

Turinys

Įžanga.....	3
1. Bendrieji darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo klausimai.....	5
2. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai ir garantijos nutraukiant darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį.....	10
2.1. Svarbios priežastys nutraukiant darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės.....	12
2.2. Laisvos darbo vietos siūlymas darbuotojui, su kuriuo yra nutraukiama darbo sutartis pagal DK 129 straipsnį.....	20
2.3. Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą.....	24
2.4. Priežastys, kuriomis remiantis draudžiama nutraukti darbo sutartį.....	30
2.5. Atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka, išeitinė išmoka.....	33
3. Grupės darbuotojų atleidimas.....	36
4. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai pagal DK 131 straipsnį.....	46
5. Garantijos nėščioms moterims.....	52
6. Garantijos darbuotojams, auginantiems vaikus.....	56
7. Garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams pagal DK 133 straipsnį.....	57
8. Garantijos darbuotojų atstovams.....	60
9. Apribojimai nutraukti darbo sutartį, kai dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius.....	65
10. Apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę.....	70
11. Garantijos, taikomos darbdaviui, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva.....	77
Išvados.....	80
Naudota literatūra.....	82

Ižanga

Darbo sutartis laikoma viena iš pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo formų, o darbo užmokestis – vienas pagrindinių asmens pragyvenimo šaltinių. Būtent todėl kiekviena valstybė siekia užtikrinti darbo santykių stabilumą, kuriuo stengiamasi apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos ir nepagrįstų darbo sutarčių nutraukimų. Dažniausiai tai yra įgyvendinama nustatant darbo sutarties nutraukimo pagrindus ir detalią tvarką, taip pat darbo sutarties nutraukimo apribojimus bei garantijas. Klausimai, susiję su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva, yra svarbūs tuo, kad toks darbo santykių pasibaigimas yra labai dažnai taikomas praktikoje, ginčai, kilę dėl darbuotojo atleidimo iš darbo sudaro pagrindinę darbo ginčų dalį, neretai yra ir streikų priežastis. Mūsų nagrinėjama tema aktuali tiek teoriniu, tiek ir praktiniu aspektu, kadangi yra analizuojamos dažniausiai pasitaikančios darbo teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimo tvarką bei apribojimus, taikymo problemos.

Šio magistrinio darbo objektas yra darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka bei darbo sutarties nutraukimo apribojimai ir garantijos. Pagrindiniai tikslai – apibrėžti darbdaviui, ketinančiam nutraukti darbo santykius, taikomus ribojimus ir garantijas, numatytas darbuotojams; išanalizuoti jų turinį; išskirti egzistuojančias darbo teisinių santykių reglamentavimo bei teisės normų taikymo problemas ir sunkumus, pasiūlyti jų sprendimo variantus, teisiškai įvertinti praktines situacijas bei priimtus teismų sprendimus. Rašto darbe bus analizuojami neterminuotų darbo sutarčių nutraukimo aspektai, tam tikrais klausimais bus paliečiama ir terminuotų darbo sutarčių nutraukimo tvarka, taikomi darbo sutarties nutraukimo apribojimai. Dėl ribotos darbo apimties nebus nagrinėjamos kitos darbo sutarčių rūšys bei jų nutraukimo tvarka. Atsižvelgiant į darbo teisėje įtvirtintą lygiateisiškumo principą, bus aptartos ne tik darbuotojui, bet ir darbdaviui taikomos garantijos, kai darbuotojas nusprendžia nutraukti darbo sutartį.

Siekiant visapusiškai išnagrinėti darbo temą bus vadovaujama įvairiais teisės aiškinimo metodais. Vadovaujantis analizės metodu bus išsamiai išnagrinėtos Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) teisės normos, nustatančios darbdavio galimybių nutraukti darbo sutartį su darbuotoju nesant pastarojo kaltės, apribojimus ir garantijas, numatytas darbuotojams jų atleidimo iš darbo atveju. Remiantis lingvistiniu metodu tam tikrų teisės normų prasmė, reikšmė bus nustatoma analizuojant jų tekstą, pavyzdžiui, bus analizuojama DK 111 straipsnio 1 dalies teisės normos, kuri numato, kad jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui,

prasmė. Sisteminis metodas padės mums nustatyti teisės normų ryšius su kitomis teisės normomis, pavyzdžiui tarptautinių ir nacionalinių, bendrųjų ir specialiųjų teisės normų santykį. Aiškinantis kaip kito darbo sutarties nutraukimo tvarkos reguliavimas Lietuvos Respublikoje naudojamas istorinis metodas – vadovaujamosi anksčiau galiojusiais teisės aktais arba ankstesnėmis galiojančių darbo įstatymų redakcijomis. Istorinis aspektas yra labai svarbus, kadangi žinant buvusių teisės aktų netobulumus bei problemas galima geriau suvokti dabartinių teisės aktų normų prasmę, įstatymų leidėjo atliktų teisės aktų pakeitimų reikšmę. Darbe dažnai bus taikomas precedentinis tyrimo metodas – aiškinantis tikrąją teisės normos prasmę remiamasi teismų sprendimais, kuriuose pateiktas tos teisės normos išaiškinimas. Teisės norma negali sureguliuoti visų gyvenimo situacijų, kurių vėliau gali pasitaikyti praktikoje, todėl teismo sprendimas, kuriuo remiantis išaiškinama teisės norma, tampa tos teisės normos priedu, jos dalimi, ir taip padeda užpildyti teisės normos spragą. Siekiant palyginti Lietuvos ir Europos Sąjungos reglamentavimą tam tikrais klausimais bus taikomas ir lyginamasis teisės aiškinimo metodas,.

Darbo sutarties nutraukimo tvarkos klausimai yra analizuojami tiek teisės doktrinoje, tiek teismų praktikoje. Labai dažnai problemų kelia teisės normų abstraktumas, kuris leidžia kiekvienam darbdaviui traktuoti teisinius nuostatus savaip. Šiame darbe stengiamasi atskleisti dažniausiai pasitaikančias situacijas, su kuriomis subjektai, taikantys darbo įstatymus gali susidurti praktikoje, pateikiami jų sprendimo variantai.

Pagrindiniai darbe naudojami šaltiniai: DK, DK komentaras, Darbo teisės vadovėlis, Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos ir rekomendacijos, Europos Sąjungos teisės aktai, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) bei Europos Teisingumo Teismo (toliau – ETT) sprendimai. Tyrimui svarbiausią vaidmenį atliko teismų praktika, kadangi būtent per teisės taikymą atsiskleidžia tikrasis teisės normų turinys.

1. Bendrieji darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo klausimai

Viena pagrindinių darbo teisės funkcijų yra socialinė – ginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojų – interesus. Būtent todėl sutarties laisvės principas darbo teisėje yra ribojamas. Jeigu sutarčių teisės nuostatos darbo teisėje būtų taikomos laisvai, minėta darbo teisės funkcija nebūtų įgyvendinama, kadangi būtų sudaromos galimybės darbdaviui, kaip ekonomiškai stipresnei darbo teisinių santykių šaliai, piktnaudžiauti savo galiomis. Nors sutarties laisvės principo taikymas darbo teisėje yra ribotas, tačiau tai nereiškia, kad jis iš viso nėra taikomas. Pavyzdžiui, darbuotojas turi visišką laisvę nuspręsti sudaryti ar nesudaryti darbo sutarties, taip pat ją nutraukti. Darbdavys irgi turi teisę laisvai spręsti dėl darbo sutarties sudarymo su konkrečiu darbuotoju, išskyrus tam tikrus DK 96 straipsnyje nustatytus atvejus, kai darbdaviui draudžiama atsisakyti priimti darbuotoją į darbą. Tuo tarpu nutraukti darbo sutartį darbdavys gali tik dėl svarbių priežasčių, laikydamasis darbo sutarties nutraukimo tvarkos, taip pat nepažeisti darbuotojams nustatytų garantijų. Iš kitos pusės sutarties laisvės principas darbdavio atžvilgiu pasireiškia dar ir tuo, kad net esant darbo sutarties nutraukimo pagrindams, darbdavys gali ir neatleisti darbuotojo (išskyrus, kai darbo sutartis nutraukiama dėl nepriklausančių nuo šalių valios aplinkybių), kadangi tai yra darbdavio teisė, o ne pareiga.

Darbdavio laisvių nutraukti darbo sutartį ribojimo klausimas, jo sprendimas per visą darbo santykių reguliavimo laiką buvo nevienareikšmis. Pagrindinės diskusijos šiuo klausimu vyko dėl to, ar būtina taip griežtai reglamentuoti darbuotojų atleidimą iš darbo ir darbdavio ribojimų atleisti darbuotoją būdus. Labiausiai diskutuotinu buvo klausimas - ar reikia nurodyti išsamų svarbių priežasčių, kuriomis remiantis buvo galima nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, sąrašą. Darbuotojų atleidimo klausimai neretai netgi yra streikų priežastis. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje 8-jame dešimtmetyje kiekvienais metais kildavo nuo 210 iki 384 streikų, susiję su darbuotojų atleidimais. Dabartiniu metu darbdavio galimybės nutraukti darbo sutartį su darbuotoju yra vienokia ar kitokia forma ribojamos beveik visų pasaulio šalių įstatymuose. Visgi teisės aktai, reguliuojantys darbo teisinius santykius bei jų nutraukimą, periodiškai yra kritikuojami darbdavių. Kai kurių verslininkų nuomone, tokie darbdaviui įstatymų nustatomi ribojimai yra negalimi dabartinėmis rinkos sąlygomis. Aršiausiai šiuo klausimu užsienio valstybėse buvo diskutuojama 20 amžiaus 9-jame dešimtmetyje, kai gamyboje buvo įdiegtos naujos technologijos, kas sąlygojo masinius atleidimus. Darbdaviui teisės aktų nustatytų ribojimų nutraukti darbo sutartį panaikinimo šalininkų nuomone, prioritetą turi būti taikomas individualiems darbo santykiams. Jie teigia, kad darbo sutarties šalys turėtų visišką laisvę derėtis dėl bet kokių darbo sutarties sąlygų, net

jeigu jos tiesiogiai ar netiesiogiai prieštarautų darbo sąlygoms, įtvirtintoms darbo teisės aktuose, vardan darbo teisinių santykių lankstumo. Taip prancūzų verslininkų nacionalinės tarybos pirmininkas I. Gataz'as tarp faktorių, trukdančių Prancūzijos verslininkų ekonominei veiklai, pirmiausia išskyrė užimtumo sistemos nelankstumą.

Be abejo darbo sutarties nutraukimo apribojimai turi būti objektyviai pagrįsti, ir nustatomi tik siekiant teisėtų ir apibrėžtų tikslų, nes kitaip yra galimybė, kad bus pažeidžiamos darbdavio teisės ir interesai. Tokias objektyvias priežastis nulemia kitos darbo santykių šalies ir visos visuomenės interesai. Numatyti ribojimai ne tik padeda apsaugoti darbuotojų teisėtus interesus, bet ir užkirsti kelią socialiniams konfliktams, masiniam nedarbui, taip pat padeda užtikrinti darbo santykių šalių pusiausvyrą, darbdavio socialinę atsakomybę – jis turi būti atsakingas už jo naudojamą darbo jėgą.

Darbo sutartis laikoma viena iš pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo formų, bet ne vienintelė. Tam tikros darbo veiklos rūšys (specifiniai darbai) yra galimos ir nesudarant darbo sutarties, pavyzdžiui, asmenys, turintys verslo liudijimą, gali patys atlikti tam tikrus darbus, nurodytus tame liudijime; atlikti reikiamą darbą pagal autorines sutartis; atlikti trumpalaikius savanoriškus ir pagalbos (talkos) darbus. Specifinė darbo veiklos atmaina, kurios reguliavimas išeina už darbo teisės ribų, yra valstybės tarnyba valstybės ir savivaldybių institucijose, kai jose dirbantys asmenys įgyja valstybės tarnautojo statusą. Valstybės tarnautojų tarnybos santykius daugiausia reguliuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, DK taikomas tik subsidiariai.

DK 93 straipsnis nustato, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. DK 99 straipsnio 1 dalis numato, jog darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų. Darbo sutartis yra konsensuali – laikoma sudaryta nuo susitarimo momento. Tačiau DK 99 straipsnio 2 dalis nustato, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę Vyriausybės nustatytą formą. Todėl kyla nesusipratimas, ar tos normos prieštarauja viena kitai. Yra nuomonė, kad kol darbo sutartis nesudaryta raštu, darbo sutarties nėra. Visgi čia painiojami du dalykai: sutarties sudarymas ir sutarties forma. Civilinėje teisėje galioja taisyklė, kad įstatymų reikalaujamos formos nesilaikymas sandorį daro negaliojantį tik tuo atveju, kai toks negaliojimas išakmiai nurodytas įstatymuose (CK 1.93 straipsnio 1 dalis). Darbo teisėje gi nėra darbo sutarties negaliojimo, nes sutarties negaliojimas suponuoja restituciją, o kalbant

apie darbo sutartį restitucija negalima, kadangi darbas jau buvo atliekamas, už jį turi būti sumokėtas darbo užmokestis. Vadinasi, darbo sutarties formos nesilaikymas nedaro darbo sutarties negaliojančia, atsakomybė už darbo sutarties formos nesilaikymą tenka darbdaviui – DK 99 straipsnio 3 dalis.

Sudarius darbo sutartį, tarp darbuotojo ir darbdavio susiklosto darbo teisiniai santykiai, kuriems reglamentuoti taikomi tokie principai kaip asociacijų laisvė; laisvė pasirinkti darbą; valstybės pagalba asmenims, įgyvendinant teisę į darbą; darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimyninės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, ir kt., įtvirtinti DK 2 straipsnyje. Pažymėtina, kad darbo teisiniams santykiams taikomi ir kitų teisės šakų principai, kurių taikymas apribotas DK ir darbo teisinių santykių reglamentavimo specifikos. Jie gali būti taikomi tik tiek, kiek tai nepažeidžia DK ir kituose darbo įstatymuose nustatytų imperatyvių normų ir nepablogina darbuotojų padėties. Mūsų nagrinėjamai temai vienas aktualesnių principų yra darbo santykių stabilumas, kuriuo siekiama apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos ir nepagrįstų darbo sutarčių nutraukimų, mažinti nedarbo lygį, užtikrinti visišką ir racionalų asmenų užimtumą. Principas iš dalies yra įgyvendinamas nustatant darbo sutarties nutraukimo pagrindus ir detalią tvarką, taip pat darbo sutarties nutraukimo apribojimus bei garantijas. Darbo sutarčių nutraukimo reglamentavimas nukreiptas į tai, kad jį atlikti būtų kuo sudėtingiau. Iš vienos pusės tai, be abejo, apsaugo darbuotojus nuo bedarbystės, bet iš kitos pusės, apribojus galimybes nutraukti darbo sutartį sumažėja darbuotojų mobilumas, įmonių efektyvumas, sklandžių struktūrinių pasikeitimų ūkyje galimybė. Visa tai gali privesti įmones prie bankroto, dėl ko darbo neteks kur kas daugiau žmonių.

Kitas ne mažiau svarbus nagrinėjamai temai yra DK 2 straipsnio 1 dalies 9 punkte įtvirtintas darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes principas. Dėl įvairių priežasčių atsiranda būtinybė diferencijuotai reglamentuoti tam tikrų darbuotojų kategorijų darbo teisinius santykius. Reglamentavimo bendrumas pasireiškia bendrųjų reikalavimų nustatymu atskiriems darbo teisinių santykių subjektams, o diferenciacija – tų bendrų reikalavimų konkretinimu. Bendrieji teisės aktai nustato teisės normas, taikomas visiems darbuotojams, o specialieji - tik tam tikrų grupių darbuotojams. Šiomis specialiosiomis normomis valstybė siekia apsaugoti labiausiai socialiai pažeidžiamus asmenis (nepilnamečius, senyvo amžiaus žmones, neįgaliuosius ir pan.). Jiems padidėja suteikiamų teisių apimtis arba suteikiamos tam tikros lengvatos, garantijos. Visa tai yra pozityvi diskriminacija, kuri grindžiama humaniško, socialinio stabilumo, solidarumo,

teisinės valstybės principais. Teisės normų bendrumo ir diferenciacijos principas gana plačiai taikomas DK ir kituose įstatymuose. Garantijų suteikimą tam tikrų darbuotojų kategorijoms galime pastebėti, pavyzdžiui, DK 105 straipsnio 3 dalyje, 145 straipsnyje, 146 straipsnyje, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 36, 37 straipsniuose ir pan. Nemažai garantijų yra numatyta DK XII skyriaus ketvirtajame skirsnyje „Darbo sutarties pasibaigimas“, kurias ir analizuosime kitose šio darbo dalyse. Šio skirsnio normos taikomos atsižvelgiant į DK 11 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą DK normų viršenybę prieš kitus Lietuvos Respublikos įstatymus, išskyrus šalies Konstituciją. Pažymėtina, kad Europos socialinė chartija (pataisyta) ir TDO konvencijos numato valstybių pareigą priimti teisės aktus, reglamentuojančius tam tikrus darbo santykius pagal Chartijos ir konvencijų nustatytus standartus, principus bei taisykles. Bet šie tarptautiniai dokumentai taikomi ne tiesiogiai, o tik tais atvejais, kai yra priimti atitinkami nacionaliniai teisės aktai, kaip numato DK 8 straipsnio 2 dalis.

Pagal DK 124 straipsnį, darbo sutarties pasibaigimo pagrindai skirstomi į tris grupes. Pirmoji yra pagrindinė grupė, apimanti visus atvejus, kai darbo sutartis baigiasi ją nutraukus DK ir kitų įstatymų numatytais pagrindais. Antrajai grupei priklauso atvejai, kai darbo sutartis baigiasi likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo (DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punktas), arba kai miršta darbdavys – fizinis asmuo, nesant jo teisių perėmėjo arba jei sutartis buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai darbdaviui atlikti (DK 136 straipsnio 2 dalis). Trečiajai grupei priskiriamas darbuotojo mirties faktas. Šiuo atveju darbdavio įsakyme (potvarkyje) nurodoma, kad darbo sutartis pasibaigė darbuotojui mirus. Tačiau asmuo gali būti teismo sprendimu pripažintas nežinia kur esančiu ar paskelbtas mirusiu (LR CK antrosios knygos III skyrius). Su tokiu darbuotoju darbo sutarties pasibaigimas taip pat turi būti įforminamas DK 124 straipsnio 3 punkto pagrindu.

Darbo sutarties nutraukimo pagrindą sudaro tam tikri juridiniai faktai, su kuriais įstatymas sieja darbo santykių tarp darbo sutarties šalių pasibaigimą. Tokiais juridiniais faktais dažniausiai būna vienos iš darbo sutarties šalių valiniai veiksmai. Atskirais atvejais pagrindas nutraukti darbo sutartį gali būti objektyvus faktorius, užkertantis kelią darbuotojui dirbti (pavyzdžiui, specialiųjų teisių praradimas, susirgimas liga, trukdančia dirbti ir pan.) arba trečiųjų asmenų, pavyzdžiui, teismo reikalavimas atleisti darbuotoją iš darbo. Pasibaigus darbo sutarčiai, nutrūksta darbo santykiai tarp sutarties šalių ir ginčo atveju jos pasibaigimo pagrindumą ir teisėtumą sprendžia teismas. Teismas turės įvertinti ar darbo sutartis buvo nutraukta teisėtai, laikantis nustatytos darbo sutarčių nutraukimo tvarkos bei ar nebuvo pažeistos darbuotojams numatytos garantijos bei darbo sutarčių nutraukimo apribojimai,

kuriuos nustato darbo įstatymai atsižvelgiant į darbo sutarties nutraukimo pagrindus, priežastis ir aplinkybes arba į darbuotojo sveikatą, amžių, šeimines padėtis.

Toliau darbe bus analizuojami darbo sutarčių nutraukimo apribojimai ir garantijos, taikomi darbuotojams, atleidžiant juos iš darbo. Literatūroje terminai „apribojimai“ ir „garantijos“, kai kalbama apie darbo sutarties nutraukimą, vartojami kaip sinonimai. Tam galime pilnai pritarti, kadangi, pavyzdžiui, darbdaviui nustatoma taisyklė nutraukti darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės tik dėl svarbių priežasčių – yra jo galimybių atleisti iš darbo darbuotoją apribojimas, o darbuotojui tai yra garantija. Laikantis šios nuomonės, darbe nebus skiriama dėmesio sąvokų „apribojimai“ ir „garantijos“ išskyrimui.

2. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai ir garantijos nutraukiant darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį

Iki DK priėmimo darbo teisinių santykių reguliavimas, ypač darbo sutarties nutraukimo srityje, liberalizuojamas nebuvo, dažnai netgi buvo stiprinamas valstybinis reguliavimas. Darbo įstatymų kodekso (toliau – DĮK) 43 straipsnis numatė tik aštuonis darbo sutarties nutraukimo pagrindus, tuo tarpu Darbo sutarties įstatymo (toliau – DSI) 26, 29 straipsniai – per trisdešimt tokių pagrindų. Tačiau turime pripažinti, kad pastangos iš anksto numatyti įstatyme visas situacijas, kada gali prireikti atleisti darbuotoją iš darbo, yra bevaisės, kadangi gyvenimas keičiasi, darbo ir gamybos procesai yra labai įvairūs, kad juos būtų galima iš anksto prognozuoti¹. Todėl DK pagrįstai buvo atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva priešasčių sąrašo, kai nėra darbuotojo kaltės.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimo Nr. 44² 3 punkte išaiškinta, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas ar jų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Atleidžiant darbuotoją pagal DK 129 straipsnį, į tokią juridinių faktų sudėtį visada įeina:

- a) darbdavio iniciatyva, kuri turi būti išreikšta DK 130 straipsnyje nustatyta tvarka;
- b) nutraukiant neterminuotą darbo sutartį su darbuotojais, nenumatytais DK 129 straipsnio 4 dalyje, - svarbios priežasties buvimas, taip pat faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą;
- c) nutraukiant neterminuotą darbo sutartį su darbuotojais, numatytais DK 129 straipsnio 4 dalyje, - ypatingo atvejo buvimas, taip pat faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą;
- d) nutraukiant terminuotą darbo sutartį, - ypatingo atvejo buvimas, faktas, kad terminuotos darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą; arba faktas, kad terminuotos darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir faktas, kad darbdavys sumoka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką. Pirmuoju atveju darbdavys privalo laikytis DK 130 straipsnyje numatytos išpėjimo tvarkos, taip pat siūlyti kitą laisvą darbo vietą atleidžiamam darbuotojui, jeigu yra tokia galimybė. Tuo atveju, kai darbdavys sumoka darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką ir nutraukia su juo darbo sutartį, ypatingas

¹ NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; KOVEROVAS, P.; VĖGELIS, V.; MACULEVIČIUS, J.; GRĖBLIAUSKAS, P.; BUŽINSKAS, G. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro II tomas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 129-130

² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 *Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje*

atvejis nereikalingas. Iškyļa klausimas dėl kitų garantijų, t. y. įspėjimo ir darbdavio pareigos ieškoti galimybių perkelti atleidžiamą darbuotoją į kitą darbą. LAT pasisako tik dėl antros garantijos – darbdavys neturi pareigos siūlyti darbuotojui kitą laisvą darbo vietą, kai jam išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį darbo sutarties galiojimo laiką³. Manytume, kad būtų teisinga teigti, jog darbdavys neturi pareigos ir įspėti darbuotoją laikantis DK 130 straipsnyje įtvirtintos tvarkos, kadangi priešingu atveju nebūtų užtikrinama darbo teisinių santykių šalių pusiausvyra.

Kaip matome, terminuotos darbo sutarties nutraukimas prieš terminą yra sudėtingesnis negu neterminuotos darbo sutarties nutraukimas. Skirtingai negu terminuotos, neterminuotos darbo sutartys labiau atitinka darbuotojų interesus, todėl įstatymų leidėjas nustatydamas griežtesnę terminuotos darbo sutarties nutraukimo tvarką, matyt, siekė užtikrinti didesnę apsaugą darbuotojų teisėms bei teisėtiems interesams.

Mūsų aptariamas straipsnis įtvirtina nemažai darbo sutarties nutraukimo, kai nėra darbuotojo kaltės, apribojimų ir garantijų, taikomų darbuotojams, tokių kaip: darbo sutarties nutraukimas turi būti tik dėl svarbių / ypatingų aplinkybių; apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojas privalo būti įspėtas; jam turi būti pasiūlytas kitas darbas, jeigu yra tokia galimybė; atleistam darbuotojui turi būti išmokama išėitinė išmoka. Kiekvieną iš nustatytų apribojimų bei garantijų aptarsime detaliau.

