo sutartis nutraukta teisėtai ir pagrįstai. Apeliacinės instancijos teismas akcentavo, kad “atsakovas, įspėjęs ieškovą prieš 4 mėnesius, nepažeidė darbuotojui įstatymu garantuoto minimalaus įspėjimo termino, priešingai, suteikė darbuotojui galimybę dirbti, mokėjo darbo užmokestį, pratęsė terminą, per kurį privalo pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, jeigu tokia galimybė yra”. Konkrečiu atveju įspėjimo terminas (pavyzdžiui, dviejų ar keturių mėnesių) nustatomas pagal įspėjimo darbuotojui įteikimo metu esančias aplinkybes, reikšmingas šiam terminui nustatyti, o joms pasikeitus, įspėjimo terminas atitinkamai pratęsimas. Šią poziciją teisinga pripažino Aukščiausiasis Teismas¹⁰⁹. Darbo autorės nuomone, pirmosios instancijos teismo padaryta teisinė klaida yra nepateisinama, kadangi įspėjimo termino prailginimas ne pažeidžia, o, atvirkščiai, apsaugo darbuotojo teises ir suteikia jam didesnes garantijas. Todėl šiuo pagrindu pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir nepagrįstu yra tikrai nelogiška.

¹⁰⁸Rokiškio rajono apylinkės teismo 2003 05 20 civilinėje byloje Nr. 2 – 376 – 03 / 2003.

¹⁰⁹Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas Nr. 44, 8.2 p.

Sutinkama bylų, kuriose ieškovas prašo darbo sutarties nutraukimą pripažinti neteisėtu ir nepagrįstu, kadangi darbdavys netinkamai vykdė savo pareigą pasiūlyti kitą darbą. Kitoje byloje teismai taip pat pripažino, jog darbdavys įvykdė visas savo pareigas atleisdamas darbuotoją iš darbo: ieškovę O. T. pasirašytinai supažindino su iespėjimu dėl darbo sutarties nutraukimo, siūlė ieškovei kitus darbus (virėjos ar valytojos), kurių ši atsisakė motyvuodama tuo, kad augina nepilnamečius vaikus. Teismai nustatė, jog darbdavys, atsižvelgdamas į ieškovės kvalifikaciją ir gebėjimus, siūlė jai tinkamą darbą, kurio ieškovė atsisakė, tuo tarpu pretenduoti į pedagogines ir kitas darbo vietas pagal etatų sąrašą ji negalėjo, nes aukštesnės kvalifikacijos pareigoms ieškovės profesiniai gebėjimai buvo nepakankami¹¹⁰.

Kaip jau minėta, įmonėje mažinant etatus, darbdaviui privalu laikytis tam tikros darbuotojų atleidimo iš darbo tvarkos: paskutiniąja eile turi būti atleidžiami darbuotojai, labiausiai pažeidžiami socialiniu aspektu (mažus vaikus auginančios moterys, asmenys, kuriems iki pensijos liko nedaug metų ir pan.). Dėl šios eilės nesilaikymo taip pat kyla darbo ginčai. Kauno miesto apylinkės teismas ieškovės atleidimą iš darbo pagal DK 129 straipsnį pripažino neteisėtu ir nepagrįstu, nes konstatavo, jog ieškovė priklausė asmenų, kuriems turi būti teikiamos padidintos socialinės garantijos, kategorijai: ieškovė viena augino vaiką iki 14 metų, tad su ja darbo sutartis galėjo būti nutraukta tik ypatingais atvejais, t. y. jeigu jos palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio (AB „Drobė“) interesus. Teismas nustatė, jog darbdavys nesilaikė atleidimo iš darbo eiliškumo, nes darbo vietose liko moterys, turinčios trumpesnį darbo stažą nei ieškovė bei neturinčios išlaikomų asmenų. Todėl darbdavys ieškovę turėjo palikti darbovietėje, o atleisti vieną iš šių moterų. Šioje byloje teismas akcentavo socialinio pažeidžiamumo prioritetą prieš asmens kvalifikaciją, pabrėždamas, jog šiuo atveju dalykinės darbuotojo savybės neturi įtakos darbuotojo atleidimui iš darbo¹¹¹.

Vienoje iš „procedūrinių“ bylų darbo sutarties nutraukimas su ieškove, dirbusia Šiaulių lopšelyje darželyje „Trys nykštukai“, apeliacinės instancijos teismo buvo pripažintas neteisėtu ir nepagrįstu, kadangi ieškovė nebuvo supažindinta su teisės aktais, reglamentuojančiais vaikų saugą (Vaikų gyvybės ir sveikatos apsaugos taisyklėmis ir Ikimokyklinio ugdymo auklėtojo pareigine instrukcija), tad jai nebuvo galima taikyti drausminės atsakomybės už netinkamą pareigų atlikimą¹¹². Aukščiausiasis Teismas panaikino apeliacinės instancijos sprendimą kaip nepakankamai pagrįstą įrodymų atžvilgiu.

Yra bylų, kuriose ginčijamas visas kompleksas darbdavio padarytų procedūrinių pažeidimų atleidžiant darbuotoją iš darbo. Ieškovė F. V., dirbusi AB „Anykščių vynas“, ginčydama atleidimo iš darbo teisėtumą, nurodė, jog darbdavys pažeidė nuostatas dėl iespėjimo,

¹¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 06 09 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 356 / 2004. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2005, Nr. 22.

¹¹¹ Kauno apylinkės teismo civilinė byla Nr. 2 – 14505 / 2003.

¹¹² Šiaulių apygardos 2004 12 21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 314/2005.

jai nebuvo pasiūlytos kitos laisvos darbo vietos, į kurias priimti kiti asmenys, jos darbo vieta nebuvo panaikinta ir t. t. Aukščiausiasis Teismas šioje byloje nustatė, jos atleidimas iš darbo buvo teisėtas ir pagrįstas, nes įmonėje atlikti realūs struktūriniai pertvarkymai, ieškovės darbo vieta neišliko, ieškovė pagal savo kvalifikaciją neturėjo pranašumų lyginant su kitais darbuotojais paliekant darbe¹¹³. Kitoje byloje ieškovas taip pat nurodė visą eilę darbdavio padarytų atleidimo iš darbo tvarkos pažeidimų: jis nebuvo supažindintas su darbo grafiku, budėjo namuose ir esant kroviniui buvo iškviečiamas į darbą, iš jo nebuvo reikalaujama pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, jis nebuvo supažindintas su įsakymu apie atleidimą ir toks įsakymas jam nebuvo įteiktas ir pan.¹¹⁴

Pasitaikė byla, kai ieškovas ginčijo atleidimo iš darbo teisėtumą ir pagrįstumą, remdamasis tuo, kad buvo pažeista drausminės nuobaudos skyrimo tvarka (DK 240 str. 2 d.), t. y. ieškovas teigė, jog darbdavys, norėdamas jį atleisti iš darbo, privalėjo gauti bendrovės akcininkų sutikimą, kadangi ieškovas buvo šios bendrovės akcininkas. Pirmosios instancijos teismas konstatavo, kad DK nenumato kokių nors specialių taisyklių ar apribojimų atleidžiant iš darbo akcininkus, tad atsakovas, prieš atleisdamas ieškovą iš darbo, neturėjo pareigos gauti bendrovės akcininkų sutikimą. Teismas darė išvadą, kad ieškovas atleistas iš darbo nepažeidžiant DK 240 straipsnio 2 dalies reikalavimų¹¹⁵.