³ *Ibid.* 2

2.1 Svarbios priežastys nutraukiant darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės

Kaip jau buvo minėta darbdaviui leidžiama nutraukti darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, tik esant svarbiai priežastčiai apie tai įspėjus nustatyta tvarka. Ši DK norma atitinka 1982 m. birželio 2 d. TDO konvencijos Nr. 158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva”⁴ 4 ir 11 straipsnių reikalavimus, nors Lietuva iki šiol dar nėra ratifikavusi minėtos konvencijos. Europos socialinės chartijos⁵ 24 straipsnis taip pat numato, kad visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais, o jei darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, jie turi teisę į atitinkamą kompensaciją arba kitus tinkamus atlyginimo būdus.

Svarbios priežastys galėtų būti suskirstytos į tris grupes:

a) susijusios su darbuotojo asmenybe: jo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe, kai dėl to nėra jo kaltės (DK 129 straipsnio 2 dalis);

b) ekonominės, technologinės priežastys ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai ar kitos panašios svarbios priežastys (DK 129 straipsnio 2 dalis);

c) priežastys, susijusios su tuo, kad darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija, darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais (DK 120 straipsnio 1 dalis).

Svarbių priežasčių, dėl kurių galima nutraukti darbo sutartį, apibrėžimo DK nerasime, ten nurodomi tik bendriausi tokių priežasčių požymiai. Nustatyti ar tam tikros aplinkybės pripažintinos pakankamai svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį ar ne, galima tik visapusiškai įvertinus konkrečios situacijos aplinkybes. Tos pačios aplinkybės, atsižvelgus į konkrečios įmonės situaciją, darbuotojo padėtį, gali būti pripažįstamos svarbiomis, o kitu atveju – nepakankamai svarbiomis, kad pateisintų darbo sutarties nutraukimą. Svarbu pažymėti tai, kad be minėtų svarbių priežasčių darbdavys gali nurodyti ir kitas, kurias laikys pagrindu nutraukti pagal DK 129 straipsnį darbo sutartį su darbuotoju, kai nėra jo kaltės. Kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo pagrįstumo bei teisėtumo, darbdavys privalės įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, vertins, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad konkrečiu atveju galėtų būti pagrindas nutraukti su darbuotoju darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį. Be abejo, darbdavys šiuo atveju prisiima nemažai rizikos, kadangi visa įrodinėjimo našta tenka būtent jam, ir neįrodžius svarbios priežasties

⁴ International Labour Conventions and recommendations 1977-1995. Geneva: ILO, 1996, p. 164-171

⁵ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704

buvimo, yra galimybė, kad teismas grąžins darbuotoją į darbą, be to darbdavys privalės padengti bylinėjimosi išlaidas bei sumokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką.

Kalbant apie pirmąją svarbių priežasčių grupę, pažymėtina, kad nepakankama darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gebėjimai, jo elgesys darbe, taip pat sveikatos būklė, trukdanti tinkamai atlikti darbo funkcijas, bei kitos su darbuotojo asmeniu susijusios aplinkybės gali būti svarbios priežastys nutraukti darbo sutartį tik tada, kai dėl tokių aplinkybių buvimo darbuotojas yra netinkamas pavestam darbui atlikti. Dėl darbuotojo tinkamumo ar netinkamumo pavestam darbui atlikti sprendžia darbdavys, tačiau, kilus ginčui, darbdavys privalo teisme įrodyti, jog darbuotojas dėl anksčiau minėtų aplinkybių buvo objektyviai netinkamas atlikti darbo sutartimi sulygtas darbo funkcijas (CPK 178 straipsnis).

DK nepateikia minėtų svarbių priežasčių požymių apibrėžimų, juos galime rasti tik teismų praktikoje. *Kvalifikacija*, reikšminga DK 129 straipsnio 2 dalies taikymui, suprantama kaip darbuotojo dirbti tam tikrą darbą pasirengimo laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina tiek jo turimos teorinės žinios, tiek ir praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi tinkamai atlikti darbo sutartimi sulygtą darbą. Ji nėra tapati išsimokslinimui, nes išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją⁶. Tam tikro diplomo turėjimas yra tik viena iš prielaidų, kad asmuo gali tinkamai dirbti, bet jeigu jis nesugeba atlikti savo darbo funkcijų tinkamai, tada gali būti atleidžiamas pagal DK 129 straipsnį. Darbuotojo netikimas dirbamam darbui turi būti objektyviai įrodytas, tai turi daryti darbdavys. Šiuo atveju iškyla natūralus klausimas, kaip tą turi įrodinėti darbdavys? Kaip, pavyzdžiui, palyginti dviejų darbuotojų kvalifikaciją ir įrodyti teismui, kad vienas darbuotojas tinka, o kitas netinka darbo sutartyje sulygtam darbui? Galbūt darbdavys galėtų pasiremti darbo rezultatais, tačiau galima situacija, kai darbas yra tokio pobūdžio, kad jo rezultatai nėra akivaizdūs. Tokiu atveju, manytume, darbdavys galėtų, pavyzdžiui, lyginti darbų atlikimo laiką ir jei darbo funkcijai vykdyti vienam darbuotojui reikalingas daug ilgesnis laiko tarpas nei visiems kitiems darbuotojams (ypač esant laikinei darbo užmokesčio sistemai), toks darbuotojas gali būti atleidžiamas iš darbo, tačiau šiuo atveju jau ne dėl kvalifikacijos stokos, o dėl profesinių gebėjimų. Tačiau vėlgi įmonės interesai dėl darbuotojo lėtai atliekamo darbo gali visiškai ir nenukentėti, manytina, tokiu atveju, tai nebūtų pakankamai svarbi priežastis atleisti jį iš darbo.

Iš kitos pusės, negalima atleisti darbuotojo vien dėl to, kad jis neturi reikiamo diplomo, pažymėjimo, jeigu tik norminiuose teisės aktuose įsakmiai nenurodyta, jog konkrečias pareigas gali eiti tik asmuo, baigęs tam tikrą mokyklą (pavyzdžiui, teisėjas, gydytojas, notaras

⁶ *Cit. op. 2*

ir kt.). Jeigu toks dokumentas prarandamas, o be jo darbuotojas nėra atestuojamas, ši aplinkybė sudaro pagrindą atleisti darbuotoją iš einamų pareigų dėl kvalifikacijos stokos.

Kartais įmonėse ir kitose organizacinėse struktūrose pravedamų atestacijų metu atskiri darbuotojai yra neatestuojami užimamoms pareigoms. Nepatenkinami atestavimo rezultatai patys savaime nėra svarbi priežastis nutraukti su tokiu darbuotoju darbo sutartį, tačiau jie gali būti kaip vienas iš įrodymų, jog darbuotojas stokoja kvalifikacijos, o tai suteikia darbdaviui teisę su tokiu darbuotoju nutraukti darbo sutartį DK 129 straipsnio pagrindu. Bet svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį dėl kvalifikacijos stokos gali būti nepatenkinami rezultatai atestavimo, kuris yra vykdomas teisės aktų nustatyta tvarka. Taip ieškovas, dirbdamas statybos techninės priežiūros specialistu, turėjo kreiptis į atestacijos komisiją gauti naujo pavyzdžio atestatą. Kadangi nebuvo kreiptasi dėl atestato ir dėl šios priežasties jis negautas, ieškovas buvo atleistas iš einamųjų pareigų. LAT ieškovo gražinimo į darbą byloje nurodė, kad ieškovas nesikreipė į atestacijos komisiją pasibaigus jo kvalifikacijos pažymėjimo galiojimo laikui. Kai teisės aktai numato reikalavimą pateikti nustatyto pavyzdžio atestatą, darbuotojo neatestavimas yra pagrindas atleisti jį iš darbo kaip neturintį reikiamos kvalifikacijos⁷. Kitoje byloje ieškovas į darbą pas atsakovą buvo priimtas gydytojo pareigoms. Kadangi ieškovo, kaip gydytojo licencijos galiojimo terminas baigėsi, atsakovas įspėjo ieškovą pasirūpinti licencijos pratęsimu, o ieškovui to nepadarius, jis buvo atleistas iš gydytojo pareigų kaip praradęs teisę dirbti šį darbą. LAT kasacine tvarka išnagrinėjęs ieškovo gražinimo į darbą bylą pripažino, kad su ieškovu darbo sutarties nutraukta pagrįstai ir teisėtai⁸.

Galima situacija, kad darbuotojas, įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą dėl aplinkybių, susijusių su jo kvalifikacija, iki darbo sutarties nutraukimo įgyja reikiamą kvalifikaciją. Išskyla logiškas klausimas - ar darbdavys vis dar gali atleisti darbuotoją iš darbo remdamasis ankstesniu įspėjimu ir nurodytu pagrindu? Manytina, kad vis dėlto darbdavys praranda teisę nutraukti darbo sutartį dėl įspėjime nurodytos priežasties, kadangi jos realiai jau nebėra, todėl jis galės atleisti darbuotoją, jei bus kokia nors kita priežastis, numatyta DK 129 straipsnyje. Tokiu atveju darbdavys privalo iš naujo įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą.

Gali būti, kad darbuotojas turi reikiamą kvalifikaciją (formalia prasme – išsilavinimą, kurį patvirtina atitinkamas diplomai, pažymėjimas ir pan.), tačiau dėl *profesinių gebėjimų* jis gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą. Pavyzdžiui, gali būti, kad pasikeitus

⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje *M.Kulbačiauskas v. UAB "Vilniaus Senamiesčio restauravimo direkcija" ir kt.*, Nr. 3K-3-98/2000, kat. 1

⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. gegužės 13 d. nutartis civilinėje byloje *A.Lukinov v. Klaipėdos miesto priešgaisrinės gelbėjimo tarnyba*, Nr. 3K-3-695/2002, kat. 2.4.3.3

gamybos technologijai, darbuotojas dėl savo asmeninių savybių neįstengia įsisavinti naujų gamybos procesų ir dėl to negali tinkamai atlikti pavesto darbo. Taip pat tai gali būti atvejai, kai darbuotojas nuolat gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan. Kaip jau buvo minėta, darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją, tinkamai vykdyti jam pavestą darbo funkciją, tačiau dirbti žymiai lėčiau nei visi kiti tos pačios kvalifikacijos darbuotojai. Dėl tokių priežasčių yra leidžiama nutraukti darbo sutartį su tokiu darbuotoju.

Kita aplinkybė, susijusi su darbuotojo asmeniu, ir dėl kurios darbo sutartis gali būti nutraukta, yra darbuotojo *sveikatos būklė*. DK 129 straipsnio 2 dalyje ji nėra įvardyta, tačiau, kaip jau buvo minėta, darbdavys gali nurodyti ir kitas svarbias priežastis, kurias laikys pagrindu nutraukti pagal DK 129 straipsnį darbo sutartį su darbuotoju, kai nėra jo kaltės. Jeigu darbuotojas negali toliau eiti pareigų dėl sveikatos, tai turi būti patvirtinta medicininėje išvadoje, kurioje turi būti nurodyta kokio darbo darbuotojas negali dirbti ir koks darbas jam rekomenduojamas. Medicininė išvada dar nėra pagrindas nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnio 1 dalį, nes darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra faktiškas negalėjimas atlikti darbo sutartyje sulygtą darbą, išskyrus atvejus, kai dirbti tam tikrus darbus leidžiama asmenims, nesergantiems norminiuose teisės aktuose išvardytomis ligomis ar neturintiems tam tikrų fizinių defektų, kadangi šiuo atveju reikėtų taikyti DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą⁹. Esant medicinos įstaigos pažymai, kurioje nurodomas darbuotojui rekomenduotinas darbas, darbdavys turi perkelti darbuotoją į kitą darbą, jeigu toks darbas yra darbovietėje ir jeigu darbuotojas sutinka. Jeigu medicininėje išvadoje nurodoma, kad darbuotojas yra pripažintas visiškai nedarbingu, manytina, kad su juo darbo sutartis privalėtų būti nutraukta pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą. Šiuo pagrindu taip pat atleidžiami iš darbo darbuotojai, kai jie dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo, nes tai pavojinga jų sveikatai arba jų darbas gali būti pavojingas kitiems asmenims, jei nėra galimybės perkelti į kitą darbą arba darbuotojas nesutinka būti perkeltas į siūlomą darbą (DK 273 straipsnis).

Pagrindas nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį gali būti aplinkybės, susijusios su darbuotojo *elgesiu* darbe. Tai gali būti subjektyvios darbuotojo tam tikro charakterio, asmeninės ir kitos savybės, kuriomis objektyviai pasireiškia netinkamas darbuotojo elgesys darbe, pavyzdžiui, nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės morale, demonstravimas ir pan. Svarbiomis priežastimis, susijusiomis su darbuotojo elgesiu turėtų būti pripažįstamos ir darbuotojo psichologinis nesuderinamumas, neetiški pasisakymai, elgesys, kuriantis įtampą tarp darbuotojų, trukdantis normaliam darbui¹⁰. Tačiau tokios su darbuotojo elgesiu susijusios aplinkybės neturėtų būti nulemtos

⁹ *Cit. op. 1*

¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *R.Jevdokimova v. AB "Klaipėdos nafta"*, Nr. 3K-3-1204/2001, kat. 2.4.4

darbuotojo kaltės, nes esant darbuotojo kaltei, jam gali būti taikoma drausminė atsakomybė, o DK 129 straipsnis taikomas, kai darbuotojo kaltės nėra. Be abejo šiuos atvejus atriboti ne taip jau ir paprasta.

Taigi visa pirma grupė aplinkybių, dėl kurių darbo sutartis gali būti nutraukiama, yra susijusi su darbuotojo asmeniu. Jeigu darbuotojas netinkamai atlieka darbo sutartyje sulygtas darbo pareigas, darbdavys turi nustatyti to priežastis, nes nuo jų priklauso darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindai. Tokių priežasčių nustatymas kartais sudaro tam tikrą sunkumą, nes darbuotojas savo darbo pareigų gali neatlikti dėl įvairių priežasčių. Darbuotojas gali nesugebėti tinkamai atlikti savo darbo dėl to, kad pablogėjo jo sveikata arba jis neturi tam darbui atlikti reikiamos kvalifikacijos. Be to, darbdavys, pavyzdžiui, gali neužtikrinti darbuotojui normalių darbo sąlygų, nurodytų DK 191 straipsnyje, ir tai gali turėti neigiamos įtakos tinkamam darbo pareigų atlikimui, kuris šiuo atveju nėra susijęs su darbuotojo kvalifikacija ir todėl jam negali sukelti teisinių pasekmių. Pagaliau darbas gali būti netinkamai atliekamas ir dėl darbuotojo aplaidumo, nerūpestingumo, abejingumo ir pan. Tokiu atveju šios aplinkybės vertinamos kaip darbuotojo kalti veiksmai, už kuriuos jis gali būti traukiamas drausminėn atsakomybėn ir atleistas iš darbo pagal DK 237 straipsnio 1 dalį ir 136 straipsnio 3 dalį¹¹.

Darbo sutarties nutraukimas dėl *ekonominių priežasčių* turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe. Tai galėtų būti tokios aplinkybės, kai darbdavio verslo veikloje konstatuojami finansavimo sutrikimai, nuolatinis apyvartos mažėjimas, pastovūs objektyvių priežasčių sąlygojami nuostoliai, naujo konkurento atsiradimas ir pan.¹². Tokios pozicijos laikosi teismų praktika. LAT nagrinėdamas ieškovės gražinimo į darbą bylą yra išaiškinęs, kad gamybos ir teikiamų paslaugų apimčių ar finansavimo pokyčiai yra objektyvi, nuo darbdavio nepriklausanti gamybos ar darbo organizavimų pakeitimų priežastis. Dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų darbdavys yra objektyviai verčiamas atlikti pakeitimus kiekybinėje ir kokybinėje darbuotojų struktūroje. Byloje esantys duomenys patvirtina, kad atsakovo veikla buvo nuostolinga – sumažėjo prekybos apimtys, dėl ko bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas nusprendė sumažinti darbuotojų skaičių, perkeliant prekybos verslą į vieną parduotuvę. Vadovaujantis šiuo sprendimu pas atsakovą buvo realiai sumažintas darbuotojų skaičius ir tai buvo pagrindas atleisti iškovę iš darbo¹³.

LAT senatas nutarime Nr. 44 išaiškino, kad *technologinės priežastys*, kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, paprastai turėtų būti suprantamos kaip tam tikri

¹¹ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo santykių su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Vilnius: AB „Aušra“, 2006, p. 164

¹² *Cit. op. 2*

¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-433, kat. 2.4.3.2.; 5.3.2.1.; 5.7.

technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas nebegali atlikti darbo sutartimi sulgytų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje jau nebeatliekamos (pavyzdžiui, rankinio darbo pakeitimas automatizuota linija) arba kai joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų (pavyzdžiui, esamos automatinės linijos kompiuterizavimas). Jeigu, modernizavus gamybą ar kitą veiklos sritį, yra reikalingi darbuotojai naujoms technologijoms prižiūrėti ar jas valdyti, o esami darbuotojai neturi reikiamos kvalifikacijos ir tokio darbo atlikti nesugeba, su pastaraisiais darbo sutartis gali būti nutrauktos ir dėl aplinkybių, susijusių su kvalifikacijos stoka.

Darbovietės *struktūriniai pertvarkymai* gali būti pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, kai dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba jomis atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Įmonės struktūriniai pertvarkymai turi būti įforminami atitinkamo valdymo organo sprendimu. Darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs, t. y. privalomas ne tik valdymo organo sprendimas tuo klausimu, bet ir toks sprendimas turi būti iš tikro vykdomas¹⁴. Struktūriniai pertvarkymai neturi būti fiktyvūs, t. y. turintys tikslą tik pagrįsti darbo sutarties nutraukimą su konkrečiu darbuotoju. Tokios praktikos laikosi ir LAT (pavyzdžiui, LAT 2001 m. balandžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-428, 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186). Konkrečių struktūrinių pertvarkymų, kaip darbo sutarties nutraukimo svarbios priežasties, realumas nustatomas pagal tai, ar išliko funkcijos arba jų dalis darbovietėje, kurias atliko atleidžiamas darbuotojas¹⁵.

Pažymėtina, kad DK 138 straipsnyje nurodyta reorganizacija nėra struktūriniai pertvarkymai DK 129 straipsnio prasme, o todėl ji negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, jeigu dėl jos nėra naikinama konkretaus darbuotojo užimama pareigybė¹⁶.

Taigi darbovietės struktūriniai pertvarkymai reiškia visišką ar dalinį darbuotojų, jų grupių ar padalinių funkcijų pakeitimą ar perskirstymą. Dėl tokio pakeitimo konkretaus darbuotojo vykdytos funkcijos gali būti iš viso neatliekamos, o gali būti paskiriamos atlikti kitam darbuotojui ar išskirstomos atlikti keliems asmenims. Tokio pertvarkymo pasekmė turi būti toks dirbusių asmenų pareigybių išdėstymo ir joms tenkančių funkcijų pakeitimas, kad atleidžiamam asmeniui neliktų nė dalies jam anksčiau vykdytų funkcijų ir jo darbo vieta taptų nebereikalinga. Tai nereiškia, kad dėl struktūros pertvarkymų turi išnykti dalis ar visos darbuotojo vykdytos funkcijos. Pastaruoju atveju būtų pagrindas kalbėti apie konkretaus

¹⁴ *Cit. op. 2*

¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-204/2007, kat. 11.9.5, 16.2.4, 18.3

¹⁶ *Cit. op. 10*, p. 167

darbuotojo darbo sąlygų pakeitimą ir jo sutikimą dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (sumažėjus ar padidėjus jam tenkančių atlikti funkcijų apimčiai). Jeigu įvykdomas toks funkcijų perskirstymas, kai darbuotojo vykdytos funkcijos yra išskaidomos ir pavedamos kitiems darbuotojams, arba dalis jų pavedama atlikti kitiems darbuotojams, o dalis vykdytų funkcijų pavedama naujai sukurtai pareigybei, tai gali būti vertinama kaip struktūrinis pertvarkymas ir sudaro pagrindą darbdaviui atleisti darbuotoją pagal DK 129 straipsnio 1 ir 2 dalį, laikantis nustatytos tvarkos ir užtikrinant darbuotojui suteiktas įstatymo garantijas¹⁷. Tokios pozicijos laikosi ir teismai. Taip LAT vienoje grąžinimo į darbą byloje nurodė, kad nors ieškovė kasaciniame skunde ir nurodo, kad restruktūrizacija pas atsakovą faktiškai nebuvo atliekama, tačiau bylą nagrinėję teismai pagrįstai sprendė, jog pas atsakovą buvo vykdoma restruktūrizacija: chirurgijos ir traumatologijos skyriai Radviliškio rajono savivaldybės tarybos sprendimu buvo sujungti ir dėl to bendrosios praktikos slaugytojos funkcijoms atlikti pakako mažiau darbuotojų. Ieškovei pasiūlyti kito darbo nebuvo galimybės, nes nebuvo laisvų darbo vietų, be to jos kvalifikacija buvo žemesnė, nei kitų ligoninėje dirbančių bendrosios praktikos slaugytojų, todėl buvo realus pagrindas ieškovę atleisti iš darbo.¹⁸

DK 129 straipsnio 2 dalyje nurodytos „*kitos panašios priežastys*“ turėtų būti suprantamos kaip kitos priežastys greta ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų, kurios, atsižvelgiant į konkrečios darbovietės veiklos specifiką bei konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes, galėtų būti pripažintos pagrindu nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį.

Aptarėme bendrus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, tam tikrus darbo sutarties nutraukimo apribojimus, nutraukiant darbo sutartį pagal DK 129 straipsnio 1 bei 2 dalis. Šiose straipsnio dalyse pasireiškia darbo teisės normų bendrumo principas. Tuo tarpu DK 129 straipsnio 4 dalyje jau galime išvengti diferenciacijos apraiškas. Įstatymų leidėjas labiausiai socialiai pažeidžiamas darbuotojų kategorijas siekia apsaugoti nuo atleidimo iš darbo, ir tai yra visiškai pateisinama, kadangi tokie asmenys dažniausiai turi ribotas galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje. DK 129 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikus iki keturiolikos metų, darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Iškyla klausimas, kokios aplinkybės gali būti laikomos kaip „ypatingos“?

¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186, kat. 11.9.5, 11.9.6

¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-665, kat. 11.9.5; 11.9.9

Manytume, kad priežastis turėtų būti svarbesnė, negu atleidžiant iš darbo pagal DK 129 straipsnio 1, 2 dalis. LAT jau minėtame nutarime Nr. 44 išaiškino, kad ypatingi atvejai paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis, pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą. Tačiau nei DK, nei teismų praktika nepaaiškina, ką reiškia sąvoka „iš esmės pažeidžia darbdavio interesus“. Ankstesnė teismų praktika pagal jau nebegaliojantį DSĮ sąvoką „iš esmės pažeidžia darbdavio interesus“ aiškino kaip darbdavio galimybės vykdyti pagrindines įmonės funkcijas varžymą. Tokį apibūdinimą galima gana plačiai interpretuoti. Aišku tik, kad šių darbuotojų grupių atleidimą DK padarė sunkiai įmanomą.

2.2. Laisvos darbo vietos siūlymas darbuotojui, su kuriuo yra nutraukiama darbo sutartis pagal DK 129 straipsnį

Kita darbo sutarties nutraukimo garantija susijusi su siūlymu atleidžiamam darbuotojui užimti laisvą darbo vietą. Informavimas apie darbovietėje esamas laisvas darbo vietas yra darbdavio imperatyviai DK įtvirtinta pareiga. Ši garantija nebus laikoma pažeista, jeigu darbdavys neturėjo galimybės perkelti jį į kitą darbą toje pačioje darbovietėje arba jeigu darbuotojas atsisakė būti perkeltas į kitą darbą. Dažniausiai darbdavys turi reikiamą jam darbuotojų skaičių, vadinasi, kai iškyla būtinybė atleisti vieną iš jų, visos kitos darbo vietos būna užimtose, todėl iškyla klausimas dėl šios garantijos realumo.

Be abejojimo darbdavys gali neturėti galimybių pasiūlyti atleidžiamam darbuotojui tokio pat pobūdžio darbą, tačiau siūlomas darbas nebūtinai turi būti lygiavertis ankstesniajam. Darbdavys visų pirma turi pasiūlyti darbuotojui darbą, atsižvelgdamas į darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir sveikatos būklę, tačiau kai laisvų tokio darbo vietų nėra arba darbuotojas nesutinka būti perkeltas į kitą darbą, darbdavys privalo pasiūlyti kitą darbą, kurį darbuotojas pagal savo sugebėjimus, sveikatos būklę galėtų dirbti. Pažymėtina, kad ši teisės norma neįpareigoja darbdavio rūpintis darbuotojo perkvalifikavimu, kad pastarasis galėtų užimti laisvą darbo vietą, kur būtinas kitas išsilavinimas, - su darbuotojo perkvalifikavimu ar įgūdžių tobulinimu susiję klausimai yra darbdavio teisė, o ne pareiga. Todėl jeigu atleidžiamas darbuotojas pagal savo išsilavinimą, kvalifikaciją bei sveikatos būklę neatitinka laisvoms darbo vietoms užimti keliamų reikalavimų, darbdavys turi teisę priimti į laisvą darbo vietą bet kurį kitą asmenį, atitinkantį keliamus reikalavimus ir nelaukti išpėjimo apie atleidimą iš darbo termino pabaigos.