Tarp analizuotų bylų vienoje darbo sutarties nutraukimo teisėtumas buvo ginčijamas dėl *non bis in idem* principo pažeidimo. Darbdavys, iš pradžių paskyręs drausminę nuobaudą – papeikimą, vėliau nuobaudą panaikino ir darbuotoją atleido iš darbo. Ieškovė, dirbusi felčere greitosios pagalbos ligoninėje, teigė, jog darbdavys pažeidė *non bis in idem* principą. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai konstatavo, jog *non bis in idem* principas pažeistas nebuvo, kadangi įsakymo dėl drausminės nuobaudos skyrimo galiojimo metu paskirtoji drausminė nuobauda ieškovei teisinių pasekmių nesukėlė, be to, įstatymas nedraudžia per nustatytą drausminės nuobaudos skyrimo terminą, panaikinus paskirtą nuobaudą, paskirti kitą, atitinkančią pažeidimo pobūdį. Teismai nurodė, jog pirmoji nuobauda – papeikimas – ieškovei buvo paskirta neteisėtai, nesilaikant DK 240 straipsnio 2 dalies reikalavimų, ir ieškovė nuobaudos pakeitimą nepagrįstai sutapatino su nuobaudos panaikinimu. Aukščiausiasis Teismas išreiškęs tokią pačią nuomonę, pažymėjo, jog nuobaudos panaikinimo būtina sąlyga yra geras ir sąžiningas darbas, ko šiuo atveju nebuvo¹¹⁶.

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 03 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 156 / 2008. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 10 25 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 566 / 2004. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

¹¹⁵ Kretingos rajono apylinkės teismo sprendimas civilinėje byloje Nr. 2 – 886 – 4 / 2003.

¹¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 03 22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 208 / 2004 „Dėl drausminės nuobaudos paskyrimo“. *Teismų praktika: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis*, 2004, Nr. 21.

Kaip jau minėta, kartais pasitaiko ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo įforminimo ar dėl darbo sutarties nutraukimo formuluotės pakeitimo. Iš tiriamų bylų tokių pasitaikė kelios. Vienoje byloje ginčas buvo išspręstas ieškovo naudai. Ieškovas, atleistas iš darbo pagal 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, nurodė, jog atleidimo iš darbo dokumentuose nurodytas abstraktus pagrindas - 136 straipsnis. Teismas nurodė, jog toks nurodymas nėra teisingas ir, sutinkamai su DK 141 straipsnio 2 ir 4 dalis, atleidimo iš darbo pagrindą būtina nurodyti tiksliai. Reikia pastebėti, jog ši atleidimo iš darbo įforminimo yda sutinkama gana dažnai.

Iš tiriamų bylų nepasitaikė tokių, kuriose darbo sutarties nutraukimas būtų ginčijamas darbdaviui neatlikus tokių pareigų kaip darbuotojų konsultavimasis ir informavimas, laisvo laiko naujo darbo paieškoms suteikimas.

2.6. Neturtinės žalos atlyginimo klausimas nagrinėjant bylas, susijusias su darbo sutarties nutraukimu

Kaip jau ne kartą minėta, darbuotojui suteikta dispozicija pasirinkti ieškinio reikalavimą: gražinti į darbą ar priteisti kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką. Teismas piniginių klausimą turi nagrinėti kiekvieną kartą, kai tik yra sprendžiamas ginčas dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo ir pagrįstumo. Pastaruoju metu dažniau pasitaiko bylų, kuriose ieškovai, kvestionuodami atleidimą iš darbo, prašo priteisti ir neturtinę žalą. Tokių bylų pasitaikė 13. Taigi, neturtinės žalos atlyginimą dėl neteisėto darbo sutarties nutraukimo prašo priteisti maždaug kas septintas ieškovas. Prašomos priteisti neturtinės žalos dydis labai įvairus: dėl, pasak darbuotojų, neteisėto ir nepagrįsto atleidimo iš darbo darbuotojai prašė priteisti 3000, 5000, 7000, 10 000, 15 000, 20 000, 25 000, 50 000 Lt. Iš empiriniam tyrimui naudotų bylų didžiausia dėl neteisėto atleidimo iš darbo darbuotojui priteista neturtinė žala yra 3000 Lt (iš prašytų 10 000 Lt). Neseniai Lietuvos apeliacinis teismas už neteisėtą ir nepagrįstą atleidimą iš darbo darbuotojai priteisė neprecedentinę – 80 000 Lt – neturtinės žalos sumą (byla Budrienė v. UAB „Krekenava“). Tikėtina, kad tokia palanki darbuotojams teismų praktika bus vystoma toliau.

Apskritai, galima teigti, jog darbuotojo reikalavimas atlyginti neturtinę žalą yra aktualus neturtinės žalos atlyginimo kontekste: neturtinės žalos atlyginimo, dydžio klausimai vis dažniau sprendžiami civilinėse, baudžiamosiose bylose. Šiais klausimais vis plačiau diskutuojama moksliniame lygmenyje, bandant atsakyti į klausimą, ar įmanoma neturtinės žalos dydį harmonizuoti Europos Sąjungos valstybių narių civilinės teisės kontekste. 2001 m. parengtas lyginamasis Europos šalių tyrimas¹¹⁷ atskleidė, kad šioje srityje įvairiose Europos valstybėse yra daug skirtumų. Apibendrinant tyrimo rezultatus buvo įvairių nuomonių dėl galimybės suderinti

¹¹⁷ Damages for Non – pecuniary Loss in a Comparative Perspective. H. W. V. Rogers (ed.). Wien/new York: European Centre of Tort and Insurance Law, 2001.

neturtinės žalos atlyginimo klausimus. Ypač buvo akcentuojamas poreikis sumažinti atlygintinos neturtinės žalos atlyginimo dydžių skirtumus, taip pat vienodinti atvejus, kada neturtinės žala atlyginama, teigiant, jog didžiuliai skirtumai negali būti pateisinami ES lygiu¹¹⁸. Visgi dėl deliktų, ypač atlyginant neturtinę žalą, teisės Europoje unifikavimo iki šiol labai abejojama. Kaip teigia specialistai, tai trukdo padaryti šalių ekonominiai, nacionaliniai ypatumai, skirtingi vertybiniai prioritetai. Tačiau bendrųjų tarptautinės privatinės teisės raidos tendencijų įvertinimas būtinas, nes tai padeda įvertinti nacionalinio teisinio reguliavimo veiksmingumą ir sudaro tinkamo esamų teisės normų interpretavimo prielaidas¹¹⁹. Iš tiesų neturtinės žalos atlyginimo teisinio reguliavimo klausimai iki šiol paliekami nacionalinio įstatymų leidėjo ir nacionalinių teismų diskrecijai, nes dėl jų subjektyvaus pobūdžio reikia individualiai įvertinti kiekvieną konkrečią situaciją, tiksliai nustatyti neturtinės žalos dydžio kriterijus. Neturtinės žalos atlyginimas, kaip išimtinis teisių gynimo būdas, tampa lygiaverčiu turtinės žalos atlyginimui. Tokia išvada darytina analizuojant Europos deliktų principus (*Principles of European Tort Law*)¹²⁰.

Žinoma, neteisėtai ir nepagrįstai iš darbo atleistas darbuotojas visada patiria didesnę ar mažesnę neturtinę žalą. Aukščiausiasis Teismas ne kartą civilinėse bylose pažymėjęs, jog sprendžiant darbuotojo patirtos neturtinės žalos atlyginimo klausimą, būtina laikytis bendrųjų neturtinės žalos atlyginimo pagrindų ir kriterijų, įtvirtintų CK 6.250 straipsnyje. „Teismų praktikoje yra suformuluota, jog neturtinė žala padaroma fizinio ir dvasinio pobūdžio pakenkimais, kurie sukelia kančias ir išgyvenimus. Tai yra asmeniui nenaudingas poveikis, asmeniui jis dėl to yra nepalankus, nepriimtinas ir bet kurio protingo asmens požiūriu neturi būti daromas“, - konstatuoja Aukščiausiasis Teismas¹²¹. Taip pat akcentuojama būtinybė įrodinėjant neturtinės žalos buvimą, jos dydį grįsti „kuo daugiau ir kuo svarbesnių žalos dydžiui nustatyti reikšmingų kriterijų“.

Tačiau apskritai iš teismo praktikos matyti, jog bylose dėl darbo sutarties nutraukimo į neturtinės žalos atlyginimą žiūrima atsargiai, o pats neteisėto atleidimo iš darbo faktas dar neįrodo, jog buvo patirta neturtinė žala.