DK 129 straipsnis nekonkretizuoja, kuriuo metu darbdavys privalo siūlyti kitą darbą, ir kokia turi būti siūlymo forma bei turinys. Tai leidžia teigti, kad šis siūlymas gali būti pateiktas ir žodžiu, ir raštu. Tokią nuomonę patvirtina ir LAT senatas. Nutarime Nr. 44 išaiškinta, kad įstatymas nenustato privalomos rašytinės formos kito darbo pasiūlymui, taip pat atsisakymui nuo pasiūlymo. Tačiau pareiga teisme įrodyti tokių faktų buvimą tenka darbdaviui ir tai gali būti nustatoma visomis CPK 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse nustatytais įrodinėjimo priemonėmis.

Visgi tam, kad išvengti ginčų praktiškai laisvos darbo vietos siūlymas galėtų būti įgyvendinamas jau darbuotojui įteiktame išpėjime apie numatomą atleidimą iš darbo nurodant siūlomus darbus arba vėliau pateikiant darbuotojui rašytinį sąrašą darbo vietų, kurias jam siūloma užimti ir nurodant terminą iki kada jis turėtų raštu pranešti apie tai, kad sutinka būti perkeliamas į vieną iš siūlomų darbo vietų. Ant tokio pasiūlymo egzemplioriaus, liekančio pas

darbdavį, darbuotojas turėtų pasirašyti, kad jį gavo. Darbdavys, siūlydamas atleidžiamam darbuotojui kitą darbą, turėtų nurodyti esmines siūlomo darbo sąlygas: darbo funkcijas, darbo apmokėjimo sąlygas ir pan., kad darbuotojas galėtų apsispręsti dėl sutikimo būti perkeltam į konkretų darbą. Jeigu darbdavys nustatė terminą gauti atsakymą iš darbuotojo dėl sutikimo jį perkelti į pasiūlytą darbą, tada darbuotojas apie savo sutikimą arba nesutikimą turėtų darbdavį informuoti per pastarojo nurodytą terminą. Jeigu darbuotojas piktnaudžiauja sprendimo priėmimo teise (pavyzdžiui, ne vieną kartą nurodo, kad dar nėra apsisprendęs ir pan.), gali būti laikoma, jog darbuotojas atsisakė siūlomo darbo¹⁹. Tokios praktikos laikosi ir teismai. LAT, nagrinėdamas vieną darbo ginčą, konstatavo, kad darbdavys buvo pateikęs ieškovei sąrašą laisvų darbo vietų, tačiau per įspėjimo dėl atleidimo iš darbo laikotarpį ieškovė neišreiškė sutikimo dirbti kurioje nors iš jai pasiūlytų darbo vietų. Todėl negalima teigti, jog darbdavys, įdarbindamas kitus darbuotojus, sumažino ieškovės galimybes dirbti kurį nors iš pasiūlytų darbų. Pasiūlęs ieškovei didelį skaičių laisvų darbo vietų ir nepriimdamas į jas kitų darbuotojų vien dėl to, kad nesibaigė jai duoto įspėjimo terminas, darbdavys rizikuotų sutrikdyti savo gamybinę ir komercinę veiklą²⁰

Nors DK nenustato privalomos rašytinės formos kito darbo pasiūlymui, taip pat darbuotojo atsisakymui nuo tokio pasiūlymo, tačiau darbuotojo sutikimas būti perkeltam į kitą darbą turi būti išreikštas tik rašytine forma, kadangi darbuotojo perkėlimas į kitą darbą DK 129 straipsnio prasme suprantamas kaip darbo sąlygų pakeitimas (DK 120 straipsnio 2 dalis). Toks darbuotojo perkėlimas į kitą darbą nereiškia darbo sutarties nutraukimo, o turi būti raštiškai įformintas kaip esamos darbo sutarties sąlygų keitimas.

Jeigu darbuotojas nepraneša apie savo sutikimą nustatytu laiku arba atsisako visų siūlomų darbo vietų, jis gali būti atleidžiamas pagal DK 129 straipsnį, kadangi atlikus anksčiau nurodytus veiksmus, laikoma, kad yra įvykdyti DK 129 straipsnio reikalavimai dėl kito darbo siūlymo atleidžiamam darbuotojui. Tačiau jeigu darbuotojo nuostata dėl pateikto pasiūlymo darbdaviui nėra aiški, darbdavys privalo ją išsiaiškinti. Nustatytos pareigos darbdaviui ir garantijos darbuotojui tinkamas realizavimas galimas tik esant aiškiai ir nedviprasmiškai darbo sutarties šalių valios išraiškai – darbdavio pareiga pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, darbuotojo pareiga išdėstyti darbdaviui savo nuostatą dėl siūlomo darbo. Taigi sprendimą dėl darbo santykių nutraukimo ar tęsimo darbdavys gali priimti tik išsiaiškinęs darbuotojo poziciją dėl pateikto pasiūlymo kitą darbą.

Pažymėtina, kad darbdavys pareigą siūlyti darbuotojui laisvą darbo vietą privalo vykdyti per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį, įskaitant darbuotojo

¹⁹ *Cit. op.* 10, p. 184

²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje *E.R.Cikanavičienė v. Specialios paskirties AB "Stumbras"*, Nr. 3K-3-815/2001, kat. 2.4.3.2

atleidimo iš darbo dieną. Svarstyta galimybė įtvirtinti DK nuostatą, kad darbuotojui, atleistam iš darbo be kaltės, būtų siūlomos darbo vietos tam tikrą laiką ir po jo atleidimo iš darbo.

Jeigu darbdavys turi struktūrinius padalinius įvairiose vietovėse, jis privalo pasiūlyti darbuotojui darbą ne tik esantį darbuotojo gyvenamojoje vietovėje ar vietovėje, kurioje esančiame struktūriniame padalinyje jis dirbo, bet ir darbą, esantį kitose vietovėse. Tačiau pirmiausia turėtų būti siūlomos tos laisvos darbo vietos, kurios yra darbuotojo gyvenamojoje vietovėje arba vietovėje, kurioje esančiame padalinyje darbuotojas dirbo²¹.

Įstatymas nereikalauja, kad atleidžiamą darbuotoją darbdavys perkeltų į analogišką buvusiam termino požiūriu darbą, todėl įspėtam apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui, dirbančiam pagal neterminuotą darbo sutartį, darbdavys privalo siūlyti tiek nuolatinio, tiek laikino pobūdžio darbą. Sprendžiant, ar darbdavys, nepasiūlydamas darbuotojui nuolatinio pobūdžio darbo ir tuo pačiu neperkeldamas darbuotojo į tokį darbą, nepažeidė įstatymo reikalavimų, būtina vadovautis teisingumo ir protingumo kriterijais, atsižvelgti į terminuoto pobūdžio darbo trukmę, jo sąlygas, darbuotojo perkėlimo į tokį darbą teisinės pasekmės. Tokios pozicijos laikosi teismų praktika. Taip ieškovės grąžinimo į darbą byloje LAT pažymėjo, kad darbuotojui pirmiausia turi būti siūloma esama laisva nuolatinio, o ne laikino pobūdžio darbo vieta, t. y. ne darbas pagal terminuotą darbo sutartį. Darbą pagal terminuotą darbo sutartį darbdavys privalėtų siūlyti tik tuo atveju, jeigu, atėityje atleidžiant darbuotoją iš laikino darbo, darbuotojo teisinis statusas nepablogėtų, lyginant su jo teisiniu statusu, esančiu darbo sutarties nutraukimo momentu. Priešingu atveju, t. y. jei darbuotojas, perkeltas į terminuoto pobūdžio darbą, prarastų teisę į tam tikras garantijas, darbo pagal terminuotą sutartį siūlymas atleidžiamam darbuotojui būtų neadekvatus įstatymo numatytai darbuotojo garantijai²².

Pažymėtina, kad DK 129 straipsnio 1 dalis nenustato laisvos darbo vietos siūlymo tvarkos ar eiliškumo, bet būtų pagrįsta laikytis eiliškumo taisyklės. Toks darbas paprastai turėtų būti pateikiamas pagal įspėjimo raštų darbuotojams įteikimo laiką – kitas darbas paprastai pirmiau turi būti siūlomas tam darbuotojui, kuris įspėjimą gavo anksčiau. Eiliškumo taisyklė turi būti taikoma tuo atveju, jeigu darbuotojui pagal jo darbinės savybes laisva darbo vieta gali būti siūloma. Jeigu darbuotojui laisva darbo vieta negali būti siūloma dėl jo neatitikties tiems reikalavimams, kurie keliami norint užimti laisvą darbo vietą, tai darbdavys neturi pareigos tą laisvą darbo vietą siūlyti, atitinkamai jis nepažeidžia eiliškumo²³. Jeigu

²¹ *Cit. op. 2*

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *N. Urnevičienė v. AB viešbutis "Lietuva"*, Nr. 3K-7-145, kat. 2.4.3.2; 37.6.

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *V. V. v. AB „Jonavos grūdai“*, Nr. 3K-3-186/2008, kat. 11.9.5, 11.9.6

atleidžiamų darbuotojų yra daugiau negu laisvų darbo vietų, darbdavys, pasirinkdamas darbuotojus, kuriems kitas darbas siūlytinas pirmiau, galėtų organizuoti darbuotojų atranką, taip pat, esant pagrįstiems faktams, atsižvelgti į su konkrečiu darbuotoju susijusias aplinkybes (jo turimą išsilavinimą, darbo patirtį ir kt.). Žinoma reikia nepamiršti ir DK 135 straipsnio, kuriame tam tikrų kategorijų darbuotojams numatyta pirmenybės teisė būti paliktiems darbe, kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius.

2.3. Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą

Dar vienas svarbus apribojimas nutraukti darbo sutartį numatytas DK 129 straipsnio 1 dalyje bei 130 straipsnyje, t. y. neleidžiama nutraukti darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, jo tinkamai neišpėjus. Darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją tik išpėjęs prieš du mėnesius, o tam tikrų kategorijų darbuotojus - prieš keturis mėnesius. TDO konvencijos Nr. 158 “ Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva” 11 straipsnis taip pat numato, kad darbuotojas, kurį numatoma atleisti iš darbo, turi būti išpėtas. Svarbu pažymėti, kad kolektyvinėje arba darbo sutartyje gali būti nustatyti ir ilgesni išpėjimo terminai, negu nurodyti DK 130 straipsnio 1 dalyje. Šiuo atveju bus taikomos kolektyvinės arba darbo sutarties nuostatos.

Galima situacija, kad darbuotojo, kuris pagal DK 130 straipsnio 1 dalį išpėtas prieš du mėnesius, išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino eigos metu atsiranda aplinkybės, sudarančios pagrindą jį priskirti prie darbuotojų, kurie turi būti išpėti prieš keturis mėnesius (pavyzdžiui, darbuotojo šeimoje gimsta vaikas, darbuotojas tampa neįgaliuoju). Kaip gi šiuo atveju turi pasielgti darbdavys? Manytume, kad sužinojęs apie šias aplinkybes, jis turėtų pratęsti šio darbuotojo išpėjimo terminą. Pratęsiant išpėjimo terminą, darbuotojas vėl turi būti pasirašytinai išpėtas, laikantis DK 130 straipsnio nustatytos tvarkos.

Būtina pastebėti, kad išpėjimo metu galioja visos darbuotojų teisės ir pareigos, o todėl tuo laiku su darbuotoju darbo sutartis gali būti nutraukta ir kitais DK numatytais pagrindais, kurie nenumato darbdavio pareigos išpėti darbuotojus apie atleidimą iš darbo.

DK 130 straipsnio 2 dalis numato įteikiamo išpėjimo rašto būtinus rekvizitus. Jame turi būti nurodyta:

1) *atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės*, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas. Svarbu pažymėti, kad nurodoma priežastis turi būti konkreti, darbdavys turi pakankamai argumentuoti konkretaus darbuotojo atleidimą iš darbo. Darbdavys negali remtis abstrakčiomis priežastimis, numatytomis DK 129 straipsnio 2 dalyje, jis privalo pagrįsti darbo sutarties nutraukimą su konkrečiu darbuotoju. Įspėjimas, kuriame nenurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis arba ji nurodyta klaidingai arba yra nekonkreti, arba nurodyta kita priežastis nei ta, kuria iš tikrųjų grindžiamas darbo sutarties nutraukimas, neatitinka DK 130 straipsnio

2 dalies reikalavimų. Įspėjime nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežasties konkretumas vertinamas darbuotojo požiūriu, būtent to, kuris turi teisę žinoti ir suprasti, dėl kokios priežasties darbdavys ketina atleisti jį iš darbo. Jeigu įspėjime nurodyta darbo sutarties nutraukimo priežastis išnyko, bet atsirado kita priežastis, darbdavio nuomone, suteikianti jam

teisę nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį, tai darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį dėl kitos priežasties, privalo iš naujo išpėti darbuotoją, o jei ta kita priežastis neatsirado, darbo sutartis negali būti nutraukta.

2) *atleidimo iš darbo data*. Pažymėtina, kad atleidimo data turi būti nurodyta kalendorine data, kadangi išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino pagrindinis tikslas – suteikti darbuotojui galimybę susirasti kitą darbą, todėl jeigu atleidimo iš darbo momentas bus nurodytas iki tam tikrų aplinkybių atsiradimo ar pasikeitimo, darbuotojo padėtis nebus apibrėžta ir jis turės daugiau problemų tardamasis dėl naujo darbo su kitu darbdaviu²⁴.

Darbo sutarties nutraukimo data ateityje gali būti nukeliama į vėlesnį laiką, jei per dviejų (keturių) mėnesių išpėjimo terminą darbuotojas sirgo, atostogavo ar buvo bylinėtasi dėl atsisakymo duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo.

3) *atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka*. Išpėjime taip pat turi būti nurodyta atsiskaitymo tvarka su atleidžiamu darbuotoju. Darbdavys gali nurodyti, kad bus atsiskaitoma įstatymu nustatyta tvarka, o tai reiškia, kad bus remiamasi DK 141 straipsniu, kuriame ir numatyta atsiskaitymo tvarka, o gali pasiūlyti darbuotojui ir kitokią atsiskaitymo tvarką. Tačiau pasiūlytos sąlygos savaime jokios teisinės galios neturės, nes jos gali būti pakeistos tik šalių susitarimu, vadinasi su tomis sąlygomis darbuotojas turi teisę ir nesutikti, jeigu jos jį netenkina.

DK 130 straipsnio 2 dalis nedraudžia išpėjimo rašte nurodyti ir kitas aplinkybes, reikšmingas darbo sutarties šalių teisėms ir pareigoms. Kaip jau buvo minėta anksčiau, išpėjime darbdavys gali, pavyzdžiui, nurodyti turimas laisvas vietas, į kurias darbuotojas jo sutikimu gali būti perkeltas dirbti ir kt.

Vienoje byloje LAT pažymėjo, kad išpėjimo paskirtis yra informuoti darbuotoją dėl jo tolesnės padėties darbovietėje ir yra svarbi darbuotojų teisių užtikrinimo priemonė tiek ginant darbuotojo interesus jam dirbant, tiek sprendžiant ginčą dėl jo atleidimo iš darbo pagrįstumo ir teisėtumo. Pavyzdžiui, atleidžiant darbuotoją dėl įmonėje vykdomų struktūrinių pertvarkymų, išpėjimo tikslas yra suteikti jam informacijos apie tai, kokio masto, kokių padalinių ir nuo kada atliekami pertvarkymai bei kita darbuotojo teisėms įgyvendinti ir prireikus ginti nuo pažeidimų reikalinga informacija. Pagal ją darbuotojas turi turėti galimybę sužinoti, patikrinti ir įsitikinti, kad pertvarkymai yra realiai vykdomi ir yra tikroji jo atleidimo iš darbo prielaida. Išpėjime turi būti žinios, kokio masto ir kokias struktūras bei kokius darbuotojus apima pertvarkymai. Iš šių duomenų darbuotojas turi turėti galimybę spręsti ir įsitikinti, kad pirmiau nurodyta atleidimo iš darbo prielaida yra pagrindas atleisti iš darbo būtent jį, o ne kitus darbuotojus, su kuriais vykdomas pertvarkymas yra susijęs. Ši informacija

²⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 496

reikalinga darbuotojui įgyvendinant jo teises dėl galimybių būti perkeltam į kitą darbą, naudotis pirmumo teise atleidžiant iš darbo, tikintis gauti atsilaisvinančias ar naujai sukuriamas pertvarkymo metu darbo vietas. Taigi tuo atveju, kai darbuotojas išpėjamas apie atleidimą iš darbo dėl vykdomų struktūrinių pertvarkymų, išpėjime turi būti detalai nurodyta, nuo kada, kokio masto, kurių struktūrinių padalinių (ar jų dalių), kurių darbuotojų darbo organizavimą ar kitokio pobūdžio (jį konkrečiai nurodant) pertvarkymai bus atliekami²⁵.

Išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą privaloma forma – rašytinė. Darbdaviui pažeidus šį reikalavimą, atleidimas iš darbo yra neteisėtas, kuris sukelia DK 297 straipsnio 3 ar 4 dalyse numatytus teisinius padarinius. DK nenumato, koku būdu išpėjimas turi būti įteiktas, todėl darbdavys gali įteikti jį asmeniškai, siunčiant paštu, taip pat perduodant telegrafinio, faksimilinio ryšio ar kitokiais telekomunikacijų galiniais įrenginiais, jeigu yra užtikrinta teksto apsauga ir galima identifikuoti siuntėjo parašą. Darbdavio išpėjimo raštas darbuotojui turi būti įteiktas pasirašytinai. Kartais darbuotojas dėl įvairių priežasčių atsisako savo parašu patvirtinti, jog jis yra supažindintas su išpėjimu apie numatomą jo atleidimą iš darbo. Kadangi kilus ginčui dėl išpėjimo darbuotojui įteikimo (gavimo) fakto pareiga teisme įrodyti tokio fakto buvimą tenka darbdaviui, pastarasis turėtų atitinkamomis priemonėmis fiksuoti išpėjimo darbuotojui įteikimo (gavimo) ar darbuotojo atsisakymo priimti išpėjimą ir kitus šiuo aspektu reikšmingu faktus. Praktikoje tokiais atvejais darbuotojo atsisakymas priimti išpėjimo apie numatomą atleidimą iš darbo raštą įforminamas tuo metu dalyvavusių asmenų atitinkamu priedu ir parašais išpėjimo rašte, arba tai aplinkybei patvirtinti gali būti sudaromas atitinkamas aktas. Darbuotojo atsisakymas priimti registruoto pašto siuntą, kurioje yra išpėjimas, turėtų būti prilyginamas išpėjimo gavimui. Tačiau darbuotojo gavimas vien tik pranešimo apie pašto siuntą iš darbdavio negali būti prilyginamas išpėjimo gavimui, nes paėmimas pranešimo apie pašto siuntą negali būti prilygintas informacijos apie tos siuntos turinį gavimui.

DK 130 straipsnio 3 dalis bei TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 16 punktas numato, kad gavusiam išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui turi būti duotas laikotarpis kito darbo paieškoms. Darbuotojui už šį laiką paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Tokio laisvo nuo darbo laiko suteikimą turėtų inicijuoti darbuotojas, tačiau jis, atsižvelgdamas į savo interesus, gali ir nesinaudoti teise į laisvą nuo darbo laiką naujo darbo paieškai. Darbuotojui per išpėjimo laikotarpį nesikreipus į darbdavį dėl laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškai suteikimo, darbdavys neturi pareigos suteikti laisvo laiko. Jeigu darbuotojas kreipiasi į darbdavį dėl laisvo laiko nuo darbo naujo darbo paieškoms suteikimo, tada jie turėtų aptarti tokio laisvo

²⁵ *Cit. op. 16*

nuo darbo laiko trukmę, kuri negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą, taip pat laisvo laiko suteikimo tvarką. Darbuotojas, nesusitaręs su darbdaviu, negali savo nebuvimo darbe pateisinti tuo, kad jis naudojasi DK 130 straipsnio 3 dalyje numatyta teise į laisvą nuo darbo laiką naujo darbo paieškai.

Pažymėtina, kad darbdavys neturi teisės atsisakyti suteikti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškai motyvuodamas tuo, kad, pavyzdžiui, darbuotojas jau yra suradęs kitą darbą. Jeigu darbo sutarties šalims nepavyksta susitarti ar darbdavys atsisako suteikti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškai, toks nesutarimas darbuotojo iniciatyva nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje, o jos nepalankų sprendimą jis gali apskųsti teismui.

Kai toks darbas surandamas, darbuotojas gali prašyti atleidžiamas iš darbo pagal DK 129 straipsnį ir nepasibaigus įspėjimo terminui. Taip LAT vienoje darbo byloje nurodė, kad kai darbuotojas, įspėtas apie darbo sutarties su juo nutraukimą, susirado darbą kitoje darbovietėje ir dėl šios priežasties prašė atleisti jį įspėjime nurodytu pagrindu nepasibaigus įspėjimo terminui, tuo iš esmės išreiškė nesutikimą būti perkeltam į kitą darbą pas esamą darbdavį. Darbdaviui sutikus su tokiu prašymu ir darbuotoją atleidus įspėjime nurodytu pagrindu net ir nepasiūlius kito darbo, laikytina, kad darbdavys nepažeidė reikalavimo siūlyti kitą darbą²⁶.

Jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, jį teismas grąžina į darbą. Iškyla klausimas, ar reikalavimo suteikti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms pažeidimas sudaro pakankamą pagrindą taikyti DK 297 straipsnio 3 ar 4 dalyse numatytas teises pasekmes. Manytina, kad visgi šiuo atveju pažeistos darbuotojo darbo teisės galėtų būti ginamos kitais būdais, pavyzdžiui, išieškant darbuotojui iš darbdavio darbo užmokestį už laiką, kurį darbdavys privalėjo suteikti naujo darbo paieškai, bet nesuteikė.

Iki 2005 m. gegužės 12 d. priimto pakeitimo, DK 130 straipsnio 7 dalyje galiojo nuostata, kad įspėjimas netenka galios, jei nuo jo termino pabaigos praeina daugiau kaip vienas mėnuo, neįskaitant darbuotojo laikino nedarbingumo ir atostogų laiko. Tai buvo tam tikra garantija darbdaviui, nes jeigu jis neatleisdavo darbuotojo iš darbo pasibaigus įspėjimo terminui dėl tam tikrų priežasčių, galėjo tą padaryti dar per vieną mėnesį nuo įspėjimo termino pabaigos. Darbdavys prarasdavo galimybę nutraukti darbo sutartį tik pasibaigus numatytam terminui. Tai nebuvo visiškai logiška nuostata, kadangi įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą turi aiškiai informuoti apie darbo sutarties nutraukimo datą (DK 130

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *A.Kruminas v. Akmenės rajono savivaldybė*, Nr. 3K-3-115, kat. 1

straipsnio 2 dalies 2 punktas). Abi šalys turi turėti galimybę pasirengti numatomiems pasikeitimams. Dabar šios nuostatos neliko, DK 130 straipsnio 4 dalis numato tik, kad įspėjimo terminas pratęsiamas ligos ar atostogų laikui, ar laikotarpiui nuo bylos iškėlimo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo, kai įstatymų nustatyta tvarka ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo. Jeigu darbdavys praleidžia numatytą įspėjimo terminą, norėdamas nutraukti su darbuotoju darbo sutartį, jis negali remtis ankstesniuoju įspėjimu, o turi iš naujo įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo.

DK 130 straipsnio 5 dalyje yra numatyti teisiniai padariniai tik vienu atveju, kai pažeidžiami DK 130 straipsnio reikalavimai: jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas. Tačiau nenumatyta teisinių padarinių, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo neįspėjus apie darbo sutarties nutraukimą, arba kai įspėjama netinkamai. Susiformavusi teismų praktika yra tokia, kad jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo be įspėjimo, tai yra pakankamas pagrindas grąžinti darbuotoją į darbą, jeigu jis to pageidauja. Sudėtingiau yra, kai darbuotojas buvo įspėtas netinkamai. Šiuo atveju, matyt, reikėtų vadovautis DK 4 straipsnyje įtvirtintais teisingumo, protingumo, sąžiningumo principais, ir įvertinti visas faktines aplinkybes: ar netinkamas įspėjimas pakenkė, ar galėjo pakenkti darbuotojo interesams ir kt. Tik įvertinus visas atitinkamos situacijos aplinkybes galima spręsti dėl darbuotojo grąžinimo į darbą.

Kaip žinome, įspėjimas yra numatytas nutraukiant neterminuotą darbo sutartį, taip pat terminuotą darbo sutartį nepasibaigus jos terminui. Svarbu išsiaiškinti, kaip šiuo atveju yra su terminuotos darbo sutarties nutraukimu, kai ji nutraukiama suėjus terminui. Paanalizuokime DK 111 straipsnio 1 dalies nuostatą, kuri nustato, kad jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui; taip pat DK 126 straipsnio 2 dalies norma, pagal kurią nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad darbo sutartis tapo neterminuota. LAT, nagrinėdamas bylą dėl neteisėto atleidimo iš darbo²⁷ nurodė, kad sudarydamos terminuotą darbo sutartį, šalys sutaria iki kada tęsis jų darbo santykiai, todėl darbuotojui yra žinoma kada jie nutrūks, jeigu nepasikeis šalių valia darbo sutartį pratęsti. Teisėjų kolegija konstatavo, kad esant terminuotai darbo sutarčiai įspėjimas dėl atleidimo iš darbo įstatymuose nenumatytas, todėl nereikia jo reikalauti iš darbdavio. Taigi LAT laikosi nuomonės, kad norėdamos pratęsti darbo sutartį šalys turi tokią savo valią išreikšti iki pasibaigiant sutarties terminui, o to nepadarius, laikoma, kad darbo santykiai suėjus terminui nutrūksta. Tuo tarpu apeliacinės instancijos teismas toje pačioje byloje padarė priešingą

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-83/2007, kat. 11.9.2

išvadą. Darbo sutarties termino pasibaigimas nėra besąlyginis pagrindas darbo sutarčiai, kartu ir darbo santykiams pasibaigti. Sutarties termino suėjimas savaime nepabaigia pačios darbo sutarties, o tik sudaro prielaidas pasinaudoti sutarties nutraukimo galimybe, t. y. suėjus terminui ir nė vienai iš darbo sutarties šalių nenutraukus darbo sutarties, darbo sutarties sąlyga dėl sutarties galiojimo termino nustoja galios ir nuo to momento laikoma, kad šalys yra sudariusios neterminuotą darbo sutartį. Teismo nuomone, darbdavys privalo informuoti darbuotoją apie savo ketinimus nutraukti darbo sutartį, nes kitaip darbuotojas neturi galimybės žinoti, kad darbdavys ketina nutraukti darbo sutartį. Taigi matome, kad teismų nuomonės šiuo klausimu skiriasi. Lingvistikai aiškinant minėtas DK normas, reikėtų pritarti apeliacinės instancijos teismo nuomonei, kadangi nors esant terminuotai darbo sutarčiai įspėjimas dėl atleidimo iš darbo nenumatytas, tačiau nuostata „nė viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti“ suponuoja išvadą, kad iki termino pabaigos turi būti išreikšta šalių valia būtent dėl darbo sutarties nutraukimo, o ne jos pratęsimo. Sutarties pratęsimą lemia šalių neveikimas, t. y. nepranešimas apie ketinimą nutraukti darbo sutartį iki jos termino pabaigos. LAT gi padaryta išvada apsaugo darbdavio interesus, kadangi jis dėl tam tikrų aplinkybių iki terminuotos darbo sutarties termino suėjimo gali nepareikalauti sutartį nutraukti, ir tada ji bus laikoma pratęsta neapibrėžtam terminui, o nutraukti ją bus galima tik bendrais pagrindais. Vadinasi, darbdavys turi atidžiai sekti visų sudarytų terminuotų darbo sutarčių terminus, kad jie nebūtų praleisti. Todėl, jeigu žiūrėsime iš darbdavio pusės, ši LAT nuostata yra teisinga, ir darbdavys, norėdamas pratęsti darbo sutartį su konkrečiu darbuotoju turės aiškiai išreikšti tokią savo valią iki terminuotos sutarties termino suėjimo. Tačiau prisimenant tai, kad darbo teisės vieną pagrindinių funkcijų yra apsaugoti darbuotojo interesus, vis dėlto reikėtų pritarti apeliacinės instancijos teismo padarytai išvadai.

2.4. Priežastys, kuriomis remiantis draudžiama nutraukti darbo sutartį

Darbo sutarties nutraukimo apribojimai numatyti ir DK 129 straipsnio 3 dalyje, kurioje vardinamos aplinkybės, kuriomis remiantis draudžiama nutraukti darbo sutartį. Pirmoji aplinkybė yra susijusi su naryste profesinėje sąjungoje arba dalyvavimu profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu. Ši nuostata atitinka TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 5 straipsnio „a“ punktą, bei TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“²⁸ 1 straipsnį. Šios teisės normos prasme „narystė“ liečia tik profesinės sąjungos narius, tuo tarpu „dalyvavimas“ apima ne tik profesinės sąjungos narius, bet ir kitus darbuotojus, norinčius dalyvauti profesinės sąjungos organizuojamuose renginiuose. Paprastai tokie renginiai vyksta ne darbo metu, ir tik gavus darbdavio leidimą, jie gali būti organizuojami ir darbo metu.

Teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį negali būti ir darbuotojų atstovų funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje. Šios normos tinkamam taikymui svarbu apibrėžti darbuotojų atstovus vadovaujantis DK 19 straipsniu, taip pat 1971 m. TDO konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“²⁹ 3 straipsniu. Lietuvoje darbuotojų atstovais laikomi:

- 1) darbuotojai, išrinkti į profesinės sąjungos renkamuosius organus;
- 2) darbuotojai, išrinkti į darbo tarybą, o mažose įmonėse, kuriuose yra ne daugiau kaip 20 darbuotojų, - darbuotoju atstovu;
- 3) darbuotojai, išrinkti į darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūros atstovus;
- 4) darbuotojai, išrinkti į darbo ginčų komisijos narius;
- 5) kiti renkami darbuotojų atstovai, jeigu tai numatyta norminiuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse³⁰.

Kitas apribojimas nutraukti darbo sutartį susijęs su aplinkybe, kad darbuotojas dalyvauja byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, arba kreipiasi į administracinius organus. Šiuo atveju darbdavys negali reikalauti nutraukti darbo sutartį, nebent būtų kitų priežasčių, pagrindžiančių darbo sutarties nutraukimą. Kiekvienas asmuo gali ginti savo pažeistas teises bei teisėtus interesus kreipdamasis į ginčus nagrinėjančius organus ir darbdavys negali riboti tokios teisės.

²⁸ 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674

²⁹ 1971 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. Valstybės žinios, Nr. 30-737

³⁰ NEKROŠIUS, I.; et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 251

Lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeiminė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms taip pat negali pagrįsti darbuotojo atleidimo iš darbo. Ši garantija kyla iš bendro nediskriminavimo principo. Svarbu pažymėti tik, kad dėl pilietybės darbo sutartis gali būti nutraukta, tačiau tik dėl to, kad sudarant darbo sutartį buvo pažeista užsieniečių įdarbinimo tvarka, o ne dėl to, kad darbuotojas neturi pilietybės (DK 139 straipsnio 2 dalis). Dėl kalbos mokėjimo irgi yra tam tikros specifikos. Jeigu darbuotojas, pavyzdžiui, nemoka valstybinės kalbos, bet dirba darbą, kai reikia bendrauti su visuomene, darbo sutartis gali būti nutraukiama, tačiau tai nebus diskriminacija, o tiesiog kvalifikacijos stoka.

DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punktas mini amžių. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad anksčiau darbo sutartis galėjo būti nutraukiama, jeigu darbuotojas įgydavo teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaudavo. Tačiau Lietuvos Respublikos Seimas 2005 m. gegužės 12 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymu³¹ priėmė DK pataisas ir pašalino iš DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punkto buvusią išimtį dėl galimybės atleisti iš darbo pensinio amžiaus darbuotojus. Taip buvo užtikrinta, kad nebūtų nepagrįstų darbo sutarties nutraukimų su asmenimis, sukakusiais pensinį amžių, kadangi kalendoriniai amžiaus metai ir žmogaus biologinis senėjimas yra skirtingi dalykai. Be to buvusi teisės norma neabejotinai diskriminavo dėl amžiaus ir dėl lyties, kadangi nustatytas senatvės pensinis amžius pagal valstybinio socialinio draudimo sistemą Lietuvoje vyrams ir moterims yra skirtingas. Be to dažnai pensinio amžiaus darbuotojai turi didelį patyrimą darbe ir kvalifikuotai atlieka pavestas pareigas. Darbdaviai turėtų derinti pagyvenusių žmonių patirtį ir jaunų specialistų žinias bendroje įmonės veikloje. Tik tuo atveju, kai darbuotojas dėl garbaus amžiaus ar kitų aplinkybių neišgali tinkamai vykdyti pavestas darbinės funkcijas, su juo darbo sutartis gali būti nutraukta DK 129 straipsnio pagrindu, laikantis nustatytos tvarkos.

Paskutinė priežastis, kuri negali pagrįsti darbo sutarties nutraukimą, yra nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles. Šiuo atveju darbo sutarties vykdymas yra sustabdomas. Pažymėtina, kad ši garantija yra numatyta ir kitame DK straipsnyje, o būtent DK 131 straipsnio 1 dalies 2 punkte.

³¹ Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2400

Kaip matome, DK 129 straipsnis įtvirtina gana platų darbuotojams taikomų garantijų sąrašą nutraukiant darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės. Klausimas tik ar visi darbuotojai žino jas, ir ar visada darbdavys laikosi DK įtvirtintos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Dažniausiai darbdaviai praktikuoja DK 125 arba 127 straipsnio taikymą pasiūlydami atleidžiamiems darbuotojams tam tikrą piniginę kompensaciją, nors tokios kompensacijos dydis ne visada būna toks, koks priklausytų darbuotojams, jeigu jie būtų atleidžiami pagal DK 129 straipsnį. Bet vėlgi darbuotojams gali būti ir nežinomos šios aplinkybės, kadangi toli gražu ne visi žmonės išmano įstatymus. Be to gali būti ir tokių kraštutinių atvejų, kai darbdaviai, naudodami savo, kaip ekonomiškai stipresnės šalies, galias, darbuotojų nesutikimo atveju gali grasinti atleisti juos pagal DK 136 straipsnio 3 dalį. Tada jau darbuotojams nebelieka kitos išeities, kadangi bet koku atveju išeiti iš darbo geriau yra geriau negu būti atleistiems už darbo drausmės pažeidimą.

2.5. Atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka, išėtinė išmoka

DK 141 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Taigi pagal bendrą taisyklę – paskutinė diena, kada darbdavys privalo atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju yra darbuotojo atleidimo iš darbo diena, o tai yra paskutinė darbo diena, kurią darbuotojas dirbo ir už kurią jam priklausė darbo užmokestis. Tokia atsiskaitymo tvarka taikoma darbuotojui, jeigu jis dirba iki atleidimo iš darbo dienos, tačiau jeigu darbuotojas atleidimo dieną nebedirba (dėl laikino nedarbingumo, pravaikštos, laisvės atėmimo ir kt.) – tada taikoma DK 206 straipsnio 1 dalies 2 punkte numatyta taisyklė, pagal kurią, visos darbuotojui priklausančios darbo užmokesčio sumos turi būti išmokamos per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti. Atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju procedūra susideda iš dviejų dalių: finansinės - darbdavys privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas, t. y. darbo užmokestį, kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas ir kt., ir teisinės - nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo darbo sutartį. Darbo sutarties nutraukimas įforminamas įrašu darbo sutartyje. DK nenumato, koks turėtų būti to įrašo turinys. Manytina, kad įrašė apie darbo sutarties nutraukimą reikėtų nurodyti jos nutraukimo pagrindą ir atitinkamą DK ar kito įstatymo straipsnį ir punktą. Tai neturėtų būti abstraktus įrašas, kuriame nenurodomos nei faktinės aplinkybės, nei teisinis darbo sutarties nutraukimo pagrindas, kadangi tai apribotų darbuotojo galimybes vėliau ginti jo galbūt pažeistas teises³². Jeigu darbuotojas pageidauja, darbdavys taip pat privalo išduoti jam pažymą apie darbą, nuroydamas darbo funkcijas (pareigas), jo pradžios ir pabaigos datas, o darbuotojo prašymu - darbo užmokesčio dydį ir darbo įvertinimą (charakteristiką).

Pažymėtina, kad įstatymai nenumato jokių priešasčių, dėl kurių darbdavys galėtų uždelsti atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju³³. Pavėlavus atleidžiamam iš darbo darbuotojui išmokėti darbo užmokestį ir kitokias jam priklausančias sumas, darbdaviui atsiras padarinių, numatytų DK 141 straipsnio 3 dalyje, bei 207 straipsnio 1 dalyje, o laiku nesutvarkius dokumentų gali tekti sumokėti už priverstinės pravaikštos laiką. DK 141 straipsnio 3 dalis numato, kad kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką. 207 straipsnio 1 dalis nustato, kad kai dėl darbdavio kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui išmokami įstatymų nustatyto dydžio delspinigiai. Atkreiptinas dėmesys, kad darbdavio kaltė yra preziumuojama, ir tik jeigu jis

³² *Cit. op.* 29, p. 265

³³ *Cit. op.* 1, p. 163

įrodo, kad sumos buvo pavėluotai išmokėtos ne dėl jo kaltės, o, pavyzdžiui, dėl darbuotojo kaltės, tada darbdavys bus atleistas nuo šių sumų sumokėjimo darbuotojui.

Įstatymuose numatytais atvejais darbdavys taip pat turi sumokėti darbuotojui išeitinę išmoką. Išeitinė išmoka – tai viena iš garantinių išmokų rūšių, kurios pagrindinis tikslas yra užtikrinti tam tikrą laiką minimalias gyvenimo lėšas darbuotojams, netekusiems darbo ne dėl nuo jų priklausančių aplinkybių³⁴. Nutraukus darbo sutartį pagal šio Kodekso 129 straipsnį ir 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą (likvidavus darbdavį), atleistam darbuotojui turi būti išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamą stažą toje darbovietėje. Šiuo atveju pripažįstama kad darbdavys daugiau turi mokėti tam ne dėl kaltės atleidžiamam darbuotojui, kuris ilgai dirbo darbovietėje. Nutraukus darbo sutartį kitais DK (išskyrus darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu; suėjus terminui; bei darbuotojo pareiškimu nesant svarbių priežasčių) ir kituose įstatymuose nustatytais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, jam išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip. Tai, pavyzdžiui, galėtų būti atvejai, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 punktus, to straipsnio 2 dalį arba pagal DK 139 straipsnį. Kaip matome, yra numatyta galimybė kituose įstatymuose ir kolektyvinėse sutartyse nustatyti kitokius išeitinės išmokos dydžius. Pažymėtina, kad tokie dydžiai gali būti tik didesni, negu numato DK 140 straipsnio 2 dalis, kadangi negalioja įstatymai ir kolektyvinės sutartys, pabloginantys darbuotojų darbo sąlygas palyginti su tomis, kurias nustato DK. Iškyla klausimas dėl DK 140 straipsnio 1 dalies: ar, pavyzdžiui, atleidžiant darbuotoją pagal DK 129 straipsnį, įstatymai ir kolektyvinės sutartys gali numatyti kitokius išeitinės išmokos dydžius? Manytume, kad taip, jeigu tik tuo nebus bloginama darbuotojų padėtis, įtvirtinta DK.

Mūsų šalyje daugeliui įmonių šiuo metu iškelta bankroto procedūra, kitos tuo pagrindu jau likviduotos, o jų įsiskolinimai kreditoriams siekia milijonus litų. Tokiose įmonėse susiklosto sudėtingi ekonominiai, finansiniai, darbo santykiai, kurie sprendžiami Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymu. Pradėjus bankroto procesą (tiek teisme, tiek ir ne teismo tvarka), bankrutuojančiai įmonei skiriamas administratorius. Jis sprendžia daugumą klausimų, susijusių su darbuotojų darbo santykiais, nes, įmonei įgijus bankrutuojančios įmonės statusą, tos įmonės valdymo organai netenka savo įgaliojimų. Įmonės administratorius priima į darbą ir atleidžia darbuotojus DK ir Įmonių bankroto įstatymo nustatyta tvarka, pateikia Garantiniam fondui dokumentus dėl lėšų skyrimo darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti. Garantinio fondo lėšos naudojamos bankrutuojančių

³⁴ *Cit. op.* 1, p. 161

ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, nutraukusiems santykius su šiomis įmonėmis, taip pat darbuotojams, kurie tęsia darbo santykius su jiems įsiskolinusia bankrutuojančia įmone.

Administratorius per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo arba per 3 darbo dienas nuo kreditorių susirinkimo, kuriame kreditoriai nutarė įmonės bankroto procedūras vykdyti ne teismo tvarka raštu įspėja įmonės darbuotojus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir po 15 darbo dienų nuo tokio įspėjimo nutraukia su jais darbo sutartis. Apie būsimą darbuotojų atleidimą administratorius ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo teismo nutarties iškelti įmonei bankroto bylą įsiteisėjimo dienos ar nuo kreditorių susirinkimo dienos praneša teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams. Nutraukus darbo sutartį, atleistam darbuotojui išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

3. Grupės darbuotojų atleidimas

DK 130¹ straipsnyje numatytas darbuotojų atleidimas, kai numatoma nutraukti darbo sutartis su tam tikro skaičiaus darbuotojais dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju. Šiuo atveju darbdaviams nustatoma darbo sutarčių nutraukimo tvarka, kurios jie turi laikytis. Vadovaujantis TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 13 straipsniu, kai darbdavys numato atleisti iš darbo dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ir panašių priežasčių, jis turi pateikti darbuotojų atstovams visą informaciją apie numatomus atleidimus, įskaitant žinias apie numatomų atleidimų priežastis, numatomą atleisti darbuotojų skaičių ir jų kategorijas, atleidimo iš darbo terminus. Taip pat reikalaujama nacionalinių įstatymų nustatyta tvarka surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais dėl priemonių, kurių reikėtų imtis, kad atleidžiamųjų skaičius būtų minimalus arba būtų sumažinti neigiami padariniai atleidžiamiesiems. Čia turima omenyje pirmiausia kito darbo pasiūla atleidžiamiesiems darbuotojams, taip pat jų perkvalifikavimas ir permokymas. Minėtos konvencijos 14 straipsnis nustato, kad numatydamas atleisti darbuotojus dėl ekonominių, technologinių ar panašių priežasčių darbdavys turi apie tai raštu parnešti kompetentingiems organams, t. y. informuoti apie atleidžiamų darbuotojų kategorijas ir jų skaičių, apie terminus, per kuriuos numatoma atleisti darbuotojus. Pažymėtina, kad 1982 m. TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 19 punktas numato, kad visos suinteresuotos šalys turi stengtis išvengti darbo sutarties nutraukimo dėl ekonominių, technologinių ir panašių priežasčių arba bent sumažinti jų skaičių iki minimumo. Rekomenduojama kuo plačiau taikyti darbuotojų perkėlimą į kitą darbą įmonės viduje, jų perkvalifikavimą ir kitas priemones.

Reikėtų paminėti, kad Bendrijos lygiu darbuotojų teisių gynimas jų kolektyvinio atleidimo atveju buvo pradėtas reguliuoti gana anksti. Su tuo buvo susijusi viena pirmųjų Bendrijos darbo teisės direktyvų. Tą lėmė tarptautinio vokiečių ir olandų koncerno AKZO restruktūrizavimas, kuris, siekdamas išlaikyti konkurencinį spaudimą, ėmė svarstyti koncerno veiklos pertvarkymo ir darbuotojų atleidimo galimybes. Koncernas turėjo daug dukterinių įmonių įvairiose valstybėse narėse, koncerno vadovybė palygino valstybėse narėse galiojančias skirtingas darbuotojų atleidimą iš darbo reguliuojančias nuostatas ir įvertino darbuotojų atleidimo iš darbo kaštus kiekvienoje valstybėje. Buvo nuspręsta atleisti iš darbo 5000 darbuotojų toje valstybėje narėje, kurioje darbuotojų atleidimo finansiniai ir kitokie kaštai buvo mažiausi. Tai sukėlė didelį visuomenės pasipiktinimą ir buvo imta kalbėti apie teisinio reguliavimo būtinybę. Buvo nuspręsta Bendrijos lygiu patvirtinti minimalius

reikalavimus vienu metu vykstančiam grupės darbuotojų atleidimui iš darbo³⁵. Taryba 1975 m. vasario 17 d. išleido direktyvą 75/129/EEB³⁶ dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo. Vėliau direktyva buvo pakeista, o šiandien galiojanti redakcija buvo patvirtinta 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EB³⁷. Direktyva skirta kolektyviniams darbuotojų atleidimams reguliuoti ir jų socialinėms pasekmėms sušvelninti. Joje įtvirtinamos darbuotojų kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūros taisyklės: normos dėl darbdavio pareigos konsultuotis su darbuotojų atstovais dėl būsimo kolektyvinio atleidimo iš darbo, dėl pareigos pranešti apie būsimą kolektyvinį atleidimą kompetentingai valstybės narės įstaigai bei šių įstaigų įgalinimų tam tikrais atvejais nukelti ar uždrausti darbuotojų atleidimą. Pagal direktyvos 1 straipsnį kolektyvinis atleidimas yra tuomet, kai darbdavys ne dėl su atskirais darbuotojais susijusių priežasčių atleidžia iš darbo tam tikrą darbuotojų skaičių.

Direktyva netaikoma jūrų transporto priemonių įguloms, kolektyviniams atleidimams iš darbo, pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti (išskyrus atvejus, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo prieš pasibaigiant sutartims), asmenims, dirbantiems valstybės valdymo įstaigose arba įstaigose, kurių veiklą reglamentuoja viešoji teisė. Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad įmonės, įstaigos, organizacijos teisinė forma ar veiklos tikslai nėra laikomi lemiančiais kriterijais, leidžiančiais valstybei narei netaikyti direktyvos nuostatų tam tikriems darbdaviams. ETT nagrinėjo bylą, kurioje Komisija apskundė Italijos Respubliką dėl to, kad ji apribojo direktyvos taikymo sferą – Italijos teisė kolektyvinius atleidimus siejo tik su įmonėmis ir verslininkais, ir kitais asmenimis, kurių veiklos tikslas – pelno siekimas. ETT nurodė, kad direktyvos 1 straipsnis nediferencijuoja darbdavių pagal jų veiklos tikslus, direktyva turi būti taikoma ir visiems fiziniams bei juridiniams asmenims, kurie nesiekia pelno, tačiau yra darbo santykių šalis³⁸.

Pastebėtina, kad yra tam tikrų šios direktyvos taikymo sunkumų, susijusių su jos taikymo sritimi. Direktyva nepateikia „atleidimo iš darbo“ sąvokos. Direktyvos 1 straipsnio 1 dalis tik nurodo, kad apskaičiuojant atleidimų kiekį, prie jų turi būti pridėti bet kokie darbdavio inicijuoti su darbuotojo asmeniu nesusiję darbo sutarties pasibaigimai, jei tik jų skaičius siekia bent 5. Taigi atleidimas iš darbo direktyvos prasme suvokiamas labai pačiai. Atleidimas neturi būti susijęs su atskiru darbuotoju, t. y. su darbuotojo keltu elgesiu arba jo asmeninėmis savybėmis. Ši sąlyga suponuoja tai, kad direktyva apima ne vien su

³⁵ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės Informacijos Centras, 2004, p. 303

³⁶ 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva Nr. 75/129/EEB Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo. OL L 48, 1975, p. 29

³⁷ 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva Nr. 98/59/EB Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo

³⁸ Europos Teisingumo Teismo 2003 m. spalio 16 d. sprendimas byloje C-32/02, *Europos Bendrijų Komisija prieš Italijos Respubliką*, Rink. p. I-12063

ekonominiais įmonės poreikiais ar motyvais susijusius atleidimus, bet ir kitas jų rūšis. Tai patvirtina ir ETT praktika. Jungtinės Karalystės įstatymas Employment Protection Act (1975), kuriuo buvo perkelta direktyva, nustatė, kad direktyvos reikalaujamos kolektyvinio atleidimo procedūros taikomos tik tuo atveju, kai yra „etatų mažinimas“. Jungtinės Karalystės teismai prie jų priskirdavo tuos atvejus, kai darbo sutarties nutraukimas būdavo grindžiamas verslo nutraukimu, sumažinimu ar tam tikro pobūdžio darbo poreikio sumažėjimu. ETT atkreipė dėmesį į tai, kad direktyvos 1 straipsnio 1 dalis kolektyvinius atleidimus sieja su atleidimais iš darbo dėl priežasčių, nesusijusių su individualiu darbuotoju. ETT pripažino, kad Jungtinė Karalystė netinkamai perkėlė direktyvos nuostatas, nes kolektyvinio atleidimo procedūras reglamentuojančios Jungtinės Karalystės teisės normos neapėmė visų atvejų, kaip antai atleidimų iš darbo dėl darbo organizavimo pakeitimų, nesusijusių su verslo apimčių mažinimu³⁹. Teisinėje literatūroje yra nuomonė, kad direktyva turėtų apimti tuos atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva ir jo valia, taip pat kai sutartis darbdavio iniciatyva nutraukiama šalių susitarimu arba net darbdavio išprovokuotus darbo sutarties nutraukimus darbuotojo iniciatyva⁴⁰. Be abejo, darbdavys, norėdamas išvengti numatytos informavimo, konsultavimosi su darbuotojų atstovais procedūros, gali siekti priversti darbuotojus pasirašyti darbo sutarties nutraukimą savo noru ar šalių susitarimu. Tokiu atveju darbdaviui nelieka pareigos išmokėti darbuotojui ir išeitinę išmoką. Tačiau iškyla klausimas, susijęs su šių aplinkybių įrodinėjimu ginčo atveju. Kaip darbuotojas galėtų įrodyti, kad darbdavys išprovokavo jį pasirašyti darbo sutarties nutraukimą savo iniciatyva arba šalių susitarimu? Galbūt tokiu atveju jis galėtų pasiremti atleistų darbuotojų skaičiumi, juk negali tam tikras skaičius darbuotojų savo noru vienu metu išeiti iš darbo. Tačiau vėlgi darbdavys gali tartis su darbuotojais ne vienu metu, o paeiliui, praėjus tam tikram laikui po ankstesnio darbuotojo atleidimo iš darbo, tada įrodinėjimas tampa praktiškai neįmanomas. Vadinas, iš esmės numatytos procedūros galėtų būti taikomos tik kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.