Iš teismo praktikos darbo ginčų bylose, kuriose prašoma priteisti neturtinės žalos atlyginimą, galima formuluoti pagrindinę nuostatą: teismas neturtine žala nelaiko tai, kad darbuotojas turėjo priverstinai nedirbti, kadangi priverstinės pravaikštos laikotarpis

¹¹⁸ MAGNUS, U., FEDTKE, J. *German Report on Non – pecuniary Loss // damages for Non – Pecuniary Loss in a Comparative Perspective* / H. W. V. Rogers (ed.). Wien/ New York: European Centre of Tort and Insurance Law, 2001, p. 109 – 128.

¹¹⁹ CIRTAUTIENĖ, S. Juridinio asmens teisės į neturtinės žalos atlyginimą kitimo tendencijos civilinės teisės derinimo kontekstu. In *Šiuolaikinės civilinės teisės raidos tendencijos ir perspektyvos. Trends and perspectives in the development of contemporary civil law*. Vilnius: Justitia, 2007, p. 22 .

¹²⁰ *Principles of European Tort Law: Text and Commentary/ Prepared by European Group on Tort Law: Springer, 2005.*

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 04 18 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 7 – 255 / 2005. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

kompensuojamas vidutiniu darbo užmokesčiu. Remiantis šia nuostata, ieškovui A. J. nebuvo priteista prašyta 1500 litų neturtinės žalos suma, nors atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu ir nepagrįstu¹²². Panašioje byloje teismas nurodė, jog neteisėto atleidimo iš darbo faktas nepreziūmuoja neturtinės žalos padarymo fakto ieškovui, o neturtinė žala turi būti įrodyta. Teismas pažymėjo: “Nors ieškovas teigia, kad atleidimas žemina jo reputaciją, tačiau darbdavys jį atleido savo noru. Tai reiškia, kad nebuvo jokių aplinkybių, kurios žemintų darbuotojo reputaciją. Išėjimas iš darbo savo noru to neparodo. Kokių nors kitų faktų, kad darbdavys būtų davęs neigiamas rekomendacijas ar ką nors skleidęs, ieškovas neįrodė. Todėl žalos padarymo faktas nėra įrodytas”¹²³.

Dar vienoje byloje ieškovė A. M. prašė pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir nepagrįstu ir iš darbdavio priteisti 10 tūkst. litų neturtinės žalos atlyginimą¹²⁴. Teismas, atmesdamas ieškovės prašymą, nurodė reikalavimo netikslumą: tai, kad prašoma neturtinę žalą priteisti ne iš darbdavio – juridinio asmens (SB „Volungėlė“), o iš fizinio asmens, kuris nėra darbo sutarties šalis.

Vienoje iš nedaugelio bylų (jau minėtų) teismas ieškovei priteisė gana didelį – 2855,46 Lt – neturtinės žalos atlyginimą (iš ieškovės prašytų 20 tūkst. Lt). Teismas nustatė, jog ieškovė patyrė neturtinę žalą, nes: darbdavio tendencingas siekimas ieškovę atleisti iš darbo, neadekvati drausminė nuobauda (esant progai darbe išgerta šampano taurė tapo kaltinimu girtuokliavimu) ieškovei sukėlė stiprius dvasinius išgyvenimus, stresą, pažeminimą, nestabilumo darbo santykiuose jausmą bei neužtikrinimą savo ateitimi. Be to, ieškovė įrodė, jog dėl šių darbdavio veiksmų jai pakilo kraujo spaudimas, prasidėjo skausmai širdies plote, dėl ko ji beveik mėnesį buvo nedarbinga¹²⁵.

Dar vienoje byloje teismas neteisėtai atleisto darbuotojos patirtą neturtinę žalą taip pat priteisė, nors ir sumažino 20 kartų (nuo prašomų 10 000 Lt iki 500 Lt). Teismai atsižvelgė į tai, jog ieškovei R. R. dirbusiai AB „Alytaus tekstilė“, nebuvo suteiktos sąlygos persikvalifikuoti ir susirasti naują darbą, tačiau jos išgyvenimai dėl atleidimo iš darbo nebuvo tokie stiprūs, kad prireiktų medikų pagalbos¹²⁶. Byloje Nr. 3K – 3 – 204 teismas neturtinę ieškovo V. S. patirtą žalą sumažino daugiau kaip tris kartus (nuo prašytų 10 000 Lt iki 3000 Lt), pripažindamas, kad ieškovas, atsisakydamas visų jam siūlomų kitų darbų, nebuvo pakankamai rūpestingas dėl savo ateities ir nuolatinių darbo pajamų užtikrinimo¹²⁷.

¹²² Vilniaus miesto antrojo apylinkės teismo 2005 03 22 sprendimas civilinėje byloje Nr. 2 – 01550 – 580/2005.

¹²³ Vilniaus miesto pirmojo apylinkės teismo 2005 12 06 sprendimas civilinėje byloje Nr. 2 – 04076 – 171/2005.

¹²⁴ Alytaus rajono apylinkės teismo 2006 04 27 sprendimas civilinėje byloje Nr. 2 – 92 - 90 / 2006.

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 01 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 10 / 2006. *Teismų praktika: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis*, 2006, Nr. 25.

¹²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 11 21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 514 / 2007. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

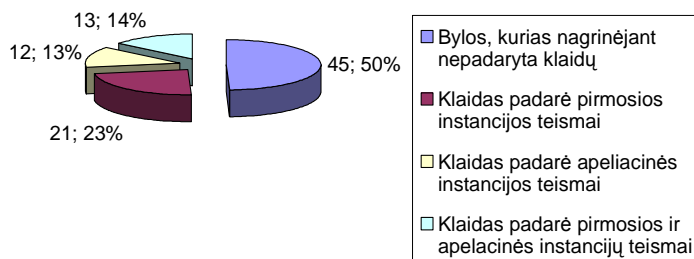
¹²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 04 27 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 204 / 2007 (S). *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

Kaip matyti, neteisėto atleidimo iš darbo atveju darbuotojams sunku įrodinėti didelės neturtinės žalos patyrimą. Teismas, nors ir pripažindamas atleidimo iš darbo neteisėtumą ir nepagrįstumą, dažniausiai linkęs kelis kartus sumažinti prašomos neturtinės žalos dydį. Visgi laikomasi nuostatos, jog neteisėtas atleidimas iš darbo darbuotojui padaro didesnę ar mažesnę neturtinę žalą, tad šiuo atveju darbuotojas turi patirtą žalą argumentuotai įrodyti.

Taigi, prašymus atlyginti neturtinę žalą dėl neteisėto atleidimo iš darbo pateikia nemaža dalis ieškovų. Teismas laikosi nuostatos, jog automatiškai pats atleidimo iš darbo faktas dar neįrodo patirtų dvasinių kančių, kadangi patirtą žalą kompensuoja tam tikros išmokos. Be to, darbuotojas turi pateikti svarius argumentus neturtinei žalai įrodyti. Taip pat pastebėta, jog nė vienoje iš bylų neturtinės žalos dydis nebuvo priteistas toks, kokio prašė ieškovas – kartais ji sumažinama net 20 kartų.

2.7. Pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų klaidos nagrinėjant ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo

Maždaug kas antrojoje byloje teismai darbo didesnes ar mažesnes klaidas sprenddami ginčą dėl darbo sutarties nutraukimo (8 diagrama). Kaip matyti, daugiausiai klaidų linkę daryti pirmosios instancijos teismai. Sąlygiškai didelę dalį bylų (14 proc.) sudaro bylos, kurias neteisingai sprendė tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijų teismai, šiek tiek mažiau – apeliacinės instancijos teismai.



8 diagrama. Bylų pasiskirstymas pagal teismų daromas klaidas nagrinėjant bylas, susijusias su darbo sutarties nutraukimu

Tyrimas parodė, kad pirmosios instancijos ir apeliacinės instancijos teismai daro įvairias klaidas. Šias klaidas būtų galima diferencijuoti taip (1 priedas):

1) *Nepakankamas bylos aplinkybių išaiškinimas, įrodymų nepakankamumas*. Ši klaida sutinkama jau minėtose bylose – byloje, kurioje ieškovių atleidimas iš darbo pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą buvo pripažintas neteisėtu (AT 2004 10 04 nutartis Nr. 3K – 3 – 513 / 2004), taip pat teisėtu (AT 2006 02 08 nutartis Nr. 3K – 3 – 105 / 2006).

Tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teismai nepakankamai išaiškino ir įvertino bylos aplinkybes, dėl ko byla Aukščiausiojo Teismo buvo gražinta nagrinėti iš naujo¹²⁸. Ieškovė E. C. skundė darbdavio – Valstybinio žemėtvarkos instituto – veiksmus ir prašė atleidimą iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą pripažinti neteisėtu (aplaidus darbo pareigų atlikimas). Pirmosios instancijos teismas tenkino ieškovės ieškinį, nurodęs, jog nėra aišku, už kokį konkretų darbo pareigų pažeidimą ieškovė buvo atleista, nes nenurodytas konkretus darbo pareigų instrukcijos punktas, kuris buvo pažeistas. Apeliacinės instancijos teismas pripažino, kad ieškovė negali būti gražinta į darbą, ir priteisė visas jai priklausančias sumas, be to, buvo praleisti įstatymo nustatyti terminai drausminei nuobaudai skirti (6 mėn.). Aukščiausiasis Teismas panaikino apeliacinės instancijos teismo nutartį ir bylą gražino nagrinėti iš naujo dėl šių teismų padarytų klaidų: netinkamo DĮK 159 straipsnio 2 dalies (DK 241 str, 2 d.) aiškinimo. Aukščiausiasis Teismas nustatė, jog drausminės nuobaudos buvo skirtos už tęstinius darbo drausmės pažeidimus ieškovei aplaidžiai vykdant darbo pareigas. Aukščiausiasis Teismas konstatavo, jog pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai neišaiškino visų bylos aplinkybių ir neteisingai nustatė, jog darbdavys, pažeisdamas 6 mėnesių terminą, neteisėtai ieškovę atleido iš darbo. Tuo tarpu ieškovė darė tęstinius drausmės nusižengimus, į ką neatsižvelgė teismai.

Įrodinėjimo taisyklių nepakankamumas, klaidingas įrodymų vertinimas akcentuoti ir kitoje byloje, kurioje Aukščiausiasis Teismas panaikino apeliacinės instancijos teismo nutartį, kuria buvo pripažinta, kad ieškovės I. T. atleidimas iš darbo dėl darbo pareigų buvo neteisėtas, nes darbdavys ieškovių nesupažindino su įmonės teisės aktais¹²⁹. Apeliacinės instancijos teismo klaida buvo ta, kad jis nepakankamai įvertino bylos aplinkybes. Abejones sukėlė ieškovės teiginys, jog ji tikrai nebuvo supažindinta su šia instrukcija, dingusi darbuotojų, supažindintų su instrukcija, sąrašo dalis ir pan.

Nepakankamas bylos aplinkybių išaiškinimas, neįvertinimas, kokius materialinės ir proceso teisės pažeidimus padarė darbdavys, Aukščiausiajam Teismui buvo pagrindas naikinti apeliacinės instancijos teismo nutartį ir bylą perduoti iš naujo nagrinėti apeliacine tvarka byloje, kurioje ieškovas ginčijo atleidimą iš darbo dėl įmonės struktūrinių pertvarkymų¹³⁰.

¹²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 10 13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 – 503 /2004.

¹²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 05 30 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 314/2005.

¹³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 01 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 13 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

Dėmesio vertos ir pirmosios ir apeliacinės instancijų teismų klaidos, padarytos nagrinėjant bylą Nr. 3K – 3 – 643 / 2004¹³¹. Aukščiausiasis teismas nurodė, jog abu bylą nagrinėję teismai, kurių sprendimais darbuotojo P. L. atleidimas iš darbo pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punktą pripažintas neteisėtu, neteisingai pritaikė CPK 182 straipsnio 1 punktą, atleido ieškovą nuo įrodinėjimo pareigos ir nevertino nė vieno atsakovo pateikto įrodymo. Taigi teismai nepagrįstai nevertino ieškovo padaryto pažeidimo remdamiesi CPK 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatytų įrodinėjimo priemonių informacija. Civilinėje byloje buvo pateikti ne tik rašytiniai įrodymai, kuriuose nustatytos ieškovo padaryto darbo teisės pažeidimo aplinkybės, bet užfiksuoti liudytojų parodymai, kuriuose jie tvirtino, kad ieškovas pripažino, kad atneštas iš lauko maišas priklausė jam ir pan.

Įrodymų pakankamumo taisyklės pažeidimas sutinkamas jau minėtoje darbo ginčų byloje (AT 2004 10 04 nutartis Nr. 3K – 3 – 513 / 2004), kurioje buvo pripažinta, jog ieškovių atleidimas iš darbo už veiką, turinčią vagystės požymių, yra neteisėtas ir nepagrįstas, nes byloje remtasi nepakankamais įrodymais: vagystės niekas nematė, remtasi tik surašytu vienu aktu, nebuvo iškviesta policija, vienintelis liudytojas abejojo dėl ieškovių tapatybės ir t. t.

2) *neteisingai vertinamas drausminės nuobaudos šiurkštumas, neteisingai išskiriami nuobaudos paskyrimo kriterijai*. Kaip jau minėta, šis „kokybinis“ paskirtos drausmės nuobaudos vertinimas yra viena didžiausių problemų nagrinėjant bylas, susijusias su ginčais dėl darbo sutarties nutraukimo. Neteisingai teismai nuobaudos šiurkštumą vertino byloje, kurioje mokytojas ginčijo atleidimo iš darbo teisėtumą (AT 2005 09 19 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 - 403 / 2005). Aukščiausiasis Teismas, šioje byloje pripažindamas atleidimą iš darbo nepagrįstai griežta drausmine nuobauda, drausminės nuobaudos neteisingumą grindė moraliniais kriterijais, pagarba mokytojui, siekiu derinti mokinių ir mokytojų teises ir pareigas, neskiriant prioriteto pirmiesiems. Drausminės nuobaudos šiurkštumo neteisingas vertinimas sutinkamas ir kitose bylose.

3) *neteisingas įstatymų normų taikymas ir aiškinimas*. Vienoje byloje Aukščiausiasis Teismas nurodė pirmosios instancijos teismo klaidą, kai šis neteisingai taikė DK 243 straipsnio normą dėl drausminės nuobaudos galiojimo ir pripažino atleidimą iš darbo neteisėtu, ieškovui pakartotinai padarius darbo pareigų pažeidimą¹³². Šis sprendimas buvo priimtas neatsižvelgiant į Aukščiausiojo Teismo Senato išaiškinimą dėl darbo sutarties nutraukimo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą, klaidingai konstatuojant, kad darbo sutartis šiuo pagrindu negalėjo būti nutraukta, nes atleidimo iš darbo dieną jau negaliojo anksčiau paskirta drausminė nuobauda. Tuo tarpu byla turėjo būti išspręsta kitaip, DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkte nustatyta 12

¹³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 11 29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 643. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

¹³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 03 07 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3- 162/2005.

mėnesių terminą skaičiuojant nuo tos dienos, kada padarytas darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo, o ne nuo įsakymo dėl darbo sutarties nutraukimo priėmimo dienos.

Darbo ginčų byloje Nr. 3K – 3 – 544 / 2007, kurioje ieškovė ginčijo drausminės nuobaudos – atleidimo iš darbo – teisėtumą – apeliacinės instancijos teismas netinkamai taikė Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo, CK, Pacientų teisių ir žalos sveikatai atlyginimo įstatymo normas, dėl ko nepagrįstai konstatavo, jog ieškovė, dirbusi gydytoja, nepadarė šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo. Teismas, vadovaudamasis šiais aktais, turėjo nustatyti, ar ieškovė pažeidė paciento teisę į informacijos konfidencialumą¹³³.