ETT yra nurodęs, kad sąvoka „atleidimas iš darbo“ turi būti aiškinama pagal Bendrijos, o ne pagal valstybių narių teisę. Ši sąvoka taikytina visiems atvejams, kai darbo sutartis nutraukiama ne darbuotojo valia ir be jo sutikimo, be to sutarties nutraukimo priešastys nebūtinai turi sutapti su darbdavio valia. Pavyzdžiui, Portugalijos teisė buvo pripažinta neatitinkanti direktyvos reikalavimų, kai prie kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejų buvo priskirti tik atvejai, kai sutartys nutraukiamos dėl visiško įmonės likvidavimo, dėl vieno ar kelių skyrių panaikinimo arba sumažinus darbuotojų skaičių dėl struktūrinių, technologinių

³⁹ Europos Teisingumo teismo 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje C-383/92, *Europos Bendrijų Komisija prieš Jungtinę Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystę*, Rink. p. I-02479

⁴⁰ *Cit. op.* 34, p. 305

arba konjunktūrinių prižasčių. Tokiu būdu buvo palikti nuošalyje sutarties pasibaigimai dėl nesusijusių su darbuotoju prižasčių bankroto paskelbimo atveju, į bankroto procesą panašios likvidavimo procedūros atveju, nusavinimo arba gaisro ar kitu *force majeure* atveju, arba nutraukus įmonės veiklą dėl įmonės savininko mirties⁴¹.

Pažymėtina, kad direktyvoje nėra ir tikslios „įmonės“ sąvokos. ETT nuomone, norint pasiekti direktyvos tikslus, būtina pateikti autonomiņį Bendrijos teisės apibrėžimą, o ne laikytis valstybės narėse vartojamų sąvokų, nes kitaip valstybėms narėms būtų įmanoma nacionalinėmis teisės normomis apriboti direktyvos taikymo sritį⁴². ETT priėjo išvados, kad direktyvos prasme „įmone“ reikėtų laikyti ūkinį vienetą, į kurio funkcijas įeina darbuotojų atleidimas, nepriklausomai nuo to, ar šis konkretus vienetas turi savo vadovybę, kuri savarankiškai sprendžia dėl darbuotojų atleidimo iš darbo⁴³. Šiam ūkiniam vienetui nebūtinai turi būti būdingas koks nors teisinis arba ekonominis, finansinis, administracinis ar technologinis savarankiškumas. Tai gali būti ne tik atskira bendrovė, bet ir bendrovės struktūrinis vienetas, pasižymintis tam tikru nuolatumu ir stabilumu, kuriam pavesta atlikti vieną ar kelias nustatytas užduotis ir kuris disponuoja darbuotojų ir įrenginių kompleksu bei tam tikra organizacine struktūra, leidžiančia įgyvendinti šias užduotis. Geografinis šio vieneto atskyrimas nuo kitų bendrovės vienetų ar įrenginių yra nebūtinai. ETT pažymėjo, kad jeigu būtų suteikta galimybė traktuoti įmonės sąvoka kitaip, faktiškai būtų išvengiama direktyvos nuostatų taikymo dukterinėse įmonėse ar stambiuose savarankiškai veikiančiuose padaliniuose. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad DK 130¹ straipsnio 1 dalyje yra vartojama sąvoka „įmonė“. Šį vartojamą terminą reikėtų tikslinti, kadangi kitaip, net ir atleidus pusę kokio nors mieste esančio gausaus filialo ar atstovybės darbuotojų ar likvidavus vieną iš kelių tai pačiai įmonei priklausančių gamyklų, remiantis formaliąja įmonės samprata nebūtų įžvelgiama kolektyvinio atleidimo iš darbo, o tai galėtų būti Bendrijos teisės pažeidimas⁴⁴.

Pagrindinės direktyvos 98/59/EB nuostatos yra skirtos darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo bei atleidimo procedūroms reglamentuoti. Darbdavys, ketindamas kolektyviai atleisti darbuotojų grupę, turi laiku konsultuotis su darbuotojų atstovais, siekdamas susitarti su jais. Konsultacijos negali vykti nesuteikus darbuotojų atstovams išankstinės informacijos apie būsimą kolektyvinį atleidimą, todėl direktyvos 2 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta darbdavio pareiga informuoti darbuotojų atstovus apie svarbias atleidimo sąlygas. Kaip nurodo direktyvos 2 straipsnio 1 dalis, darbuotojų atstovų ir darbdavio konsultacijų metu „turi būti

⁴¹ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 295

⁴² Europos Teisingumo Teismo 2006 m. rugsėjo 7 d. sprendimas jungtinėse bylose C-187/05-C-190/05 *Agorastoudis ir kt.*

⁴³ Europos Teisingumo Teismo 1995 m. gruodžio 7 d. sprendimas byloje C-449/93, *Rockfon*, Rink. p. I-4291

⁴⁴ *Cit. op.* 40, p. 308

siekama susitarti“. Turi būti aptariama galimybė išvengti arba sumažinti kolektyvinio atleidimo pasekmes tam tikromis socialinėmis priemonėmis, pavyzdžiui, padėti darbuotojams iš naujo įsidarbinti arba pakeisti kvalifikaciją. Tačiau direktyva nenustato pareigos sudaryti kolektyvinę sutartį. Pripažįstama, kad darbdavys savo pareigą yra įvykęs, jeigu jis gera valia konsultavosi, tačiau susitarti nepavyko. Ginčo inicijavimas darbo ginčų institucijose dėl susitarimo sudarymo ar ginčo išsprendimo tai pat nereikalaujamas⁴⁵.

Tiek darbuotojų atstovų informavimas, tiek konsultacijos turi būti pradėtos laiku. Darbdavys savo pareigą atlieka tinkamai, jei darbuotojų atstovai informuojami pakankamai anksti, kad galėtų pateikti savo nuomonę ar pasiūlymus, kurie dar galėtų paveikti darbdavio sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo. Jei tokios galimybės jau nebėra, vadinasi buvo informuota ar konsultuojamasi nesavalaikiai. Pati direktyva nereguliuoja darbdavio atsakomybės dėl darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo pažeidimo, todėl pačios valstybės narės turėtų numatyti šių pareigų privalomumą nacionalinėje teisėje ir nustatyti pakankamai veiksmingas sankcijas.

Be pareigos informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais, darbdavys dar turi pareigą raštu pranešti kompetentingai valstybės narės įstaigai apie ketinimą vykdyti kolektyvinį atleidimą. Direktyvos 4 straipsnio 2 dalis numato, kad darbdavio pranešimas kompetentingai įstaigai turi būti pateiktas po konsultacijų su darbuotojų atstovais, tačiau ne vėliau kaip 30 dienų iki numatomo darbuotojų atleidimo, kad pastaroji galėtų imtis atitinkamų darbo rinkos reguliavimo priemonių.

Kada gi būtina informuoti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais ar pateikti pranešimą kompetentingai įstaigai? Ar tai yra tam tikras dienų skaičius iki darbo santykių pasibaigimo, ar iki išspėjimo? Ilgą laiką šiuo momentu buvo laikomas faktinis ir juridinis darbo santykių pasibaigimas, bet ETT sprendimas vienoje byloje pakeitė šią praktiką. Pagal vokiečių teisės tradicijas atleidimu suprantama ne pareikšta valia nutraukti darbo sutartį, bet realus darbo santykių nutraukimas. ETT gi nurodė, kad atleidimas apima abu elementus. Teismas savo poziciją grindė tuo, kad direktyva kalba apie darbdavio ketinimą nutraukti darbo sutartį, todėl konsultacijų ir pranešimo pareigos atsiranda anksčiau už tokio darbdavio sprendimo priėmimą. Direktyvoje įtvirtintas tikslas išvengti darbo sutarčių nutraukimų arba sumažinti jų skaičių būtų neįgyvendintas, jei konsultacijos su darbuotojų atstovais vyktų darbdaviui sprendimą jau priėmus. Tuo tarpu darbdavys turi teisę vykdyti kolektyvinius atleidimus tik po to, kai pasibaigia numatyta konsultacijų procedūra ir pranešama apie planuojamą kolektyvinį

⁴⁵ *Cit. op.* 40, p. 297

atleidimą iš darbo⁴⁶. Informavimo ir konsultavimo procedūros neturi būti formalumas, kurių sprendimus priėmę darbdaviai atlieka tik dėl akių⁴⁷.

Kaip yra pažymėjęs ETT, direktyvos 2 straipsnio 1 dalyje numatyta darbdavio pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais negali būti laikoma atlikta, jei konsultacijos nevyksta dėl darbuotojų atstovų įmonėje nebuvimo⁴⁸. Direktyvos 1 straipsnio 1 dalies *b* punkto nuostata, nustatanti, kad sąvoka „darbuotojų atstovai“ yra nustatoma pagal valstybių narių teisę, nereiškia, jog valstybės narės neturi pareigos sukurti mechanizmą, kad su darbuotojų atstovais kolektyvinių atleidimų atveju būtų konsultuojamasi. Todėl tais atvejais, kada nuolatinės darbuotojų atstovavimo institucijos neveikia, būtina numatyti darbuotojų atstovavimo formas *ad hoc*⁴⁹.

Taigi Europos Bendrija gana seniai sukūrė teisės normas, kurios nustato valstybių narių pareigas įtvirtinti tam tikras darbuotojų atstovų ir kompetentingų valstybės institucijų informavimo bei darbuotojų atstovų konsultavimo taisykles tais atvejais, kada darbuotojų atleidimas iš darbo laikomas kolektyviniu. Lietuvoje kolektyvinių atleidimų reguliavimas prasidėjo nuo pat Nepriklausomybės atkūrimo. Jau 1990 m. gruodžio 13 d. Bedarbių rėmimo įstatyme⁵⁰ (dabar Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas) buvo nuostatų, numatančių darbdavio pareigą informuoti kompetentingą valstybinę įstaigą apie būsimą darbuotojų grupės atleidimą. Pagal tuometinę įstatymo 10 straipsnio redakciją darbdavys grupės darbuotojų atleidimo atveju buvo įpareigotas prieš 3 mėnesius apie tai pranešti darbo biržai ir savivaldybėms. Savivaldybėms buvo suteikta teisė teritorinės darbo biržos teikimu laikinai (iki 6 savaičių) sustabdyti darbuotojų atleidimą, dalį su tuo susijusių išlaidų darbdaviams kompensuojant iš Užimtumo fondo arba savivaldybių biudžetų. Darbdaviui pažeidus pranešimo apie numatomą kolektyvinį atleidimą pareigą, darbuotojų atleidimo terminai perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti pranešimo terminai. Tačiau tuometinėje įstatymo redakcijoje nebuvo įtvirtinta darbdavio pareiga konsultuotis arba informuoti darbuotojų atstovus.

Šiuo metu galiojantis DK reikalauja surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais, taip pat pranešti apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą teritorinei darbo biržai prieš įteikiant įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą. Darbuotojų atstovus apibrėžia DK 19 straipsnis, kuris numato, kad atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų

⁴⁶ Europos Teisingumo Teismo 2005 m. sausio 27 d. sprendimas byloje C-188/03 *Junk*

⁴⁷ *Cit. op.* 40, p. 299

⁴⁸ *Cit. op.* 38

⁴⁹ *Cit. op.* 34

⁵⁰ Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25

atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime. Tačiau lieka neaišku, su kuo darbdaviui konsultuotis, jei darbuotojai dėl įvairių priežasčių atstovavimo funkcijos neperdavė šakinei profesinei sąjungai ar įmonėje neišrinko darbo tarybos. Kaip buvo minėta anksčiau, ETT nurodė, kad tais atvejais, kada nuolatinių darbuotojų atstovavimo institucijų nėra, turi būti numatytos darbuotojų atstovavimo formos *ad hoc*. Tačiau kaip matome, jokių panašių taisyklių įstatyme nėra. Galbūt būtų įmanoma konsultuotis su darbuotojų išrinktais delegatais – darbuotojų konferencija? Tikriausiai čia būtų vienintelė išeitis. Pastebėtina, kad teisinėje literatūroje yra ir kita nuomonė: tuo atveju, kai darbovietėje nėra darbuotojų atstovų, ši aplinkybė negali būti pagrindas pripažinti, jog darbdavys pažeidė DK 130¹ straipsnio 4 dalies reikalavimus. Analizuojant atvejį, kai nėra darbuotojų atstovų, svarbu prisiminti ir DK bendrosios dalies 47 straipsnio 10 dalį, kurioje yra reglamentuotas informavimo atvejis įmonėje nesant darbuotojų atstovų - apie priimamų sprendimų vykdymo datą, priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius bei dėl darbuotojų numatytas priemones darbdavys privalo informuoti darbuotojus iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime. Šia norma siekiama kaip galima plačiau informuoti darbuotojus apie būsimus veiksmus įmonėje tais atvejais, kai jie neturi jokių atstovų, tačiau kaip matome, buvo pamiršta konsultavimosi pareiga.

Iki 2008 gegužės 13 d. DK 130 straipsnio 4 dalyje buvo numatyta, kad, kai darbuotojus numatoma atleisti dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, darbdavys turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais. Ši formuluotė iš vienos pusės buvo griežtesnė, negu reikalavo 98/59/EB direktyva, nes darbdavio pareiga konsultuotis buvo siejama ne su kolektyvinu atleidimu, kaip jis įvardijamas direktyvoje, o tiesiog su bet koku, formaliai kad ir dviejų darbuotojų atleidimu. Tačiau iš kitos pusės ji apėmė didžiąją daugumą, bet ne visus darbdavio inicijuotus su atskiru darbuotoju nesusijusius atleidimus: prie jų turėjo būti pridėti bet kokie darbdavio inicijuoti su darbuotojo asmeniu nesusiję darbo sutarties pasibaigimai⁵¹. Be to DK 130 straipsnio 4 dalis nenumatė ir valstybės kompetentingos institucijos informavimo, kaip nustatyta direktyvos 4 straipsnyje. Siekiant suderinamumo su Bendrijos teise, DK teisės normos, reglamentuojančios darbuotojų kolektyvini atleidimą buvo pakeistos. Dabar 130¹ straipsnio 1 dalis nustato, kad grupės darbuotojų atleidimas yra toks, kai numatoma atleisti iš darbo tam tikrą nustatytą skaičių darbuotojų dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju. O DK 130¹ straipsnio 2 dalis numato pareigą raštu pranešti teritorinei darbo biržai.

⁵¹ *Cit. op.* 34, p. 315

Iki 2008 m. gegužės 13 d. DK 130 straipsnio 5 dalyje buvo numatyta, kad mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, darbdavys privalo raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams. Konsultavimo pareigos su darbuotojų atstovais DK šiuo atveju nenumatė. Taigi matome nesuderinamumą su Direktyvos 2 straipsniu. Tačiau visgi dar buvo ir DK 23 straipsnio 1 dalies 2 punktą, pagal kurį darbdavys turėjo pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais priimdamas sprendimus, galinčius turėti įtakos darbuotojų teisinei padėčiai. Manytume, kad visgi darbdavys turėjo pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais, nors tokios pareigos nenumatė DK 130 straipsnio 5 dalis, bet numatė DK 23 straipsnio 1 dalies 2 punktą⁵². Taip pat pažymėtina, kad nustatymas, jog „mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, darbdavys privalo raštu prieš du mėnesius pranešti teritorinei darbo biržai, savivaldybės institucijai ir įmonės darbuotojų atstovams“ vėlgi neapima visų darbdavio inicijuotų su atskiru darbuotoju nesusijusių atleidimų. Normos taip pat neatspindėjo momento, kada turėjo įvykti informavimas ir konsultavimas, nes nuostata „mažindamas darbuotojų skaičių <...> ar nutraukdamas veiklą <...> prieš du mėnesius pranešti“, atrodytų, siejo pranešimo pareigą su darbo santykių pasibaigimu. Tokią nuomonę iš dalies patvirtina ir tai, kad vietoj vieno mėnesio yra numatytas dviejų mėnesių terminas, sutampantis su bendroju įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminu. Be to, tuo metu galiojusios DK teisės normos neišsprendė darbdavio atsakomybės už jo informavimo ar konsultavimosi pareigų nevykdymą problemos⁵³.

Minėtos problemos buvo ištaisytos įtraukus naują 130¹ straipsnį, o DK 130 straipsnio 4, 5 bei 6 dalis pripažinus netekusiomis galios. Pagal šio straipsnio 1 dalį grupės darbuotojų atleidimu laikomi darbo sutarčių nutraukimai, kai per trisdešimt kalendorinių dienų dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, numatoma atleisti iš darbo: 1) dešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo dvidešimties iki devyniasdešimt devynių darbuotojų; 2) ne mažiau kaip dešimt procentų darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų; 3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų. Grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo suėjus darbo sutarties (terminuotos, sezoninės, laikinosios) terminui, tuo tarpu išlyga dėl jūrų transporto priemonių įgulų nėra numatyta. DK 130¹ straipsnio 3 dalis nustato informacijos pateikimo teritorinei darbo biržai apie grupės darbuotojų atleidimą momentą – pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais ir ne vėliau kaip prieš įteikiant įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą. Tai atitinka ETT *Junk*

⁵² *Cit. op.* 34, p. 316

⁵³ *Cit. op.* 40, p. 303

byloje suformuluotus reikalavimus. Tačiau reikėtų pažymėti, kad praktikoje darbdaviai dažnai visus darbuotojus įspėja apie atleidimą iš darbo, o atleidžia tik nedidelę dalį, arba įspėja darbuotoją apie atleidimą iš darbo, ir tik tada informuoja teritorinę darbo biržą ir pan. Ši praktika neatitinka direktyvos tikslų bei DK įtvirtintų taisyklių. Atleidžiant iš darbo grupę darbuotojų iš pradžių turi vykti darbuotojų atstovų informavimas ir konsultacijos su jais, vėliau priimamas sprendimas dėl darbuotojų kolektyvinio atleidimo iš darbo, informuojama teritorinė darbo birža ir pagaliau kiekvienam darbuotojui individualiai įteikiamas įspėjimas apie būsimą atleidimą iš darbo.

Reikšminga yra 130¹ straipsnio 4 dalis, kuri numato, jog darbo sutartis negali būti nutraukiama pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais. Šiuo atveju darbuotojai savo teises gali ginti vadovaudamiesi DK 297 straipsniu. Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojų atstovai taip pat gali kreiptis dėl savo teisių gynimo, kadangi jų teisės irgi bus pažeistos. Jie gali kreiptis į teismą, kad būtų panaikintas neteisėtas darbdavio sprendimas – DK 295 straipsnio 2 dalies 4 punktas. Tačiau jeigu darbuotojų atstovai ignoravo darbdavio iniciatyvą dėl konsultacijų surengimo arba atsisakė pasirašyti konsultacijų protokolą, tuo pažeisdami DK 35 straipsnio 1 dalies nuostatas, tai ši aplinkybė negali būti pagrindas pripažinti, jog darbdavys pažeidė DK 130¹ straipsnio 4 dalies reikalavimus. Kalbant apie konsultavimą su darbuotojų atstovais galima paminėti vieną LAT bylą dėl ieškovės gražinimo į darbą. LAT nurodė negalįs sutikti su ieškovės argumentu, jog teismai pažeidė DK 130¹ straipsnio 4 dalies nuostatas, nes praeityje įvykusi konsultacija negali būti vertinama kaip DK atitinkanti konsultacija, jei sprendimas atleisti darbuotoją iš darbo priimtas praėjus kuriam laikui po konsultacijos. Teismas pažymėjo, kad nei DK 130¹ straipsnio 4 dalyje, nei LAT senato nutarime Nr. 44 nėra reikalavimo darbdaviui surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais kiekvieną kartą prieš atleidžiant atskirą darbuotoją iš darbo. Byloje teismai nustatė, kad vykdant restruktūrizaciją buvo rengiamos darbdavio konsultacijos su darbuotojų atstovais ir darbuotojais, todėl nėra jokio pagrindo teigti, jog šio įstatyminio reikalavimo darbdavys neįvykdė⁵⁴.

Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnio numatytą informavimo ir konsultavimo tvarką įtvirtina pataisyto DK 47 straipsnio nuostatos. Jos nustato informavimo ir konsultavimo sąvokas, 3 dalyje nustatytos grupės darbuotojų atleidimui skirtos taisyklės: prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis. Informavimas turi apimti planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus

⁵⁴ *Cit. op.* 40

nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius. Pažymėtina, kad DK nenustato darbdaviui pareigos gauti darbuotojų atstovų sutikimą dėl atleidimo, konsultacijų tikslas – išvengti neigiamų pasekmių arba jas sušvelninti. Pažymėtina, kad DK 47 straipsnio 3 dalis nenustato pareigos siekti, kad konsultacijomis būtų pasiektas susitarimas, tačiau ši nuostata numatyta DK 47 straipsnio 7 dalyje, kuri įtvirtina konsultacijų tam tikrus principus - konsultacijos turi vykti laiku, sudarant galimybę darbuotojų atstovams susitikti su sprendimus priimančiais kompetentingais darbdavio atstovais ir gauti motyvuotus atsakymus. Konsultavimu turi būti siekiama abi šalis tenkinančio sprendimo.

Išanalizavus DK nuostatas matome, kad pagaliau buvo pasiektas suderinamumas su Bendrijos teise reglamentuojant grupės darbuotojų atleidimą iš darbo, tačiau tai buvo padaryta tik 2008 m. priėmus DK pataisas, t. y. praėjus keleriems metams po stojimo į Europos Sąjungą.

4. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai pagal DK 131 straipsnį

Šiame straipsnyje įtvirtintos garantijos sergantiems, atostogaujantiems ir atliekantiems pilietines pareigas darbuotojams. Darbdaviui draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti tokius darbuotojus iš darbo. Pažymėtina, kad atveju, kada darbdaviui draudžiama įspėti bei atleisti darbuotoją iš darbo, šioje teisės normoje sąrašas nėra išsamus - juos gali nustatyti ir kiti įstatymai (DK 131 straipsnio 1 dalies 3 punktas). Visais šiais atvejais draudžiama ne tik atleisti, bet ir įspėti apie atleidimą iš darbo, todėl neteisėtas bus ir įspėjimas, kuriame nurodyta, kad įspėjimo terminas bus pradėtas skaičiuoti pasibaigus laikino nedarbingumo ar atostogų laikui, tačiau įteiktas šiais laikotarpiais.

Vis dėlto darbo sutartis su minėtais darbuotojais gali būti nutraukta, kai yra DK 136 straipsnio 1 dalyje numatytų aplinkybių, kadangi tokiais atvejais darbo sutartis yra nutraukiama nepaisant šalių valios - darbdavys neturi pasirinkimo teisės, jis privalo atleisti darbuotoją. Už šios pareigos nevykdymą, pavyzdžiui, teismo sprendimo arba nuosprendžio nevykdymą (DK 136 straipsnio 1 dalies 1 punktas), darbdavys gali būti traukiamas atsakomybėn. Tačiau reikia pažymėti, kad išimtis yra tik DK 136 straipsnio 1 dalis, vadinasi, taikant DK 136 straipsnio 3 dalį (darbo pareigų pažeidimas), garantijos išlieka.