Netinkamai DK 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktų nuostatas aiškino pirmosios instancijos darbo ginčų byloje Nr. 3K – 3 – 477 / 2005. Teismas neteisingai nustatė, jog ieškovo atleidimas iš darbo buvo neteisėtas, Ši teisės norma nenumato reikalavimo, kad darbo drausmės pažeidimai, esantys šioje teisės normoje nustatyto atleidimo iš darbo pagrindu, būtų įvertinti kaip šiurkštūs (DK 235 str.). Tad byloje esančių įrodymų visuma leido daryti pagrįstą išvadą, kad faktų sudėtis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarime Nr. 45 2 punkte nurodyta kaip DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto taikymo pagrindas, yra nustatyta: ieškovas padarė darbo drausmės pažeidimą, nes nevykdė Keleivių ir bagažo vežimo kelių transporto taisyklėse numatytos pareigos bilietus keleiviams parduoti iš karto jiems įlipus į transporto priemonę bei sumokėjus visą vežėjo nustatytą kainą, ir atsakovas tai įrodė; ieškovas šį darbo drausmės pažeidimą padarė po to, kai jam per paskutinius dvylika mėnesių buvo skirtos drausminės nuobaudos; aplinkybės, kad apie ankstesnių nuobaudų skyrimą ieškovui buvo pranešta, niekas neginčija¹³⁴.

Kaip matyti, apie pusėje bylų būna neteisingai išspręstos pirmosios ar apeliacinės instancijos teismų. Daugiausia klaidų daro pirmosios instancijos teismai. Bylų, kuriose pirmosios ir apeliacinės instancijų teismų sprendimai visiškai sutampa, yra nedaug. Aukščiausiojo Teismo nurodytos teismų daromos klaidos susijusios su netinkamu ir nepakankamu bylos aplinkybių išaiškinimu, įrodymų nepakankamumu, neteisingu įstatymų taikymu, neteisingai nustatytais vertinimo kriterijais ir pan.

¹³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 12 10 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 544 / 2007. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

¹³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 10 12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 477 / 2005. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

IŠVADOS

1. Darbo ginčai yra viena iš socialinio konflikto formų, sukeliančių teises pasekmes. Šių ginčų nagrinėjimo teisme ypatumai susiję su silpnesniosios pusės - darbuotojų – papildintomis garantijomis, kurios pasireiškia: šių ginčų nagrinėjimu skubos tvarka, atleidimu nuo žyminio mokesčio, įrodinėjimo pareigos darbdaviui perkėlimu, teismo teisės išeiti už ieškinio reikalavimo ribų.

2. Ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo sukelia tiek neteisingas situacijos, įmonės struktūrinių pertvarkymų, darbo drausmės pažeidimo ir kitų aplinkybių įvertinimas, tiek atleidimo iš darbo procedūros pažeidimai. Kiekvienu atveju atleidimas iš darbo gali būti pripažintas neteisėtu ir nepagrįstu.

3. Darbuotojo teisės ir interesai atleidžiant iš darbo ginami įvairiais teisiniais saugikliais: suponuojant darbdavio pareigą laiku įspėti apie atleidimą, pagal galimybes siūlyti kitą darbą, konsultuoti, laikytis grupinio atleidimo eiliškumo pagal darbuotojų grupes, laiku atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju. Ypač teigiamai vertinti nauji DK nustatyti teisiniai saugikliai: reikalavimas nurodyti ne formalią, o svarbią atleidimo priežastį, reikalavimas darbuotojui raštu pasiaiškinti dėl darbo drausmės pažeidimo, darbdavio teisė darbuotoją atleisti ne dėl formalių, o realių įmonės struktūrinių pertvarkymų ir pan.

4. Darbuotoją atleidžiant darbdavio iniciatyva, problemiščiausias yra įmonės struktūrinio pertvarkymo veiksnys. Todėl teigiamai vertintinas įstatymo leidėjo žingsnis naujojoje DK 138 straipsnio redakcijoje sukonkretinti ir sugriežtinti reikalavimus įmonės struktūriniam pertvarkymams. Ne visiškai aiškus ir darbuotojo elgesio veiksnys, kaip darbuotojo atleidimo darbdavio iniciatyva pagrindas. Neaišku, kokiais kriterijais turėtų remtis darbdavys, atleisdamas darbuotoją pagal DK 129 straipsnio 2 dalį „dėl elgesio“, nes netinkamas darbuotojo elgesys darbe dažniausiai laikomas darbo drausmės pažeidimu, be to, negali atsirasti be darbuotojo (teisnaus ir veiksniaus asmens) kaltės. Neaiškiai apibrėžtas pageidaujamas darbuotojo elgesio veiksnys gali tapti darbdavio piktnaudžiavimo priemone.

5. Teigiamai galima vertinti DK naujovę – nebaigtinio sąrašo, apimančio šurkščius darbo pareigų pažeidimus, pateikimą. Į šį sąrašą įtrauktos naujos normos padeda darbdaviui ir darbuotojui racionaliau spręsti kilusius ginčus dėl darbo pareigų pažeidimų. Nelabai aišku, kokiais kriterijais vadovaujantis galima priskirti darbo tvarkos pažeidimą prie šurkščių darbo pareigų pažeidimų, už kuriuos darbuotojas gali būti atleistas iš darbo pagal 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą.

6. Empirinis tyrimas parodė, jog darbo sutarties nutraukimas neteisėtu ir nepagrįstu pripažįstamas maždaug kas trečiojoje byloje, nagrinėtose visų instancijų teismuose. Tai rodo, kad darbdaviai, nutraukdami darbo sutartis, daro nemažai darbo teisės pažeidimų. Šie

pažeidimai dažniau pasireiškia atleidimo priežasties svarbumo aspektu, rečiau - atleidimo iš darbo procedūrų pažeidimais.

7. Empirinis tyrimas parodė, kad daugiausiai darbo ginčų (apie 71 proc.) dėl darbo sutarties nutraukimo kyla dėl darbo sutarties nutraukimo be išpėjimo, iš jų akivaizdžiai dominuoja ginčai, kilę darbuotoją atleidus dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo. Iš ginčų, kilusių darbuotoją atleidus darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, dažniausiai pasitaiko ginčai, kuriuose ginčijamas darbo sutarties nutraukimas dėl įmonės struktūrinių pertvarkymų. Kai kurie atleidimo iš darbo pagrindai, kaip ginčo objektas, sutinkami itin retai (dėl darbuotojo atleidimo iš darbo jam atsisakius tikrinti sveikatą, dėl įmonės bankroto, prastovos ir pan.).

8. Tyrimas parodė, kad visgi iki šiol egzistuoja tendencija atleidžiant darbuotoją aiškiai neįvardinti atleidimo iš darbo pagrindo, jį formuluojant abstrakčiai. Kartais tikrasis atleidimo iš darbo pagrindas labai nutolęs nuo deklaruojamo atleidimo pagrindo. Ypač tai pasakytina apie darbo sutarties nutraukimą, iš pirmo žvilgsnio nekeliantį problemų – darbuotojo noru ar šalių susitarimu. Kaip parodė bylų analizė, darbuotojai retai įrodo, kad darbdavys naudojo psichologinį spaudimą ir, darbuotojui atsisakius išeiti iš darbo savo noru, atleido darbuotojui nepalankiu pagrindu.

9. Darbuotojai gana dažnai bando prisiteisti neturtinę žalą dėl neteisėto atleidimo iš darbo – iš tirtų bylų šį reikalavimą formuluoja maždaug kas septintas ieškovas, patirtą neturtinę žalą įvertinęs labai skirtingomis sumomis – nuo vieno iki 50 tūkstančių litų. Teismai labai atsargiai žiūri į neturtinės žalos priteisimą, preziumuodami, jog priverstinės pravaikštos laikotarpio patirta žala pagal įstatymą yra kompensuojama, taigi dažnai nesiejama su kompensuotinais darbuotojo dvasiniais pergyvenimais. Nors neteisėtas atleidimas iš darbo sukelia panašius padarinius kiekvienam darbuotojui, teismų praktika rodo, jog priteistos neturtinės žalos dydis labai nevienodas (500 ar 3000 Lt.). Nė vienoje iš analizuotų bylų priteistos neturtinės žalos dydis nebuvo toks, kokio prašė ieškovas – kai kuriose ji sumažinta net 20 kartų. Apie neturtinės žalos dydžių vienodinimą ES lygmenyje kalbėti anksti atsižvelgiant į nacionalinės teisės skirtingose valstybėse ypatumus. Visgi galima teigti, jog galimybė prisiteisti visgi nemažą neturtinės žalos sumą (3000 Lt ir pan.) turėtų sąlygoti didesnę darbdavių atidumą darbuotoją atleidžiant iš darbo.

10. Tyrimu nustatyta, kad maždaug kas antroje byloje teismai daro didesnes ar mažesnes klaidas. Dažniausiai klaidas nagrinėjant bylas daro pirmosios instancijos teismai: tokios bylos sudaro apie 23 proc. visų tirtų bylų. Apie 13 proc. bylų neteisingai ginčą išsprendė apeliacinis teismas, panašioje bylų dalyje klydo pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai. Tyrimu daugiausiai identifikuotos šio pobūdžio klaidos: netinkamas teisės aktų normų taikymas, nepakankamas bylos aplinkybių išaiškinimas, įrodymų nepakankamumas, neteisingai išskirti darbo drausmės pažeidimo kriterijai ir pan.

Siūloma:

1. Siekiant užkirsti kelią darbdavio piktnaudžiavimui savo teisėmis, siūlytina DK įtvirtinti nuostatą atsižvelgiant į TDO rekomendaciją Nr. 166. Darbdavys turėtų būti įpareigojamas išpėti darbuotoją dėl jo kvalifikacijos ir profesinių gebėjimų nepakankamumo ir suteikti darbuotojui protingą terminą pagerinti darbo rezultatus. Tik darbuotojui to neįvykdžius, jo atleidimas DK 129 straipsnio pagrindu bus teisėtas ir pagrįstas.

2. Darbdaviai turi darbuotojams nurodyti, kokio elgesio iš jų laukiama darbe ir koks elgesys bus vertinamas kaip pagrindas darbuotoją atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnio 2 dalį. Tad siūloma papildyti DK 129 straipsnį, kad „svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe, **neatitinkančiu darbovietės taisyklių ir nuostatų**“. Arba galima „elgesio veiksnio“ apskritai atsisakyti.

SANTRAUKA

Darbe analizuojamas darbo sutarties nutraukimo teorinis ir praktinis aspektai: nagrinėjami darbo sutarties nutraukimo pagrindai, ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo nagrinėjimo teisme ypatumai, identifikuojamos svarbiausios teorinės ir praktinės problemos, pateikiami pasiūlymai. Tyrimo aktualumą lemia tai, kad darbo sutarties nutraukimas labiausiai žeidžia darbuotojo turtinius interesus, tai - yra griežčiausia drausminė nuobauda, kurią darbdavys turi skirti tik turėdamas rimtą pagrindą. Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo nagrinėjami tiesiogiai teisme. Šie ginčai sudaro apie 17 – 21 proc. darbo ginčų bylų.

Darbe akcentuojama, kad Darbo kodekse yra pakankamai darbuotojo teisių ir interesų teisinių saugiklių: atleisdamas iš darbo savo iniciatyva, darbdavys turi darbuotoją išpėti, konsultuoti, pagal galimybes siūlyti kitą darbą ir t. t. Teigiamai vertintini nauji DK nustatyti teisiniai saugikliai: reikalavimas nurodyti realią ir svarbią atleidimo iš darbo priežastį, reikalavimas, kad darbuotojas dėl darbo drausmės pažeidimo pasiaiškintų raštu ir pan.

Tyrimas parodė, kad problemiščiausias yra įmonės struktūrinio pertvarkymo įvertinimas atleidžiant iš darbo darbdavio iniciatyva. Teigiamai įvertinta DK naujovė – nustatyti nebaigtinį šiurkščių darbo pažeidimų sąrašą. Klausimų kelia atleidimas pagal DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, nes dėl jo stinga teismo praktikos.

Empirinis tyrimas parodė, kad darbo sutarties nutraukimas pripažįstamas neteisėtu ir nepagrįstu maždaug kas septintoje byloje. Daugiausiai darbo ginčų (apie 71 proc.) kyla dėl darbo sutarties nutraukimo be išpėjimo. Iš jų dominuoja ginčai darbuotoją atleigus iš darbo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo. Tyrimu nustatyta, kad darbdavys atleidimo iš darbo pagrindą kartais nurodo labai abstrakčiai. Tyrimas parodė, kad kas septintoje byloje darbuotojai prašo priteisti neturtinę žalą. Teismas dažniausiai prašomą žalą sumažina net kelis ar kelias dešimtis kartų.

Tyrimu nustatyta, kad maždaug kas antroje byloje teismai daro klaidas: netinkamai taiko teisės aktų normas, nepakankamai išaiškina bylos aplinkybes, pažeidžia įrodymų pakankamumo taisyklę, neteisingai išskiria darbo drausmės pažeidimo kriterijus ir pan.

Darbe pateikti pasiūlymai dėl darbdavio veiksmų atleidžiant darbuotoją dėl kvalifikacijos ir elgesio.

SUMMARY

The work analyzes theoretical and practical aspects of termination of labour agreement: grounds of labour agreement termination, peculiarities of court hearings on labour agreement termination are studied, the most important theoretical and practical problems are determined, solutions are offered. The importance of study is determined by the fact that termination of labour agreement most of all affect and employee's proprietary interests, this is the most severe disciplinary punishment which an employer may impose only provided there are serious reasons for that. Disputes regarding termination of a labour agreement are heard directly by court. Such disputes reach up to 17 – 21 per cent of labour disagreements cases.

The work stresses that the Labour Code provides sufficient legal protection of an employee's rights and interests: an employer discharging an employee at his own initiative should notify, consult and, if possible, offer such employee another job, etc. New legal protection offered by the Labour Code should be appreciated: demand to specify a real and important reason of discharge, demand that an employee should present a written explanation on any violation of labour discipline, etc.

The study showed that most problems arise in connection with evaluation of a company's restructuring resulting in discharge at an employer's initiative. A new provision of the Labour Code – to determine an open-ended list of gross violations of labour discipline – is positively evaluated. Discharge under Paragraph 11 of Part 2 of Article 235 of the Labour Code seems doubtful, since there is no sufficient judicial practice in this respect.

An empirical study showed that termination of a labour agreement is ruled illegal and unjustified in about every seventh case. Most labour disputes (about 71 per cent) arise in respect of termination of a labour agreement without notice. Of them disputes on discharge due to gross work violation prevail. The studies determine that an employer often specify a rather abstract reason for discharge. The study showed that in every seventh case employees demand to compensate for nonmaterial damage. Courts usually reduce the demanded compensation several or even tens times.

The study determined that in about every second case courts make mistakes: they improperly apply legal norms, insufficiently study circumstances of the case, violate the evidence sufficiency rule, improperly single out labour discipline violation criteria, etc.

The work presents offers regarding an employer's actions to discharge an employee due to qualification or behavior problems.

ŠALTINIAI IR LITERATŪRA

1. Tarptautiniai teisės aktai

1. TDO konvencija Nr. 111 “Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje”. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28 – 677.
2. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje” ir kt.). *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30 – 737.
3. TDO 1982 m. rekomendacija Nr. 166 „*Mieždunarodnaja Organizacija Truda. Konvenciji i rekomendaciji 1957-1990*. Ženeva: Mieždunarodnoje biuro truda, 1991, t. 2, p. 1991 - 1996.
4. Recommendation concerning Termination of the Employer, 1982. *Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>*
5. TDO 1999 m. konvencija Nr. 182 “Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti”. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49 – 2116.
6. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995. Nr. 40 - 987.
7. Europos socialinė chartija. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49 - 1704.
8. Europos Tarybos direktyva 76/207/ EEB „Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų srityje”. *Tarptautiniai dokumentai. Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys* [sudarytojai T. Davulis ir J. Usonis]. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 307 – 313.
9. 1975 06 22 Europos Bendrijos Tarybos direktyva 75/117/ EEB “Dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymo. *OJ*, 1975, L 045.
10. 1976 02 09 Europos Bendrijos Tarybos direktyva 76/207/EEB “Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu. *OJ*, 1976, L 039.
11. 1978 12 19 Europos Bendrijos Tarybos direktyva 79/7/EEB “Dėl laipsniško vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje. *OJ*, 1978.
12. 1986 07 24 Europos Bendrijos Tarybos direktyva 86/378/EEB “Dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinės socialinės apsaugos sistemoje. *OJ*, 1986, L – 225.
13. *Tarptautiniai dokumentai. Europos Sąjungos socialinė teisė: norminių teisės aktų rinkinys* [sudarytojai T. Davulis ir J. Usonis]. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.