Draudimas atleisti darbuotojus iš darbo jų laikino nedarbingumo metu atitinka TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 6 straipsnio nuostatą, pagal kurią laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos negali būti teisėta atleidimo iš darbo priežastimi.

DSĮ taip pat numatė draudimą atleisti darbuotoją jo laikino nedarbingumo laikotarpiu ar atostogų metu. Skirtumas yra tik tas, kad darbdaviui šį draudimą pažeidus, darbuotojui nebuvo numatyta galimybė būti gražintam į darbą. DSĮ 29 straipsnis nustatė, kad darbo sutarties nutraukimo diena tiesiog buvo laikoma kita po atostogų pasibaigimo darbo diena. Šiuo metu DK 131 straipsnio 1 dalies draudžiančiųjų nuostatų pažeidimas sudaro pagrindą atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir atleistam darbuotojui taikyti DK 297 straipsnio 3 ar 4 dalyse numatytus pažeistų teisių atkūrimo būdus. Tačiau darbuotojai ir darbdaviai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, draudžiama piktnaudžiauti savo teise (DK 35 straipsnio 1 dalis). Jeigu darbuotojas, elgdamasis nesąžiningai, nepraneša darbdaviui apie aplinkybes, reikšmingas DK 131 straipsnio 1 dalyje numatytiems draudimams taikyti, o darbdavys tų aplinkybių objektyviai nežino, tai šį darbuotoją įspėjus ar atleidus iš darbo pažeidžiant DK 131 straipsnio 1 dalyje numatytus draudimus, pavyzdžiui, laikino

nedarbingumo laikotarpiu, objektyviai pažeista darbuotojo teisė gali būti neginama (DK 36 straipsnio 1 dalis).

Įdomi situacija susiklosto kalbant apie bendrovių vadovus. Administracijos vadovo ir bendrovės santykiams būdingi tam tikri ypatumai: pirma, atstovavimo santykiai, kai vadovui, kaip bendrovės įgaliotiniui, pavedama veikti bendrovės vardu ir savo veiksmais sukurti bendrovei teises ir pareigas; antra, vadovas teikia tam tikras intelektines paslaugas, t. y. užtikrina bendrovės kasdienį funkcionavimą ir jos reikalų tvarkymą; trečia, vadovo veikla yra jo profesinė veikla ir pragyvenimo šaltinis, t. y. vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas⁵⁵. Įmonės administracijos vadovo ir bendrovės santykių ypatumai yra pagrindas pripažinti, kad net tuo atveju, kai tarp vadovo ir bendrovės sudaryta darbo sutartis, šie santykiai iš esmės turi ir darbo teisinių santykių, ir civilinių santykių požymių. Iškyla klausimas dėl vadovo darbo sutarties nutraukimo: ar jis gali būti atleidžiamas iš darbo jo laikino nedarbingumo laikotarpiu?

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo⁵⁶ (toliau – ABĮ) 37 straipsnio 3 dalimi bendrovės vadovą (direktorių) renka ir atšaukia bei atleidžia iš pareigų bendrovės valdyba (jei valdyba nesudaroma – stebėtojų taryba, o jei nesudaroma ir stebėtojų taryba – visuotinis akcininkų susirinkimas). Bendrovės vadovas eina pareigas bendrovėje darbo sutarties pagrindu (ABĮ 37 straipsnio 4 dalis).

Vadovaujantis DK 124 straipsnio 1 punktu, darbo sutartis baigiasi ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Net ir esant darbo sutarties nutraukimo pagrindams, kaip jau buvo minėta, darbo sutartis negali būti nutraukta darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu, išskyrus kai yra DK 136 straipsnio 1 dalyje numatytos aplinkybės. Tačiau ABĮ taip pat yra įtvirtinta, jog bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama (ABĮ 37 straipsnio 4 dalis). Todėl nors bendrovės vadovas jo nedarbingumo laikotarpiu negali būti atleistas iš pareigų remiantis DK 131 straipsniu, jis vis dėl to gali būti atleistas iš pareigų jį išrinkusio organo sprendimu, nes tokią galimybę numato DK, formuluodamas, jog darbo sutartis gali būti nutraukta ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais. Toks pagrindas ir yra įtvirtintas ABĮ 37 straipsnio 4 dalyje – kai bendrovės vadovą išrinkęs organas priima sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama.

Tokios praktikos laikosi ir LAT. Teismo nagrinėtoje byloje ieškovas, eidamas direktoriaus pareigas Uždarojoje akcinėje bendrovėje, dėl ligos būdamas laikinai nedarbingas buvo atleistas iš darbo pagal DK 124 straipsnio 1 punktą. Ieškovas teigė, kad, atleidžiant jį,

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis *Dėl uždarnosios akcinės bendrovės administracijos vadovo teisinio statuso*, Nr. 3K-7-760, kat. 2.11, 13, 50

⁵⁶ Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914

kaip bendrovės direktorių iš pareigų, atsakovas privalėjo laikytis DK reikalavimų, pagal kuriuos draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu. Todėl jis prašė teismo pripažinti jo atleidimą iš darbo neteisėtu ir priteisti iš atsakovo keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio išeitinę išmoką, priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos, priteisti vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką. LAT konstatavo, jog bendrovės vadovui suteikiami platūs įgaliojimai veikti bendrovės vardu, sukurti bendrovei teises ir pareigas, tam tikra apimtimi disponuoti bendrovės turtu. Šio vienasmenio valdymo organo svarba nulėmė, jog teismų praktikoje buvo suformuota nuostata, kad bendrovės vadovą renkančio ir atšaukiančio organo teisė atšaukti jo išrinktą bendrovės vadovą nėra sąlygota jokiomis aplinkybėmis ir yra absoliuti. Tuo tarpu DK 131 straipsnio nustatyto draudimo nutraukti darbo sutartį darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu taikymas bendrovės vadovui apribotų jį į pareigas paskyrusio bendrovės organo teisę atšaukti vadovą iš pareigų laiko atžvilgiu, nes objektyviai taptų neįmanoma užtikrinti bendrovės ir jo akcininkų interesų. Tai paneigtų bendrovės ir jos vadovo atstovavimo teisinių santykių prigimtį ir tikslus. Remdamasis tuo LAT padarė išvadą, kad apribojimas nutraukti darbo sutartį ligos metu, nėra ta socialinė garantija, kuria gali pasinaudoti bendrovės vadovas, taigi DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto nustatytas draudimas atleisti darbuotoją iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu bendrovės vadovui yra netaikomas⁵⁷.

Kita straipsnyje numatyta garantija susijusi su atostogų suteikimu darbuotojui - draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti darbuotojus iš darbo jų atostogų metu, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje numatytus atvejus. Iš šios teisės normos seka išvada, kad DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatytos atostogos, kurių metu draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti darbuotoją pagal DK 129 straipsnį, suprantamos kaip bet kurios rūšies atostogos, numatytos DK 164 ir 178 straipsniuose. Tačiau įstatymų leidėjas daro išlygą, kad šios teisės normos draudimas netaikomas tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama DK 136 straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais. Tačiau nutraukiant darbo sutartį DK 136 straipsnio 1 dalyje numatytais pagrindais, nėra būtina įspėti darbuotojus apie jų atleidimą iš darbo. Antra vertus, šiais pagrindais nutraukti darbo sutartį su atostogose esančiu darbuotoju draudžia kitos teisės normos. Taip DK 165 straipsnio 1 dalyje yra nustatyta, jog kasmetinių atostogų metu darbuotojo paliekama darbo vieta (pareigos). Tokia pati nuostata numatyta ir darbuotojams, esantiems vaiko iki trejų metų priežiūros atostogose, išskyrus atvejus, kai įmonė likviduojama (DK 180 straipsnio 3 dalis). Taigi išskyla tam tikra

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-397/2007

teisės normų kolizija, kurią reikėtų spręsti vadovaujantis DK 11 straipsnio 2 dalimi, pagal kurią turi būti taikoma ta teisės norma, kuri darbuotojams numato palankesnes sąlygas.

Draudžiama taip pat įspėti ir atleisti darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 punktas taip pat numato, kad svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį negali būti nebuvimas darbe darbuotojo, pašaukto atlikti privalomą karinę tarnybą arba kitas piliečio pareigas. Darbo sutarties vykdymas yra šiais atvejais sustabdomas: darbuotojas nevykdo savo funkcijų pagal darbo sutartį, darbdavys nemoka jam darbo užmokesčio ir t. t. Darbuotojui grįžus, jam turi būti suteikiamas darbo sutartyje numatytas darbas, o jeigu tokio neliko, darbdavys privalo pasiūlyti lygiavertį ar kitą darbą, atsižvelgdamas į darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją. Jeigu ir tokio darbo nėra, administracija turi pasiūlyti kokį nors kitą darbą, kurį darbuotojas pagal savo sugebėjimus bei sveikatos būklę galėtų dirbti. Tačiau jeigu ir tokio darbo nėra, tada darbdavys gali atleisti darbuotoją pagal DK 129 straipsnį dėl svarbių priežasčių. Šiame straipsnyje yra numatytas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą. Iškyla klausimas, ką gi daryti su įspėtu apie atleidimą iš darbo darbuotoju? Juk jokio kito darbo per įspėjimo terminą darbdavys jam negalės pasiūlyti. Šiuo atveju darbuotojas atsidurtų prastovoje (DK 122 straipsnis), ir darbdaviui tektų mokėti jam darbo užmokestį, kurio dydžius numato DK 195 straipsnis.

DSĮ 36 straipsnis numatė draudimą darbdaviui savo iniciatyva nutraukti darbo sutartis su darbuotojais, pašauktais atlikti privalomąją karo tarnybą, ir kariais savanoriais jų mokymų metu ar pašaukus juos į tarnybą, išskyrus kai darbovietė yra likviduojama. DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 5 punktas numatė, kad darbo sutartis galėjo būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai darbuotojas, atleistas iš krašto apsaugos tarnybos, daugiau kaip du mėnesius po atleidimo negrįždavo į darbą. Tačiau iškildavo problema: iš kur darbdavys galėjo žinoti, kad darbuotojas jau atleistas iš karo tarnybos? Šiuo metu DK galioja nuostata, kad jeigu darbuotojas, pasibaigus karo tarnybai, neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukiama. Vėlgi iškyla neaiškumas: kiek laiko darbdavys privalo laukti tokio darbuotojo sugrįžimo. Teisės aktai reglamentuoja privalomosios karinės tarnybos ir alternatyviosios krašto apsaugos tarnybos laiką. Ar tai reiškia, kad darbdavys turi sekti kada karo tarnyba pasibaigs, ir jeigu kitą po tarnybos pabaigos darbo dieną darbuotojas neatvyksta į darbą, nutraukti su juo darbo sutartį? Vis dėlto, manytume, būtų logiška DK įtvirtinti tam tikrą terminą, per kurį darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį su atleistu iš karo tarnybos darbuotoju. Be to numatyti, kad karinės įstaigos, kuriose tarnauja darbuotojas, raštu praneštų tarnaujančio darbuotojo darbdaviui konkretų laiką, kada jis bus atleistas iš tarnybos.

Svarbu išnagrinėti visų anksčiau minėtų draudimų taikymą nutraukiant terminuotą darbo sutartį pasibaigus terminui. LAT vienoje byloje⁵⁸ suformulavo taisyklę, jog taikant 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatytą draudimą, nėra nuorodos, kad jis netaikomas DK 126 straipsnio, t. y. nutraukiant darbo sutartį suėjus jos terminui, atveju. Šis draudimas nustatytas siekiant apsaugoti darbuotoją nuo psichologinių traumų ir yra taikomas visais darbo sutarties pasibaigimo atvejais, išskyrus 136 straipsnio 1 dalį. Būna tokių atvejų, kad darbdaviai, nevisiškai suprasdami DK 111 straipsnio 1 dalies nuostatą, nurodančią, kad jeigu darbo sutarties terminas pasibaigė, o darbo santykiai faktiškai tęsiasi ir nė viena iš šalių iki pasibaigiant terminui nepareikalavo jos nutraukti, laikoma, kad sutartis pratęsta neapibrėžtam laikui, nutraukia darbo sutartį darbuotojui suteiktų atostogų ar laikino nedarbingumo metu, kad terminuota darbo sutartis netaptų neterminuota ir kad išvengtų kitų iš to išplaukiančių pasekmių. Tokią praktiką savo nutartyje patvirtino ir apeliacinės instancijos teismas, nagrinėdamas bylą dėl ieškovės neteisėto atleidimo iš darbo. Teisėjų kolegijos nuomone, darbdavys, suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, nepaisant to, kad ieškovė turėjo laikino nedarbingumo pažymėjimą, turėjo teisę nutraukti darbo sutartį, kadangi tokią teisę numato DK 126 straipsnio 1 dalis. To nepadarius, darbo sutartis tapo neterminuota, ir ieškovės atleidimas iš darbo pagal DK 126 straipsnio 1 dalį tapo neteisėtas. Tokia teismo praktika buvo netinkama. Be to, neretai leidžiama sugrįžusiam iš atostogų ar po laikino nedarbingumo darbuotojui toliau atlikti savo darbo funkcijas, o vėliau bandoma atleisti jį bendrais DK numatytais pagrindais. Abu būdai nėra patys tinkamiausi. Pirmuoju atveju pažeidžiamas DK 131 straipsnio 1 dalimi įtvirtintas draudimas atleisti iš darbo darbuotoją jo laikino nedarbingumo ar atostogų metu, t. y. šiurkščiai pažeidžiamos darbuotojo teisės. Antruoju atveju kenčia darbdavys, nes ne tik susiduria su darbo organizavimo sunkumais, bet ir bendrais pagrindais atleisdamas darbuotoją priverstas mokėti jam išeitines kompensacijas. Tačiau išnagrinėjus aptartas DK nuostatas sistemiškai, remiantis teismų praktika ir atsižvelgiant į DK komentare pateiktus išaiškinimus, darytina išvada, kad galima pasirinkti ir trečią būdą. Kai darbuotojui, dirbančiam pagal terminuotą darbo sutartį, suteikiamos atostogos arba jis yra laikinai nedarbingas ir darbo sutarties terminas baigiasi būtent tuo metu, darbo sutartis pagal DK 126 straipsnį gali būti nutraukiama, tačiau atleidimo data turėtų būti nukeliama iki to laiko, kol darbuotojas atgaus darbingumą arba sugrįš iš atostogų. Būtent šią darbo dieną galima nutraukti su darbuotoju sudarytą terminuotą darbo sutartį pagal DK 126 straipsnį, neleidžiant jam tą dieną vykdyti pareigų. Tokiu atveju darbo sutartis nėra pratęsiama neapibrėžtam laikui, o darbo sutarties terminas pratęsiamas iki aplinkybių, su kuriomis siejamas DK 131 straipsnio 1 dalies normų taikymas, pasibaigimo. Šitaip terminuotos darbo

⁵⁸ *Cit. op. 26*

sutarties darbo sutarties pobūdis išlieka, kol galioja DK 131 straipsnio 1 dalyje nurodytos aplinkybės, o joms pasibaigus terminuota darbo sutartis gali būti nutraukiama pagal DK 126 straipsnį. Tokios praktikos laikosi ir LAT⁵⁹.

DK nėra numatyta taisyklė kokiais darbo santykių pasibaigimo atvejais reikia taikyti straipsnio reikalavimus. LAT praktika šiuo klausimu yra nenuosekli. Pavyzdžiui, vienoje nutartyje teigiama, kad straipsnyje numatytas draudimas taikomas visais darbo sutarties pasibaigimo atvejais, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalį⁶⁰. Tuo tarpu kitoje nutartyje teigiama, kad DK 131 straipsnio 1 dalis taikoma tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, ir netaikoma, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais, taip pat ir nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu⁶¹. Galima sutikti su tuo, kad šis draudimas netaikytinas nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu, nes jis gali laisvai spręsti tęsti ar nutraukti darbo santykius, taip pat, manytume, draudimas netaikomas taikant DK 125 straipsnį, kadangi neturi būti ribojama šalių valia nutraukti darbo sutartį. Taigi 131 straipsnio 1 dalis turi būti taikoma tik kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, kadangi minėtos garantijos yra įtvirtintos darbuotojo naudai, o jų nepageidaujant, darbuotojas gali jų atsisakyti ir darbo sutartį nutraukti, nelaukdamas kol pasibaigs jo laikinas nedarbingumas.

⁵⁹ *Cit. op. 26*

⁶⁰ *Cit. op. 26*

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 23 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2.4.2

5. Garantijos nėščioms moterims

Garantijos nėščioms moterims numatytos ne tik nacionaliniuose teisės aktuose, bet ir daugelyje tarptautinių dokumentų. TDO 2000 m. konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“⁶² 8 straipsnis užtikrina darbo vietos išsaugojimo nėštumo ar motinystės atostogų metu garantijas. TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 straipsnio „e“ papunktyje taip pat numatyta, kad teisėta darbo sutarties nutraukimo priežastimi negali būti nebuvimas darbe motinystės atostogų laikotarpiu. Pažymėtina, kad mūsų DK šią garantiją išplėtė: darbo sutartis negali būti nutraukiama nuo to laiko, kai darbdaviui tapo žinoma apie darbuotojos nėštumą iš jos pateiktos pažymos (nėštumo ir gimdymo atostogos moteriai dar gali būti nesuteiktos), ir dar vieną mėnesį po nėštumo ir gimdymo atostogų.

Europos socialinės chartijos (pataisytos) 27 straipsnio 3 dalis numato, kad Chartijos šalys turi užtikrinti, kad pareigos šeimai netaptų svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį. Ši nuostata taikoma tiek vyrams, tiek moterims siekiant užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta pareigų šeimai turinčių darbuotojų vyrų ir moterų teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį tarp jų ir kitų darbuotojų. Taip pat Chartijos 8 straipsnio 2 dalis numato nėščios darbuotojos apsaugą nuo atleidimo iš darbo: darbdaviui draudžiama iš anksto įspėti moterį dėl atleidimo laikotarpiu nuo tada, kai ji savo darbdaviui praneša, jog yra nėščia, iki motinystės atostogų pabaigos. Čia svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad DK 132 straipsnio 1 dalis numato, kad darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, <...>. Galima situacija, kad darbuotoja pranešė darbdaviui apie savo nėštumą, tačiau, dėl tam tikrų priežasčių, nespėjo pateikti atitinkamos pažymos, ir darbdavys iki pažymos pateikimo įspėja nėščią darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą. Arba kita šiek tiek panaši situacija: darbdavys įspėja nėščią darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, o kitą dieną ji atneša pažymą apie savo nėštumą. Lingvistiškai aiškinant DK 132 straipsnio 1 dalies nuostatą galima būtų padaryti išvadą, kad abiem atvejais darbo sutarties nutraukimas bus teisėtas. Tačiau tai nedera su sąžiningumo, teisingumo, protingumo principais, taip pat su teisės normų, užtikrinančių nėščios darbuotojos apsaugą, tikslais. Be to, vadovaujantis Europos socialinės chartijos nuostatomis, tokie atleidimai turėtų būti pripažinti neteisėtais, kadangi Chartijos normos nenumato tam tikros nėščios darbuotojos pranešimo darbdaviui apie nėštumą formos. Chartija taip pat draudžia darbdaviui įspėti nėščią darbuotoją apie atleidimą tokiu metu, kai tokio įspėjimo laikas baigtųsi motinystės atostogų metu. Šią nuostatą būtų galima pritaikyti anksčiau minėtais

⁶² Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162

pavyzdžiais. Tada išeitų, kad jeigu darbdavys išpėja darbuotoją apie atleidimą iš darbo ir ji vėliau jam pateikia pažymą apie savo nėštumą, ir išsina nėštumo ir gimdymo atostogų, toks išpėjimas netenka galios. Tai būtų visiškai pateisinama, turint omenyje, kad nėščios moters interesai yra svarbesni. Šiame kontekste galime paminėti ir DSĮ 35 straipsnio 1 dalies nuostatą, pagal kurią darbo sutartis darbdavio iniciatyva ir darbdavio valia negalėjo būti nutraukta su nėščia moterimi. Iš šios normos matome, kad tuo metu nebuvo reikalaujama pateikti kokių nors pažymų, nebuvo numatyti būdai, kaip darbdavys turėtų būti informuotas apie tai, kad darbuotoja yra nėščia. Taip pat galime paminėti Rusijos Federacijos reglamentavimą šiuo klausimu: RF darbo kodekso 261 straipsnio 1 dalis numato, kad draudžiama nutraukti darbo sutartis su nėščiomis moterimis, išskyrus kai darbovietė likviduojama. Darbuotoja yra gražinama į darbą nepriklausomai nuo to, ar darbdavys žinojo apie jos nėštumą nutraukdamas sutartį savo iniciatyva⁶³. Taigi kaip matome, čia irgi nėra numatytas atitinkamų medicinos įstaigų pažymų pateikimas darbdaviui. Manytume, kad vis dėlto pažymos pateikimas neturi turėti lemiamos reikšmės sprendžiant nėščios darbuotojos atleidimo iš darbo teisėtumo klausimą.

Tačiau pas mus tokios praktikos kol kas nėra, ir tam, kad būtų įmanoma pasinaudoti numatyta garantija, darbuotoja privalo pateikti pažymą apie nėštumą. Čia reikėtų paminėti vieną LAT bylą⁶⁴, kurioje atsakovas ginčijo darbuotojos pateiktą nėštumo pažymą, kadangi ji buvo išduota privačios vaisingumo klinikos, todėl, jo nuomone, neatitiko reikalavimams. Tačiau LAT padarė priešingą išvadą, ir nurodė, kad darbdavys gavęs *bet kokią* pažymą iš medicininės įstaigos apie nėštumą, privalo imtis visų priemonių ir išsiaiškinti apie tikrąją padėtį.

1992 m. spalio 19 d. buvo priimta Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo⁶⁵. Direktyvos 10 straipsnis numato, kad darbuotojos nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, negali būti atleidžiamos iš darbo. Nors Lietuvos DK priede nenurodoma, kad yra perkeliama direktyva 92/85/EEB, tačiau DK gana išsamiai reglamentuoja nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų apsaugą, kaip to reikalauja direktyva. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Lietuvoje nėščioms moterims yra numatyta netgi aukštesnio lygio teisinė apsauga, negu reikalauja direktyva, pavyzdžiui, DK numatytas griežtas draudimas atleisti iš darbo nėščią darbuotoją net už šurkštų darbo pareigų pažeidimą.

⁶³ Cit. op. 23, p. 452

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *M. Jakaitė v. UAB "Vokė III"*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8

⁶⁵ OL L 348, 1992 11 28, p. 1

DK nėra numatyta, kad aptariama garantija yra taikoma tik esant neterminuotai darbo sutarčiai. LAT 2004 m. balandžio 22 d. konsultacijoje Nr. A3-105 „Dėl kai kurių Darbo kodekso, Advokatūros įstatymo, Advokatūros įstatymo įsigaliojo ir įgyvendinimo įstatymo normų taikymo“ suformulavo taisyklę, kad DK 126 straipsnio 1 dalyje nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas – darbo sutarties termino suėjimas - patenka tarp tų pagrindų, pagal kuriuos DK 132 straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Teismas, išnarinėjęs ieškovės, atleistos iš darbo nėštumo metu, bylą, nurodė, kad DK 132 straipsnio 1 dalyje numatyta garantija tam tikrą laiką nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi pradeda galioti nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikiama medicinos pažyma apie nėštumą, ir baigiasi praėjus dar vienam mėnesiui po nėštumo ir gimdymo atostogų. Jei šalys yra nustačiusios darbo sutarties terminą, ir jo suėjimo metu darbuotojui turi būti taikoma minėta garantija, ir jis ketina ja pasinaudoti, sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą, tačiau darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka. Darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukiama suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui. Iki to darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir neatsiranda pagrindo, numatyto DK 126 straipsnio 1 dalyje⁶⁶.

Laikinoji darbo sutartis yra terminuotos darbo sutarties rūšis, tačiau jai yra numatyta išimtis: darbo sutartis su nėščia darbuotoja gali būti nutraukiama, jeigu pasibaigė laikinosios sutarties galiojimo terminas. Kaip žinome, laikinoji darbo sutartis sudaroma ne ilgesniam kaip dviejų mėnesių laikui. Laikinosios darbo sutarties nutraukimas, pasibaigus jos galiojimui, su nėščia darbuotoja yra pateisinamas, kadangi tai yra specifinė darbo sutartis ir darbdavys gali neturėti objektyvių galimybių suteikti tokiai darbuotojai darbo pasibaigus sutarties terminui.

DK 105 straipsnis numato galimybę sudarant darbo sutartį sulygti dėl išbandymo termino. Vadovaujantis DK 107 straipsnio 1 dalimi, jei darbdavys pripažįsta, jog išbandymo norint patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, rezultatai nepatenkinami, iki išbandymo termino pabaigos gali atleisti darbuotoją įspėjęs raštu prieš tris dienas. Iškyla klausimas, ar gali būti nutraukta darbo sutartis su nėščia darbuotoja, kai ji neišlaiko darbdavio iniciatyva nustatyto išbandymo termino? Manytume, kad tokiu atveju darbo sutartis su nėščia moterimi negalėtų būti nutraukta, kadangi nepatenkinami išbandymo termino rezultatai nepriskiriami atvejams, kai galima atleisti besilaukiančią darbuotoją. Be to DK 105 straipsnio 2 dalis numato, kad išbandymo laikotarpiu darbuotojui taikomi visi darbo įstatymai.

Pažymėtina, kad darbdavys visada privalo suteikti DK įtvirtintos trukmės tikslines nėštumo ir gimdymo atostogas, jei moteris jam pristato atitinkamą medikų pažymą, tačiau nėščia moteris nėra įpareigota pasinaudoti bent minimalia šių atostogų trukme, jei mano, kad

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A.Mateikienė v. UAB "Elektrolux"*, Nr. 3K-3-92, kat. 11.6.1, 11.9.2

jai tai nebūtina. DK numatyta, kad „darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, <...>“. Jeigu, pavyzdžiui, nėščia moteris pateikė prašymą suteikti jai tikslines atostogas trumpesniai laikotarpiui negu numato DK, tai iškyla klausimas, nuo kurio momento būtų skaičiuojamas tas vienas mėnuo, ar nuo to momento, kai ji išėjo į darbą po trumpesnių tikslinių atostogų, ar nuo tada, kai turėjo pasibaigti nėštumo ir gimdymo atostogos, jei darbuotoja būtų pasinaudojusi teise į pilnas atostogas? Atsižvelgiant į tai, kad turi būti užtikrinta darbo santykių subjektų interesų pusiausvyra, matyt, numatytą vieną mėnesį teisingiau būtų skaičiuoti nuo momento, kada darbuotoja sugrįžo į darbą, o ne nuo tada, kada būtų pasibaigusios pilnos tikslinės atostogos, kadangi šiuo atveju yra pačios darbuotojos diskrecija spręsti ar pasinaudoti įtvirtinta teise į visas motinystės atostogas, ar ne.

DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintas darbo subjektų lygiateisiškumo principas. Čia svarbu pastebėti, kad vienas iš darbuotojų lygiateisiškumo nepriklausomai nuo lyties aspektų yra darbo ir šeimos suderinamumo problema. Europos Bendrija bandė šią problemą spręsti teisiškai neprivalomais teisės aktais, tačiau tik Europos socialinių partnerių sudarytas susitarimas leido pasiekti, kad tam tikros valstybėms narėms privalomos taisyklės būtų įtvirtintos direktyvoje⁶⁷. 1996 m. birželio 3 d. buvo priimta Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų⁶⁸. Darbuotojams nepriklausomai nuo jų lyties buvo suteikta teisė gauti tėvystės atostogas gimus vaikui ar įsivaikinus, kurios skirtos prižiūrėti vaiką nuo trijų mėnesių iki tam tikro amžiaus, kuris gali būti iki 8 metų. Taip pat buvo numatyta, kad darbuotojai turi būti apsaugoti nuo atleidimo iš darbo dėl pasinaudojimo teise gauti tėvystės atostogas ar pasinaudojus tėvystės atostogomis. Pasibaigus tėvystės atostogoms darbuotojai turi teisę grįžti į tą patį darbą arba, jeigu tai neįmanoma, į jam prilygstantį ar panašų darbą, atitinkantį darbo sutartį arba darbo santykius. Lietuvos DK priede yra nurodyta, kad įgyvendinama Tarybos direktyva 96/34/EB. Tačiau pažymėtina, kad Lietuvoje numatyta teisinė apsauga yra didesnės apimties negu reikalauja direktyva. Lietuvoje skiriamos tėvystės atostogos, teisę į kurias turi vyrai laikotarpiu nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sueis vienas mėnuo (DK 179¹ straipsnis), ir atostogos vaikui prižiūrėti iki jam sueis treji metai (DK 180 straipsnis). Tuo tarpu direktyva numato tik vaiko priežiūros atostogas, į kurias turi teisę tiek vyrai, tiek moterys. DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punktas numato, kad draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją jo atostogų metu, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. Vadinas, vyras, pasinaudojęs teise į tėvystės atostogas yra apsaugotas nuo atleidimo iš darbo, nebent atsirastų nuo darbuotojo ir

⁶⁷ *Cit. op.* 40, p. 357

⁶⁸ OL L 145, 1996 6 19, p. 4

darbdavio valios nepriklausančių aplinkybių. Tačiau, jeigu vyras neišgina tikslinių atostogų, ar tokiu atveju su juo darbo sutartis gali būti nutraukta bendrais pagrindais? DK šiuo klausimu atsakymo nepateikia, tačiau teisinga būtų manyti, kad draudimas atleisti tokį darbuotoją iš darbo darbdaviui nebegalioja, kadangi šiuo atveju pats darbuotojas sprendžia dėl tikslinių atostogų.

6. Garantijos darbuotojams, auginantiems vaikus

DK 132 straipsnio 2 dalis numato, kad su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis). Visais kitais pagrindais (ne pagal DK 129 straipsnį) darbo sutartis gali būti nutraukiama. Jeigu 132 straipsnio 1 dalis kalba tik apie nėščias moteris, tai straipsnio 2 dalis suteikia garantiją abiem tėvams, jeigu jie augina vaiką. Svarbu pažymėti, kad DK 132 straipsnio 2 dalies taikymui neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas augina vaiką, taip pat nėra reikšmingi klausimas, susiję su vaiko išlaikymu. Vadovaujantis DK 180 straipsnio 1 dalimi darbuotojais, auginančiais vaiką, reikia pripažinti ir senelius, kitus giminaičius, kurie faktiškai augina vaiką, taip pat vaiko globėją. Visiškai nesvarbu ar šie asmenys pasinaudojo jiems suteikiama teise paimti atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Jeigu darbuotojas yra minėtose atostogose, jam DK suteikia dar didesnę garantiją: su jais darbo sutartis negali būti nutraukiama, išskyrus atvejus, kai įmonė yra visiškai likviduojama (DK 180 straipsnio 3 dalis)⁶⁹.

Pažymėtina, kad DSĮ taip pat numatė darbo sutarties nutraukimo apribojimus su darbuotojais, auginančiais vaikus iki 3 metų. Tačiau pagrindinis reglamentavimo su dabartiniu DK skirtumas yra tas, kad DK numato garantijas visiems darbuotojams, faktiškai auginantiems vaikus, tuo tarpu DSĮ tėvui ir globėjui garantijos buvo taikomos tik, kai nebuvo motinos. Tokia nuostata prieštaravo tiek tarptautiniams teisės aktams, įtvirtinantiems diskriminacijos draudimo principą (1945 m. Jungtinių Tautų Chartijos 55 straipsniui, 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 2 straipsniui, 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 straipsniui, 1996 m. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 2 straipsniui, 1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 3 straipsniui), tiek LR Konstitucijos 29 straipsnio 1 daliai, 38 straipsniui, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio 2 daliai, ir kt.

⁶⁹ *Cit. op.* 12, p. 145

7. Garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams pagal DK 133 straipsnį

DK 133 straipsnio 1 dalis numato garantijas darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos. Jiems darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. Su darbuotoju, kuriam nustatytas neįgalumas, darbo sutartis gali būti nutraukiama laikantis DK nustatytų reikalavimų.

To paties straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu jie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką. Šiuo atveju iškyla klausimas, ar pasibaigus numatytiems terminams, darbuotojas gali būti išpėtas ir atleistas iš darbo, nors laikinas nedarbingumas dar nėra pasibaigęs, nes DK 133 straipsnio numatytos garantijos išnyko? Iš vienos pusės DK 131 straipsnis, nustatydamas draudimą išpėti ir atleisti darbuotojus iš darbo jų laikino nedarbingumo metu, nenumato kiek turi trukti nedarbingumo laikotarpis. Kita vertus, laikinas nedarbingumas negali tęstis iki begalybės, turi būti užtikrinti ne tik darbuotojo, bet ir darbdavio teisėti interesai. Todėl 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą bei 133 straipsnio 2 dalį reikėtų taikyti sistemiskai, ir pasibaigus 133 straipsnio 2 dalyje nustatytiems laikotarpiams, darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukiama.

DSĮ numatė panašius darbo sutarties apribojimus darbuotojo laikino nedarbingumo atveju. DSĮ 29 straipsnio 1 dalies 4 punktą numatė, kad netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos, darbo vieta (pareigos) paliekama, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas invalidumas. Atitinkamai, kai darbuotojas netekdavo darbingumo dėl kitų priežasčių, jis galėjo būti atleistas, jeigu dėl laikinojo nedarbingumo neatvykdavo į darbą daugiau kaip šimtą dvidešimt kalendorinių dienų iš eilės arba daugiau kaip šimtą keturiasdešimt kalendorinių dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymuose nebuvo nustatyta, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta (pareigos) paliekama ilgesnį laiką. Tačiau yra esminių skirtumų tarp DSĮ ir DK reglamentavimo. DSĮ 29 straipsnio 4 dalis numatė, kad jeigu darbo sutartis nutraukta darbuotojo laikino nedarbingumo metu, jos nutraukimo diena laikoma kita po nedarbingumo pasibaigimo darbo diena. Tuo tarpu DK 297 straipsnio 3 dalis nustato, kad jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą. Kitas skirtumas tarp DK ir DSĮ yra tas, kad DSĮ numatė, jog darbo sutartis darbdavio iniciatyva galėjo būti nutraukiama, kai darbuotojas dėl laikinojo nedarbingumo neatvykdavo į darbą daugiau kaip šimtą dvidešimt

kalendorinių dienų iš eilės arba daugiau kaip šimtą keturiasdešimt kalendorinių dienų per paskutiniuosius dvylika mėnesių, jei įstatymuose nebuvo nustatyta, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta (pareigos) paliekama ilgesnį laiką. Tai buvo darbo sutarties nutraukimo pagrindas. Tuo tarpu DK numato, kad per šį laiką darbo sutartis negali būti nutraukta su sergančiu darbuotoju, tačiau net ir tuo atveju, jeigu jis neatvyksta į darbą ilgesnį laiką, darbo sutartis su juo gali būti nutraukiama tik dėl svarbių priežasčių, t. y. ilgas nebuvimas darbe negali būti pagrindu atleisti jį iš darbo. LAT jau ne kartą minėtame nutarime Nr. 44 taip pat pažymėjo, kad DK 133 straipsnis nustato darbo vietos (pareigų) išsaugojimo garantijas sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams, o ne darbo sutarčių su jais nutraukimo svarbias priežastis ir pagrindus. Darbuotojo ilgalaikis nedarbingumas DK 133 straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais negali būti vertinamas kaip įstatymo numatyta svarbi priežastis, sudaranti pagrindą darbdaviui nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį.

DK 212 straipsnio 1 dalis numato, kad jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje darbovietėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo) ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą, atitinkantį jo sveikatą ir, esant galimybei, kvalifikaciją, arba kai darbovietėje nėra darbo, kurį darbuotojas pagal savo sveikatą galėtų dirbti, jam mokama įstatymo nustatyto dydžio ligos pašalpa, kol darbuotojas pasveiks arba jam bus nustatytas neįgalumas. Jei darbuotojas perkeliamas į kitą, mažiau apmokamą darbą, jam mokamas darbo užmokesčio skirtumas tarp ankstesnio vidutinio darbo užmokesčio ir gaunamo uždarbio pagal atliekamą darbą, kol bus gauta Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau - NDNT) išvada dėl darbuotojo darbingumo (DK 212 straipsnio 2 dalis). Pažymėtina, kad jeigu darbuotojui nustatomas neįgalumas, tai savaime negali būti traktuojama kaip pakankamai svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį. Su tokiu darbuotoju darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukiama, kai jis nesugeba tinkamai atlikti savo darbinių pareigų. O kai NDNT nustato darbuotojui neįgalumą, pateikdama išvadą, jog jis yra visiškai nedarbingas, su juo darbo sutartis nutraukina DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu. Darbuotojas, kuris pagal NDNT ar sveikatos priežiūros įstaigos išvadą dėl sveikatos būklės negali dirbti sutarto darbo (eiti pareigų), nes tai pavojinga jo sveikatai arba jo darbas gali būti pavojingas kitiems, jo sutikimu turi būti perkeltas į jo sveikatą ir esant galimybei kvalifikaciją atitinkantį darbą (DK 273 straipsnio 1 dalis). Nesant tokios galimybės su tokiu darbuotoju darbo sutartis nutraukiama DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu.

NDNT išvadoje turi būti aiškiai nurodyta, kad darbuotojas negali dirbti darbo sutartyje nurodyto darbo ar eiti numatytų pareigų. Aplinkybę, kad darbuotojas negali eiti darbo sutartyje nurodytų pareigų ar dirbti joje nurodyto darbo, patvirtina ir tokia minėtos tarnybos

išvada, kurioje konkrečiai nenurodoma, kokio darbo ir pareigų asmuo negali dirbti, kai nustatoma, kad asmuo yra visiškai nedarbingas. Jeigu NDNT pripažino, kad neįgalus asmuo yra nedarbingas, vadinasi, jis ne tik negali atlikti darbo sutartyje nustatyto darbo ar eiti numatytų pareigų, bet negali atlikti jokio kito darbo ar eiti kitų pareigų net specialiomis darbo sąlygomis (pavyzdžiui, pritaikant darbo vietą). Tokios pozicijos laikosi ir teismų praktika. LAT vienoje byloje nurodė, kad Medicininė socialinės ekspertizės komisija raštu patvirtino, jog ekspertizės atlikimo metu ieškovas negalėjo dirbti suvirintojo, vairuotojo, kroviko, šaltkalvio darbų. Tai, kad ieškovas po invalidumo ir nedarbingumo nustatymo apie tai neinformavo darbdavio ir dėl to dirbo iki jo atleidimo iš darbo, nelaikytina įrodymu, kad ieškovas gali atlikti darbo sutartyje nustatytą ar kitą darbą. Be to, negalima laikyti, kad ieškovas, delsdamas informuoti darbdavį apie nustatytą invalidumą ir nedarbingumą, laikėsi DK 35 straipsnio 1 dalies nuostatų, nurodančių, kad įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai. Darbdavys, atsižvelgęs į tai, kad ieškovui buvo paskirta II invalidumo grupė ir nustatytas visiškai nedarbingumas, atleido ieškovą iš darbo DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu. Teisėjų kolegijos nuomone, esant nustatytoms faktinėms aplinkybėms ieškovo atleidimas iš darbo nurodytu pagrindu buvo teisėtas ir pagrįstas⁷⁰.

Laikinas nedarbingumas turi būti patvirtintas nustatytos formos pažymėjimais ar pažymomis, tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad tokių dokumentų turėjimas ne visada užtikrina darbo vietos išsaugojimą. Galima paminėti vieną 2004 m. lapkričio 15 d. LAT nutartį⁷¹. Ieškovė buvo atleista iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą, nors atleidimo dieną turėjo nedarbingumo pažymėjimą. Pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai šis nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jeigu prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvyliką mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Tačiau negalima atleisti darbuotojo iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą laikino nedarbingumo laikotarpiu. Ieškovė atleidimo iš darbo dieną turėjo laikino nedarbingumo pažymėjimą, tačiau nepaisant to dirbo visą pamainos laiką. Teismas pažymėjo, kad medicinos įstaiga išduoda darbuotojui laikino nedarbingumo pažymėjimą tam, kad jis gautų ligos pašalpą ir kad pateisintų neatvykimą į darbą, darbinių pareigų nevykdymą. Taigi buvo konstatuota, kad ieškovė buvo atleista iš darbo teisėtai.

⁷⁰ DAVIDAVIČIUS, H. Darbuotojų atleidimas iš darbo dėl sveikatos būklės. *Juristas*, 2005, Nr. 9, p. 7

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje *V. Buchovskaja v. Klaipėdos vaikų globos namai "Danė"*, Nr. 3k-3-605, kat. 2.4.3.6

8. Garantijos darbuotojų atstovams

TDO konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“⁷² 1 straipsnis užtikrina darbuotojų atstovų apsaugą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso, arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose.

Mūsų DK 134 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo. Darbo tarybų įstatymo 18 straipsnio 3 dalis numato, kad darbo tarybos narius atleidžiant iš darbo, jiems taikomos DK darbuotojų atstovams nustatytos garantijos. Seimas 2005 m. gegužės 12 d. įstatymu papildė DK 134 straipsnio 1 dalį, nuroydamas, kad profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo. Be to DK 134 straipsnio 4 dalyje numatyta galimybę išplėsti garantijos taikymo ribas – kolektyvinė sutartis gali numatyti, kad garantija, taikoma darbuotojų atstovams, gali būti taikoma ir kitiems darbuotojams.

Nustatytos garantijos darbuotojų atstovams užtikrinimas numatytas DK 134 straipsnio 5 dalyje, kuri numato, kad darbdaviui pažeidus šio straipsnio reikalavimus, darbuotojas darbo ginčus nagrinėjančio organo sprendimu turi būti grąžintas į ankstesnį darbą.

DK 19 straipsnis įtvirtina, kad atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba. Garantija, numatyta DK 134 straipsnio 1 dalyje liečia tik renkamuosius darbuotojų atstovus, vadinasi, kalbant apie profesinę sąjungą, kurios nariais pagal Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo⁷³ 1 straipsnį gali būti visi asmenys, teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje, ne visiems profesinės sąjungos nariams minėta garantija bus taikoma, o tik tiems, kurie išrinkti į profesinės sąjungos atstovaujamus organus. Darbuotojui, išrinktam ne į darbuotojų atstovaujamojo organą numatyta garantija nebus taikoma. Be to, tokia garantija netaikoma profesinių sąjungų pareigūnams, pavyzdžiui, profesinės sąjungos renkamam finansininkui, kasininkui ir pan., kurie neturi darbuotojų atstovavimo teisės, nebent

⁷² Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737

⁷³ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933

taip būtų nustatyta kolektyvinėje sutartyje⁷⁴. Darbo tarybų įstatymo 2 straipsnio 2 dalis numato, kad darbo taryba – darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams. Darbo tarybos nariai yra visi renkami, visi turi darbuotojų atstovavimo teisę, todėl garantija apima visus darbo tarybos narius.

Svarbu pažymėti, kad darbdavys privalo gauti sutikimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo to organo, į kurį darbuotojas išrinktas, vadinasi, nei aukštesnės atstovaujamojo organo institucijos sprendimas, nei profesinės sąjungos visuotinio susirinkimo (konferencijos) ar darbuotojų kolektyvo susirinkimo (konferencijos) nutarimas negali atstoti to organo sutikimo⁷⁵.

Darbdavys į darbuotojų atstovaujamojo organą turėtų kreiptis su rašytinės formos pareiškimu. Pareiškimas dėl sutikimo atleisti darbuotoją iš darbo turi būti motyvuotas, jame turi būti nurodytos konkrečios priežastys ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas pagal DK 129 straipsnį, taip pat atleidimo iš darbo data ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka (DK 35 straipsnio 1 dalis, 9 straipsnio 1 dalis, 130 straipsnio 2 dalis). Prie pareiškimo turi būti pridedami įrodymai, kuriais darbdavys grindžia savo prašymą. Atleisti darbuotoją iš darbo darbdavys gali tik dėl tų priežasčių, dėl kurių prašė sutikimo⁷⁶. Darbuotojo atleidimas dėl kitų priežasčių ir aplinkybių gali būti vertinamas kaip atleidimas iš darbo be išankstinio atitinkamo organo sutikimo (DK 134 straipsnio 1 ir 4 dalys).

Darbdavio pareiškimą darbuotojų atstovaujamas organas turėtų svarstyti posėdyje⁷⁷. Manytina, kad į tokį posėdį turėtų būti kviečiamas ir suinteresuotas darbuotojas, ir darbdavys (jo atstovas). Tai leistų išspręsti per posėdį kylančius neaiškumus, objektyviai išnagrinėti pareiškimo teisėtumą ir pagrįstumą.

Ar patenkinti darbdavio pareiškimą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, atstovaujamas organas privalo nuspręsti per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo (DK 134 straipsnio 2 dalis). Šis terminas yra naikinamasis, t. y. negali būti sustabdomas, pratęsiamas ar atnaujinamas (DK 28 straipsnis), jis skaičiuojamas pagal DK 26 straipsnio nustatytas taisykles⁷⁸. Šiuo klausimu priimtas sprendimas turėtų būti kategoriškas ir be išlygų, t. y. turėtų būti aiškiai nurodyta, ar duodamas sutikimas atleisti darbuotoją iš darbo, ar ne. Jeigu per keturiolika dienų darbuotojams atstovaujantis organas darbdaviui atsakymo neduoda, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį. DK 134 straipsnis nenumato, kad

⁷⁴ *Cit. op.* 10, p. 194

⁷⁵ *Cit. op.* 1, p. 149

⁷⁶ *Cit. op.* 2

⁷⁷ *Cit. op.* 10, p. 197

⁷⁸ *Cit. op.* 2

darbuotojų atstovaujamojo organo atsakymas turi būti motyvuotas. Šiuo atveju iškyla klausimas, ar bus teisėtas atsisakymas atleisti iš darbo darbuotoją, jeigu toks atsisakymas yra be motyvų? Matyt, šiuo atveju darbdavys teisme būtų laimėtu, kadangi, nors įstatymas ir nenumato, tačiau atstovaujamas organas turėtų pagrįsti savo sprendimą.

DK konkrečiai nenustato ar pirmiau darbuotojui turi būti įteiktas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą, ar pirmiau reikia gauti renkamojo organo sutikimą. Logiška būtų manyti, kad pirma reikia gauti sutikimą ir tik paskui įteikti įspėjimą, nes darbuotojų atstovaujamas organas gali tokio sutikimo ir neduoti, be to numatyta, kad darbdavys turi gauti „išankstinį sutikimą“, iš ko taip pat galima daryti išvadą, kad pirmiausia turi būti gautas sutikimas. Be to 134 straipsnio 5 dalis numato sutikimo galiojimo terminus: gautas sutikimas galioja kol pasibaigia nustatyti įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai. Pasibaigus numatytiems terminams, ankstesnis sutikimas netenka galios, ir darbdavys turi gauti naują, o jeigu sutikimas iš viso nebuvo gautas, per tuos laikotarpius darbdavys negali kreiptis, prašydamas duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą tuo pačiu pagrindu, o tik gali kreiptis į teismą, prašydamas panaikinti tą sprendimą. Tačiau, manytume, atitinkamo organo nesutikimas atleisti darbuotojų atstovą iš darbo neatima iš darbdavio teisės vėl kreiptis į tą organą su prašymu leisti atleisti darbuotoją kitu pagrindu.

Atsižvelgiant į darbo santykių šalių lygiateisiškumo principą, darbuotojui, kaip silpnesnei sutarties šaliai, suteiktos papildomos garantijos sutarties nutraukimo pagrindais, negali būti absoliutinamos. DK 134 straipsnio 3 dalis numato darbdavio teisę teismo tvarka ginčyti darbuotojams atstovaujamo organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą. Kartu ši materialinė darbo teisės norma numato ir procesinį tokios darbdavio teisės realizavimą – darbdavys privalo įrodyti, kad nesutikimas atleisti darbuotoją iš esmės pažeidžia jo interesus. LAT senatas išaiškino, kad darbdavys turi teisę tiesiogiai teisme ginčyti ne tik darbuotojų atstovaujamojo organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, bet ir minėto organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotoją, kuriam DK 134 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos taikymas numatytas kolektyvinėje sutartyje, taip pat kitų organų atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo. Jeigu darbdavys, sprendžiant ginčą teisme, įrodo, kad atitinkamo organo sprendimas atsisakyti duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, teismas gali panaikinti ne tik darbuotojų atstovaujamojo organų, bet ir kitų organų sprendimus. Teismas nurodė, kad atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis⁷⁹. Taip LAT,

⁷⁹ *Cit. op. 2*

nagrinėdamas vieną ginčą dėl atsisakymo duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo profesinės sąjungos komiteto narę, nurodė, kad teismas, gavęs tokį darbdavio skundą, turi įvertinti profesinės sąjungos organo sprendimą darbdavio interesų atžvilgiu. Darbdavio, kaip pelno siekiančios įmonės, pagrindinis interesas yra gauti kuo didesnę pelną. Įmonė savo tikslų siekia atlikdama tam tikras funkcijas, tarp kurių yra ir įmonės valdymo funkcija, pasireiškianti įmonės kadru formavimu, verslo sričių parinkimu ir t. t. Įmonės valdymo funkcijos vykdomos konkrečiais veiksmais, kuriuos atlieka įmonės valdymo subjektai (valdymo organai). Trukdymas valdymo organams atlikti įmonės funkcijas, kuriomis siekiama įmonės tikslų, paprastai – gauti kuo didesnę pelną, turi būti pripažįstami kaip pažeidžiantys įmonės interesus. Profesinės sąjungos organas turi teisę neduoti leidimo atleisti įmonėje veikiančio profesinės sąjungos renkamojo organo nario tais atvejais, jei tokiu atleidimu įmonės valdymo organas neveikia pagal įmonės interesus, nesiekia įmonės tikslų⁸⁰.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad teismas, nagrinėdamas darbdavio reikalavimą panaikinti atitinkamo organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, tokioje byloje nesprenžia būsimo atleidimo iš darbo teisėtumo ir pagrįstumo klausimų⁸¹. Todėl darbuotojas, atleistas iš darbo teismui panaikinus darbuotojų atstovaujamojo organo atsisakymą duoti sutikimą nutraukti darbo sutartį su juo, nepraranda teisės tokį atleidimą iš darbo bendra tvarka apskūsti apylinkės teismui, kuris tokiu atveju ginčą nagrinės iš esmės. Tačiau, pažymėtina, kad DK nenumato galimybės darbuotojui apskūsti atstovaujamojo organo duotą sutikimą atleisti jį iš darbo.