14. *Mieždunardnaja Organizacija Truda. Konvenciji I rekomendaciji 1957 - 1990*. Ženeva: Mieždunardnoje biuro truda, 1991, t. 2, p. 1991 - 1996.

2. Lietuvos Respublikos teisės aktai

15. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
16. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 2569-64.
17. *Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas*. Vilnius: Teisingumo ministerijos leidykla, 1989.
18. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 36-973.
19. Lietuvos Respublikos 2005 05 12 įstatymo Nr. X - 188 redakcija. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 67 – 2400.
20. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 114 - 5115.

3. Specialioji literatūra, mokslo publikacijos, interneto informacija

21. CIRTAUTIENĖ, S. Juridinio asmens teisės į neturtinės žalos atlyginimą kitimo tendencijos civilinės teisės derinimo kontekstu. In *Šiuolaikinės civilinės teisės raidos tendencijos ir perspektyvos. Trends and perspectives in the development of contemporary civil law*. Vilnius: Justitia, 2007.
22. *Damages for Non – pecuniary Loss in a Comparative Perspective*. H. W. V. Rogers (ed.). Wien/new York: European Centre of Tort and Insuranse Law, 2001.
23. DAVIDAVIČIUS, Henrikas. Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktų taikymas teismų praktikoje. *Juristas*. Praktinis pagalbininkas juristams ir personalo specialistams, 2004, Nr. 10.
24. DAVULIS, Tomas. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė: mokslo darbai*, 2001, Nr. 39.
25. DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
26. ERDELEVSKIJ, A. M. *Kompensacija moraljnogo vrieda*. Moskva, 2004.
27. JUDICKIENĖ, Jurgita. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė: mokslo darbai*, t. 47 (2003).
28. KISELEV, I. *Trudovoje pravo Rossiji I zarubiežnych stran*: učiebnik. Moskva: Eksmo education, 2005.
29. KISELEV, I. J. *Sravniteljnoje I mieždunardnoje trudovoje pravo*. Učiebnik dlia vuzov. Moskva: Dielo, 1999.

30. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, t. I, d. 1. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2003, p. 73.
31. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, d. 3. Vilnius: Justitia, 2004.
32. MACELEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997.
33. MAGNUS, U., FEDTKE, J. *German Report on Non – pecuniary Loss // damages for Non – Pecuniary Loss in a Comparative Perspective / H. W. V. Rogers (ed.)*. Wien/ New York: European Centre of Tort and Insurance Law, 2001, p. 109 – 128
34. NEKROŠIUS, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: Vilniaus universitetas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija, 2004.
35. NIKITINAS, Vladimiras. Darbdavys kaip darbo teisės subjektas Lietuvos Respublikoje bei užsienio valstybėse. *Jurisprudencija: mokslo darbai*, 2002, t. 25 (17).
36. PETRYLAITĖ, Daiva. *Kolektyviniai darbo ginčai*: monografija. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
37. *Sovietkoje trūdovoje pravo*: učebnik [pod. red. V. S. Andrejeva I V. N. Tolkunoboj]. Moskva, 1976.
38. TIAŽKIJUS, Viktoras. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.

4. Praktinė medžiaga

a) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarimai

39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 12 29 nutarimas Nr. 44. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2004 06 18 nutarimas Nr. 45 “Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2004, Nr. 21.
41. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, apibendrinimo apžvalga. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

b) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys civilinėse bylose

42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 03 10 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 7 - 3 / 1999 "Dėl terminuotų darbo sutarčių su nėščiomis moterimis pasibaigimo ir joms taikomų garantijų". *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 1999, Nr. 11.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2000 11 17 nutartis. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr. 16.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 - 30 / 2001. *Teismų praktika*. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2001, Nr. 15.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2001 04 18 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 - 455 / 2001. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2002, Nr. 15.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 - 593 / 2003. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 21.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 05 12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 - 584 / 2003. *Prieiga per internetą*: www.litlex.infolex.lt
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 03 01 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 - 147 / 2004. *Prieiga per internetą*: www.litlex.infolex.lt
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 03 10 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 - 185 / 2004. *Prieiga per internetą*: www.litlex.infolex.lt
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 03 22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K- 3 -208 / 2004 „Dėl drausminės nuobaudos paskyrimo”. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 21.
51. Lietuvos Aukščiausiojo teismo 2004 06 09 nutartis, civilinėje byloje Nr. 3 K - 3 - 356 / 2004 dėl DK 129 straipsnio 2 ir 4 dalių aiškinimo. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 22.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 03 22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 - 208 / 2004 "Dėl drausminės nuobaudos paskyrimo". *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2004, Nr. 22.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 04 14 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 - 272 / 2004. *Prieiga per internetą*: www.litlex.infolex.lt
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 06 09 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 - 356 / 2004. *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2005, Nr. 22.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 09 15 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 - 457 / 2004. *Prieiga per internetą*: www.litlex.infolex.lt
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 10 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 - 513 / 2004 "Dėl DK 235 straipsnio 2 dalies 7 punkto aiškinimo ir taikymo". *Teismų praktika*: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2005, Nr. 23.

57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 10 13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K - 3 – 503 /2004. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 10 25 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 563. *Prieiga prie interneto:* www.litlex.infolex.lt
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 10 25 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 566 / 2004. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 11 29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 -644 / 2004. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 11 29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 638 / 2004. *Prieiga prie interneto:* www.litlex.infolex.lt
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 11 29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 643 / 2004. *Prieiga prie interneto:* www.litlex.infolex.lt
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 11 29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 -646 / 2004. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 12 01 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 667 / 2004. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 01 05 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 -7 / 2005. *Prieiga prie interneto:* www.litlex.infolex.lt
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 01 05 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 -13 / 2005. *Prieiga prie interneto:* www.litlex.infolex.lt
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 01 26 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 71 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 03 07 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3-162/2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 03 14 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 170 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 03 21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 171 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 03 21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 178 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 03 21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 191 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
73. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 03 21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 203 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 04 11 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 238 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt

75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 04 13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 229 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 04 18 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 7 – 255 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 05 30 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 314/2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 05 31 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 344 / 2006. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 06 06 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 330 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
80. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 06 27 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 356 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
81. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 06 29 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 366 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
82. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 09 19 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 -403 / 2005. *Teismų praktika:* Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2006, Nr. 24.
83. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 09 28 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 429 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
84. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 10 05 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 462 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
85. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 10 12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 477 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 12 14 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 669 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 11 02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 532 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 11 23 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 601 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 12 05 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 649 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
90. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 12 12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 657 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
91. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 12 12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 665 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt
92. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 12 14 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 669 / 2005. *Prieiga per internetą:* www.litlex.infolex.lt

93. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 12 21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 631 / 2005. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
94. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 01 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 10 / 2006. *Teismų praktika: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2006, Nr. 25.*
95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 02 08 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 105 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
96. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 02 27 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 116 / 2006 (S). *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
97. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 01 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 13 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
98. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 01 25 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 59 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
99. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 02 06 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 93 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
100. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 02 08 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 105 / 2006 (S). *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
101. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 02 27 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 116 / 2006 (S). *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
102. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 04 12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 272 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
103. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 05 15 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 331 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
104. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 05 22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 351 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
105. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 06 07 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 372 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
106. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 09 13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 489 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
107. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 09 18 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 492 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
108. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 12 13 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 658 / 2006. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
109. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 02 26 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 69 / 2007(S). *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
110. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 02 26 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 70 / 2007. *Teismų praktika: Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis, 2007, Nr. 27.*

111. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 04 11 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 139 / 2007. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
112. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 04 27 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 204 / 2007 (S). *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
113. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 09 27 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 350 / 2007. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
114. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 10 12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 397 / 2007. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
115. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 10 23 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 425 / 2007. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
116. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 11 21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 514 / 2007. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
117. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 12 10 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 544 / 2007. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
118. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 12 12 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 565 / 2007. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
119. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 12 22 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 615 / 2007. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
120. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 01 31 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 60 / 2008. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
121. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 02 26 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 125 / 2008. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
122. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 03 04 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 156 / 2008. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
123. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 05 06 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 340 / 2008. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
124. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 05 19 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 274 / 2008. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
125. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 06 02 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 306 / 2008. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*
126. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 06 20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 340 / 2008. *Prieiga per internetą: www.litlex.infolex.lt*

c) Pirmosios ir apeliacinės instancijų civilinės bylos

127. Kauno m. apylinkės teismo sprendimas civilinėje byloje Nr. 2 – 9569 / 2003.

128. Rokiškio rajono apylinkės teismo 2003 05 20 sprendimas civilinėje byloje Nr. 2 – 376 – 03 / 2003.
129. Kauno m. apylinkės teismo sprendimas civilinėje byloje Nr. 2 – 14505 / 2003.
130. Kretingos rajono apylinkės teismo sprendimas civilinėje byloje Nr. 2 – 886 – 4 / 2003.
131. Vilniaus miesto antrojo apylinkės teismo 2005 10 21 sprendimas civilinėje byloje Nr. 2- 4987- 726 / 2005.
132. Alytaus rajono apylinkės teismo 2005 03 17 sprendimas civilinėje byloje Nr. 2 – 6- 179 / 2005.
133. Alytaus rajono apylinkės teismo 2006 04 27 sprendimas civilinėje byloje Nr. 2 – 92 - 90 / 2006.
134. Klaipėdos apygardos teismo 2004 05 26 sprendimas civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 605/2004.
135. Šiaulių apygardos 2004 12 21 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K – 3 – 314/2005.
136. Kretingos rajono apylinkės teismo sprendimas civilinėje byloje Nr. 2 – 886 – 4 / 2003.

d) Kita praktinė medžiaga

137. *Nusikalstamumas ir teisėsaugos institucijų veikla 2007*. Crime and the law enforcement activity. Vilnius: Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2008.

Kai kurios identifikuotos klaidos, darytos nagrinėjant bylas, susijusias su darbo sutarties nutraukimu (2003 – 2008 m.)

Klaida	Klaidos esmė nagrinėjant bylą	Klaidos tipas
Bylos, susijusios su ginčais dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės		
Neteisingai įvertintas įmonės struktūrinis pertvarkymas	<ul style="list-style-type: none"> Įmonėje vykdomi struktūriniai pertvarkymai klaidingai palaikyti ne esminiais, o formaliais, teigiant, kad buvo mechaniškai įvestos naujos pareigybės ir subjektyviai paskirstytos kitiems asmenims. AT struktūrinį pertvarkymą pripažino svarbia atleidimo iš darbo priežastimi, nes: neiškovo pareigybės, o darbo funkcijos perskirstytos, struktūriniai pertvarkymai buvo būtini.. 	Neteisingas atleidimo iš darbo priežasties svarbos įvertinimas
Neteisingai išspręstas išėjimo termino klausimas	<ul style="list-style-type: none"> Klaidingai konstatuota, kad ilgesnis išėjimo terminas (ne du, o keturi mėnesiai) yra pagrindas darbo sutarties nutraukimą pripažinti neteisėtu ir nepagrįstu. Iš tikrųjų teisės norma nurodo minimalų terminą, kuris gali būti ilgesnis. ilgesnis išėjimo terminas ne pažeidžia, darbuotojo teises, o suteikia didesnes garantijas 	Neteisingas teisės normos taikymas
Bylos, susijusios su ginčais dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojui pažeidus darbo drausmę		
Neteisingai traktuota darbo drausmės pažeidimo šiurkštumo kategorija	<ul style="list-style-type: none"> Klaidingai nustatyta, kad atleidimas iš darbo yra teisinga nuobauda mokytojui, sukongfliktavusiu su mokine. AT akcentavo, kad mokytojas turi ne tik pareigas, bet ir teises, mokiniams taip pat privalu elgtis pagarbiai ir mokytojo nežeminti. 	Neteisingas drausminės nuobaudos parinkimo kriterijų įvertinimas
Neteisingai įvertintos aplinkybės sprendžiant ginčą dėl atleidimo iš darbo DK 235 str. 2 d. 7 p. pagrindu	<ul style="list-style-type: none"> Neteisėtai pripažinta, kad ieškovės įvykdė vagystę: remtasi netiesioginiais įrodymais, ieškovių kaltė buvo pripažinta remiantis tik vienu aktu, realiai įvykio niekas nematė, neiškvietė policijos ir t. t. Neteisėtai pripažinta, kad ieškovas neįvykdė veikos, turinčios vagystės požymių: nebuvo įvertintas videoįrašas, kaip kaltę patvirtinantis įrodymas 	<p>Nepakankamas bylos aplinkybių išaiškinimas, įrodymų nepakankamumas</p> <p>Neteisingas įrodymų vertinimas</p>
Neteisingai vertinas drausminės nuobaudos skyrimo terminas	<ul style="list-style-type: none"> Pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai klaidingai pripažino atleidimą iš darbo neteisėtu, nes buvo pažeisti drausminės nuobaudos skyrimo terminai. Teismai neišsiaiškino, kad ieškovė darė ne vieną, o tęsinius darbo pareigų pažeidinėjimus. Pirmosios instancijos teismas klaidingai pripažino atleidimą iš darbo neteisėtu, neatsižvelgdamas į AT išaiškinimą dėl drausminių nuobaudų terminų taikymo 	<p>Nepakankamas bylos aplinkybių išaiškinimas</p> <p>Neteisingas teisės normos taikymas</p>
Neteisingai įvertintas darbdavio pareigos supažindinti su pareigybine instrukcija atlikimas	<ul style="list-style-type: none"> Apeliacinės instancijos teismas pripažino atleidimą iš darbo neteisėtu, nors neįvertino visų bylos aplinkybių: nebuvo atsižvelgta į dalies darbuotojų sąrašo dingimą, ankstesnius ieškovės parodymus, kuriuose ji neminėjo apie nesupažindinimą su pareigybine instrukcija ir pan. 	Nepakankamas bylos aplinkybių išaiškinimas, įrodinėjimo taisyklių pažeidimas
Neatsižvelgta į	<ul style="list-style-type: none"> Pirmosios ir apeliacinės instancijų teismai rėmėsi darbdavio 	Nepakankamas bylos

ieškovės pateiktas aplinkybes paskiriant drausminę nuobaudą už pravaikštą	paaiškinimais apie tai, kad darbuotojai buvo žodžiu iš anksto informuoti apie darbovietės struktūrinio padalinio adreso pasikeitimą, tačiau byloje nepaneigta ieškovės nurodoma aplinkybė apie tai, kad jai nebuvo raštiškai pranešta dėl pasikeitusių darbo sąlygų. Neatsižvelgta į ieškovės turimą regėjimo negalią.	aplinkybių išaiškinimas, vienpusis vertinimas
Bylos, susijusios su ginčais dėl darbo sutarties nutraukimo kitais pagrindais		
Neteisingai apskaičiuotas darbuotojui priklausantis užmokestis už uždelsimą atsiskaityti su juo	<ul style="list-style-type: none"> • Apeliacinės instancijos teismas neteisingai sumažino darbo užmokestį už uždelsimą atsiskaityti su darbuotoju ta suma, kurią ieškovė gavo kaip pašalpą iš darbo biržos. Nurodyta, jog darbo birža nėra darbdavio teisių perėmėja ir neturi pareigos su darbuotoju atsiskaityti už darbdavį 	Neteisingas teisės normos taikymas