DK 134 straipsnio 4 dalis nustato, kad įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų organų sutikimo. Anksčiau galiojančio Invalidų socialinės integracijos įstatymo 19 straipsnyje buvo numatyta, kad darbdavys, atleisdamas invalidą pagal DK 129 straipsnį privalo gauti savivaldybės globos ir rūpybos institucijos sutikimą. Dabartiniame Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme šios normos neliko, 13 straipsnio 3 dalyje pasakyta tik, kad neįgaliųjų darbo sąlygas, darbo laiką, poilsio laiką ir kitas su darbu susijusias garantijas nustato DK, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, kiti teisės aktai. Dabar darbdaviui tokio sutikimo gauti nereikia, bet nutraukti darbo sutartį su neįgaliaisiais pagal DK 129 straipsnį jis gali tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus.

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. rugsėjo 9 d. nutartis civilinėje byloje AB "Druskininkų duona" v. AB "Druskininkų duonos" darbininkų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-965/2002, kat. 2.6., 10

⁸¹ Cit. op. 2

DK 303 straipsnio 1 dalis nustato garantijas darbo ginčų komisijos nariams: darbuotojų išrinkti darbo ginčų komisijos nariai darbdavio iniciatyva negali būti atleidžiami iš darbo, jei nėra jų kaltės pagal DK 129 straipsnį, išskyrus atvejį, kai darbovietė yra likviduojama.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnio 9 dalis numato tokias pačias garantijas darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai kaip ir darbuotojams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamosius organus, t. y. garantijas nustatytas DK 134 straipsnyje.

Galima situacija, kad darbuotojas yra išrinktas į kelis darbuotojų atstovaujamosius organus. Tokiu atveju toks darbuotojas negali būti atleistas iš darbo be kiekvieno iš tų organų, kurių sutikimas reikalingas, išankstino sutikimo⁸².

Gali būti atveju, kad darbuotojas gauna įspėjimą apie atleidimą iš darbo, o paskui yra išrenkamas į darbuotojų atstovaujamosį organą. Kaip tokiu atveju turėtų pasielgti darbdavys? Kaip išaiškino LAT: DK 134 straipsnio 1 ir 4 dalyse numatytos garantijos turi būti taikomos nepriklausomai nuo to, kada – iki įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą ar po to – atsirado aplinkybės, lemiančios draudimą atleisti darbuotoją iš darbo be išankstinio atitinkamo organo sutikimo⁸³. Vadinasi, net jeigu darbdavys jau spėjo įteikti darbuotojui įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, tačiau darbuotoją išrinkus į atitinkamą organą, darbdaviui privaloma gauti tokio organo sutikimą. Tačiau iškyla dar vienas klausimas – darbdaviui gavus darbuotojų atstovaujamojo organo sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, ar darbdavys gali atleisti darbuotoją remdamasis ankstesniu įspėjimu, ar vis dėlto turi įteikti jam naują? Manytume, darbdavys turėtų tokį darbuotoją įspėti iš naujo, kadangi ankstesnis įspėjimas buvo įteiktas dar negavus atstovaujamojo organo sutikimą, vadinasi neturėjo teisinio pagrindo.

Reikėtų pažymėti, kad jeigu darbuotojas nepraneša apie savo buvimą atitinkamo organo nariu, o darbdavys to objektyviai nežino, tai, šį darbuotoją atleidus iš darbo be reikalingo atitinkamo organo išankstinio sutikimo, objektyviai pažeista darbuotojo teisė gali būti neginama, kadangi DK 35 straipsnio 1 dalis numato, kad įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise. DK 36 straipsnio 1 dalis numato, kad darbo teises saugo įstatymai, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos prieštaraujant jų paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ar visuomenės moralės principams⁸⁴.

⁸² *Cit. op. 2*

⁸³ *Cit. op. 2*

⁸⁴ *Cit. op. 2*

9. Aprobėjimai nutraukti darbo sutartį, kai dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius

Dar tam tikri darbo sutarties nutraukimo apribėjimai numatyti DK 135 straipsnyje, kuriame tam tikrų darbuotojų kategorijoms numatyta pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, kai dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius. Pirmenybės teise būti paliktam darbe turi teisę pasinaudoti tik tie darbuotojai, su kuriais darbo sutartis yra nutraukiama pagal DK 129 straipsnį. Pažymėtina, kad DK 135 straipsnis, kuris taikytinas tiek esant neterminuotai, tiek ir terminuotai darbo sutarčiai, turi būti taikomas, kai darbuotojų skaičius mažinamas ne tik dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų, bet ir dėl DK 129 straipsnio 2 dalies numatytų panašių svarbių priežasčių⁸⁵. Tačiau DK 135 straipsnio nuostatos netaikomos, pavyzdžiui, tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo nepakankamos kvalifikacijos ar kitokių DK 129 straipsnyje numatytų su darbuotojo asmenybe susijusių priežasčių arba jis iš darbo atleidžiamas DK 129 straipsnio 5 dalies pagrindu, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis ir darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį darbo sutarties galiojimo laiką.

DK 135 straipsnio 1 dalies 1 punktą numato, kad pirmenybės teisė būti paliktam dirbti turi darbuotojai, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga. Ši garantija taikoma ne visiems darbuotojams, kurie dirbdami įmonėje buvo sužaloti, bet tik tiems, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti, ir kurie vis dar yra netekę tam tikros profesinio darbingumo dalies. Taigi vien tik praeityje įvykęs darbuotojo susižalojimas, po kurio darbuotojo darbingumas visiškai atsistatė, nesudaro pagrindo taikyti DK 135 straipsnio 1 dalies 1 punktą. Svarbu pastebėti, kad kol darbuotojai yra nedarbingi, jiems garantijas numato DK 133 straipsnio 1 dalis. Šita gi norma nustato jiems garantijas jau po to, kai baigėsi DK 133 straipsnio 1 dalyje numatytos garantijos⁸⁶.

2 punktą nustato garantiją darbuotojams, kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnis negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis. Pažymėtina, kad garantija taikoma tik tada, kai vaikas arba įvaikis auginamas nepilnoje šeimoje. Tačiau DK nenumato kad, jeigu vienas sutuoktinis, gyvenantis su vaiku, gauna tam tikrą materialią paramą iš kito sutuoktinio, pavyzdžiui, alimentus, tai garantija nėra taikoma. Manytume, kad šiuo atveju nesvarbu ar vaikas

⁸⁵ *Cit. op. 2*

⁸⁶ *Cit. op. 2*

išlaikomas abiejų tėvų (ar kitų giminaičių, globėjų), svarbu, kad jį augintų vienas asmuo, tada garantija bus taikoma. Pirmenybė likti darbe taikoma ir darbuotojams, kurie vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis. Nenumatyta, kas gali būti pripažintas „kitu šeimos nariu“. Šiuo atveju reikėtų vadovautis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso trečios knygos VI dalies XVI skyriaus nuostatomis, o būtent, 3.236 straipsniu, pagal kurį šeimos nariais pripažįstami broliai ir seserys, taip pat 3.237 straipsniu – pagal kurį šeimos nariais pripažįstami vaikaičiai ir seneliai. LAT pažymėjo, kad priežiūros faktui patvirtinti pakanka, kad darbuotojas pateiktų dokumentus, patvirtinančius jo ir to šeimos nario tapačią gyvenamąją vietą, nors praktikoje gali būti ir kitų situacijų, patvirtinančių priežiūros faktą⁸⁷.

3 punktas mini darbuotojus, kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius. Anksčiau jau buvo minėta, kad DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punkte buvo panaikinta išlyga, nustatanti, kad darbuotojus buvo galima atleisti iš darbo dėl amžiaus, jeigu jie įgydavo teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaudavo. Ši nuostata keldavo dviprasmybių: ar darbo sutarties nutraukimui pakanka tos sąlygos, kad darbuotojas yra sukakęs tam tikro amžiaus ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją ar ją gauna, ar vis dėlto be šios sąlygos turėjo būti ir svarbi priežastis, pavyzdžiui, kad dėl amžiaus pablogėja darbuotojo profesiniai gebėjimai. Dabar šios klaidinančios nuostatos neliko, ir amžius visais atvejais negali būti teisėta priežastis atleisti darbuotoją iš darbo ir darbo sutartį su darbuotoju galima nutraukti tik dėl svarbios priežasties. Tačiau 135 straipsnio 1 dalies 3 punktas numato asmenis, turinčius ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje, išskyrus tuos, kurie įgijo teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Vadinasi, jeigu, pavyzdžiui, darbovietėje du asmenys turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį stažą, bet vienas iš jų jau įgijo teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna, tai jis neturės pirmenybės teisės būti paliktas darbe. Iš vienos pusės tai yra lyg ir pateisinama, kadangi šis asmuo turi kitą pajamų šaltinį – senatvės pensiją, tačiau iš kitos pusės yra pažeidžiamas DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintas darbo teisės subjektų lygybės nepaisant jų amžiaus principas. Manytume, kad ši įstatymo norma keistina, kadangi dabar yra tokia situacija, kad jeigu, pavyzdžiui, du asmenys turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje ir vienas iš jų jau įgijo teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna, tai jis pirmenybės teisės neturės net jeigu jo

⁸⁷ *Cit. op. 2*

kvalifikacija bus aukštesnė už to kito darbuotojo. Be to tokia nuostata sukelia diferenciaciją dėl lyties (apie tai plačiau bus aptarta nagrinėjant 135 straipsnio 1 dalies 4 punktą).

4 punktas numato garantiją darbuotojams, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai. Tai yra visiškai pateisinama bei logiška nuostata, turint omeny tai, kad tokio amžiaus darbuotojai turi žymiai mažesnę galimybę įsidarbinti negu jauni žmonės. Reikėtų atkreipti dėmesį tik į kitą aplinkybę. DK 129 straipsnio 4 dalis, 130 straipsnio 1 ir 3 dalys, 135 straipsnio 1 dalies 4 punktas tam tikras nuostatas – darbo sutarties nutraukimo apribojimus, įspėjimo apie atleidimą terminus ar pirmenybės teisę likti darbe – sieja su amžiumi, nuo kurio įgyjama teisė į senatvės pensiją. Pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymo⁸⁸ 18 straipsnį, toks amžius vyrams ir moterims yra skirtingas, todėl vyrai ir moterys skirtingu metu įgyja tam tikras darbo teisės garantijas. Šiame kontekste paminėtina 2000 m. lapkričio 27 d. priimta Tarybos direktyva 2000/78/EB⁸⁹, nustatanti vienodo pobūdžio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (2006 m. liepos 5 d. direktyvos nauja redakcija – 2006/54/EB). Šioje direktyvoje nurodomi skirtingi pagrindai, kuriais remiantis draudžiama asmenų, taip pat ir darbuotojų diskriminacija. Direktyvos 6 straipsnis leidžia valstybėms narėms numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Pavyzdžiui, vienoje byloje ETT kolektyvinės sutarties nuostata, pagal kurią sulaukę 65 metų amžiaus darbuotojai priverstinai atleidžiami iš darbo, iš esmės pateisino įvertinęs tai, kad ja buvo siekiama teisėtų užimtumo politikos tikslų⁹⁰. Nors diferenciacija dėl amžiaus ir galėtų būti pagrindžiama direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnyje numatytomis išimtimis, o skirtingas amžius senatvės pensijai gauti nelaikomas lyčių lygiateisiškumo pažeidimu pagal Bendrijos teisę (direktyvos 2006/54/EB 1 straipsnio c punktas, 7 straipsnis), tačiau jo taikymas darbo teisėje sukelia diferenciaciją dėl lyties, kuri negali būti pateisinama direktyvos 2006/54/EB 3 straipsnio, 14 straipsnio 2 dalies ir 28 straipsnio išlygomis. Tokią diferenciaciją būtų galima panaikinti DK arba suvienodinant vyrų ir moterų pensinį amžių, arba suteikiamas garantijas atsiejant nuo teisės gauti visą senatvės pensiją įgijimo momento⁹¹.

5 punkte numatyti darbuotojai, kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Kadangi kolektyvinėje sutartyje šalys gali susygti dėl geresnių darbo, ekonominių bei

⁸⁸ Valstybės žinios, 1994, Nr. 59-1153

⁸⁹ OL L 303, 2000 12 2, p. 16

⁹⁰ Europos Teisingumo Teismo 2007 m. spalio 16 d. sprendimas byloje C-411/05, *Palacios de la Villa*

⁹¹ *Cit. op.* 40, p. 151-152

socialinių bei garantijų, tai gali numatyti ir pirmenybės teisę tam tikriems darbuotojams būti paliktiems darbe, jeigu kartais būtų mažinamas darbuotojų skaičius.

6 punktas mini darbuotojus, kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus. Kaip matome darbuotojų atstovams DK numato nemažai garantijų.

Pažymėtina, kad atleidžiant iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, nurodytų darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę būti paliktiems darbe, sąrašas yra išsamus ir plečiamai neaiškinamas⁹². Darbuotojai, neišvardinti DK 135 straipsnio 1 dalyje, neturi pirmenybės teisės būti paliktiems darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Jų atžvilgiu, nesant kitų teisės norminiuose aktuose įtvirtintų garantijų, darbdavys turi teisę pasirinkti su kuriuo darbuotoju tęsti darbo santykius, o kurį atleisti iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo⁹³.

Visi ankščiau minėti darbuotojai, išskyrus tuos, kurie buvo sužaloti arba susirgo profesine liga, ir tuos, kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, pirmenybės teisę pasilikti darbe turi tik tuo atveju, jeigu jų kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, kvalifikaciją. Darbuotojai, paminėti DK 135 straipsnio 1 dalies 1 bei 6 punktuose, turi absoliučią pirmenybės teisę likti dirbti visų kitų tos darbovietės darbuotojų tapačios specialybės atžvilgiu net ir turėdami žemesnę kvalifikaciją. Jie turi pirmenybės teisę likti dirbti ir darbuotojų, nurodytų DK 135 straipsnio 2, 3, 4 ir 5 punktuose, atžvilgiu. Kai būti paliktais darbe konkuruoja tarpusavyje du ar daugiau tos pačios specialybės darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę pagal DK 135 straipsnio 1 dalies 1 ir (ar) 6 punktus, šių darbuotojų pirmenybė vienas kito atžvilgiu taikoma tam iš jų, kurio kvalifikacija yra aukštesnė. Esant jų vienodai kvalifikacijai, darbdavys turi teisę pasirinkti su kuriuo darbuotoju darbo sutartį nutraukti. Kai būti palikti darbe tarpusavyje konkuruoja DK 135 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4, 5 punktuose numatyti darbuotojai, pirmenybė taikoma tiems, kurių kvalifikacija aukštesnė. Esant vienodai kvalifikacijai, pirmenybė turi būti taikoma labiau socialiai pažeidžiamiems darbuotojams, o kai ir socialinis pažeidžiamumas yra vienodas, darbdavys turi teisę rinktis kurį darbuotoją atleisti⁹⁴.

Reikėtų pridurti, jog klausimas, kas turi pirmumo teisę likti darbe, gali kilti tik tuo atveju, kai iš kelių tos pačios specialybės darbuotojų tenka pasirinkti vieną ar kelis atleisti iš darbo iš didesnio skaičiaus tokių darbuotojų. Kai įmonėje panaikinama vienintelė tos specialybės pareigybė, šiame darbe dirbantis darbuotojas savo kvalifikacijos požiūriu negali būti lyginamas su tokios pačios specialybės darbuotojais, kurių nėra įmonėje. Dėl šios

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje *A.Kozak v. Vilniaus Jono Pauliaus vidur. mokykla*, Nr. 3K-3-697/2001, kat. 2.4.3.2

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. balandžio 15 d. nutartis *Dėl darbdavio teisės pasirinkti atleidžiant darbuotojus mažinant jų skaičių*, Nr. 3K-3-70/1999

⁹⁴ *Cit. op. 2*

priežasties jam ir neatsiranda pirmenybės teisė būti paliktam dirbti pagal DK 135 straipsnį⁹⁵. LAT vienoje byloje nurodė, kad anglarūgštės gamybos baro, kuriame ieškovė dirbo meistre, veikla iš viso buvo nutraukta, o šio baro meistro pareigybė – panaikinta. Taigi, darbas, kurį dirbo ieškovė ir kuriame būti palikta dirbti ji turėtų pirmenybės teisę, neišliko. Todėl šiuo aspektu iš viso nėra galimybės spręsti apie ieškovei taikymą ar netaikymą pirmenybės teisės būti paliktai dirbti darbe, kurio neliko. Todėl negalima pripažinti, kad darbdavys, atleisdamas ieškovę iš darbo, pažeidė reikalavimus dėl pirmumo teisės likti darbe⁹⁶.

⁹⁵ *Cit. op.* 10, p. 206-207

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje *G.Genčiūtė v. AB "Sema"*, Nr. 3K-3-1254/2000, kat. 1

10. Apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę

DK 138 straipsnis numato, kad 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. Reikia pažymėti, kad tai nereiškia, kad po darbovietės reorganizavimo apskritai draudžiama nutraukti darbo sutartis. Darbuotojai gali būti atleidžiami iš darbo, jeigu yra DK numatyti pagrindai (technologinės, organizacinės, ekonominės priežastys, struktūriniai pertvarkymai), bet ne dėl įmonės reorganizavimo. Iškyla klausimas, ar galima darbuotojus išpėti apie būsimą darbo sutarties nutraukimą, priėmus sprendimą dėl įmonės reorganizavimo? Priimant sprendimą dėl reorganizavimo (ar kiek vėliau) nedraudžiama patvirtinti ir naują reorganizuotos įmonės struktūrą, iš anksto suplanuoti kas ir kur dirbs, ar nedirbs. Be to, ar pačiam darbuotojui nėra naudingiau kuo anksčiau sužinoti apie šiuos planus ir apie tai, kas jo laukia? Kam gi reikalinga įtampa? Kuo gi pasireiškia darbuotojų apsauga, jeigu jis atleidžiamas iš karto įvykus reorganizacijai? O tuo, kad reorganizavimas – trunkantis procesas, kuris turi ne tik pabaigą, bet ir pradžią – sprendimo dėl reorganizavimo priėmimo diena. Jį priėmus, darbuotojas dar turi teisę dirbti, ir gana ilgai, užtikrinama jo teisė nebūti atleistam anksčiau negu reorganizacija pasibaigs. Gal DK 138 straipsnis iš tikrųjų kalba tik apie reorganizavimo pradžią, apie sprendimo priėmimo dieną? Tokiu atveju išeity, kad draudžiama atleisti darbuotoją tik reorganizavimo pradžioje. Bet taip manyti būtų nelogiška, kadangi, kaip jau buvo minėta, reorganizacija – trunkantis procesas, kurį DK šiuo atveju neskaido. Vadinas, reorganizavimas DK 138 straipsnio prasme, reiškia jau pasibaigusį procesą, kuris jau turi egzistuoti tuo momentu, kai sprendžiamas klausimas dėl darbuotojų atleidimo ir DK 138 straipsnio taikymo. Reorganizacijai pasibaigus, yra patvirtinama nauja įmonės struktūra, ir šiuo atveju darbuotojai jau gali būti atleidžiami dėl struktūrinių pertvarkymų. Kol reorganizacija nepasibaigusi, darbuotoją ne tik neleidžiama atleisti, bet ir įteikti jam išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą, kadangi struktūrinių pertvarkymų dar nėra. Taigi įteikinėti išpėjimus dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, kurie dar neprasidėjo, nes pagrindas daryti tuos pertvarkymus – reorganizacija – dar neįvyko, akivaizdu, kad nėra. Be to, darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal DK 129 straipsnį privalo siūlyti darbuotojui kitą darbą (realiai egzistuojantį, o ne tariamą, ateityje, galbūt, atsirasantį). Ką jis galėtų pasiūlyti, jeigu šiai dienai (t.y. iki reorganizacijos pabaigos) visos darbo vietos užimtos ir laisvų nėra, o ir kam siūlyti, jeigu darbuotojas šią dieną dar yra reikalingas. Arba, kaip, pavyzdžiui, būtų sprendžiama DK 135 straipsnio numatyta darbuotojo pirmenybė būti paliktam darbe, kai

mažinamas darbuotojų skaičius? Jokio mažinimo šiuo momentu juk nėra. Taigi išvada būtų viena. Įspėjimai, įtekti iki reorganizacijos pabaigos, iki realiai įvykdytų struktūrinių pertvarkymų, pažeidžia DK 138 straipsnį ir todėl yra neteisėti, niekiniai ir nesukuria jokių teisinių pasekmių.

Iki 2005 m. gegužės 12 d. DK pakeitimo, DK 138 straipsnyje nebuvo kalbama apie verslo ar jo dalies perdavimą. Siekiant suderinamumo su Europos Bendrijos teise, ši nuostata buvo perkelta ir į Lietuvos DK. Darbuotojų interesų apsaugos teisinis reguliavimas verslo perdavimo atveju Europos valstybėse atsirado gana seniai, tačiau nuostatos darbuotojų teisių atžvilgiu labai skyrėsi, kas pradėjo silpninti darbuotojų teisių apsaugą, o taip pat daryti neigiamą įtaką bendrai rinkai, jos funkcionavimui. Skirtingus reikalavimus įmonėms, siekiančioms susijungti, atsidalinti, perduoti savo verslą, nustatantys nacionaliniai įstatymai neskatino verslo subjektų peržengti nacionalines sienas. Be to, įmonių pertvarkymai pradėjo kelti nerimą darbuotojams, kurie dažnai likdavo be darbo. Todėl atsirado poreikis derinti šiuos klausimus Europos ekonominės bendrijos lygiu, ir 1977 m. vasario 14 d. buvo priimta Tarybos direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. Priimta direktyva buvo siekiama bent minimaliai užtikrinti interesų pusiausvyrą tarp verslininkų siekio reorganizuoti verslą bei darbuotojų socialinių interesų neprarasti darbo. Vėliau ši direktyva buvo pakeista direktyva 98/50/EB, o 2001 m. kovo 12 d. jos abi buvo konsoliduotos į naują direktyvą 2001/23/EB (toliau – direktyva)⁹⁷. Direktyva taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui. Pažymėtina, kad įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo sąvokų direktyva nepateikia. Šiuo atveju reikėtų remtis suformuluota ETT praktika. Nors tikslų apibrėžimų ETT irgi nepateikia, tačiau jis suformulavo kriterijus, kuriems esant galima teigti, kad įvyko įmonės, verslo ar jų dalies perdavimas. Juos aptarsime plačiau.

Kaip vienas iš teisinio perdavimo pavyzdžių galėtų būti įmonės pirkimas-pardavimas. *Spijkers* byloje⁹⁸ ETT pažymėjo, kad direktyva 77/187/EEB siekiama užtikrinti darbo santykių tęstinumą perduodant įmonę, verslą ar jų dalį, kai dėl perdavimo keičiasi darbdavys. Tam neturi įtakos nuosavybės teisės į tam tikrą turtą perdavimas ar neperdavimas. Iš kitos pusės vien įmonės, verslo ar jų dalies veiklai naudojamo turto perdavimas negali būti laikomas įmonės, verslo ar jų dalies perdavimu. Įmonės, verslo ar jų dalies perdavimas yra tik tada, kai įmonė, verslas ar jų dalis perleidžiami kaip veikiantis ekonominis subjektas, t. y., pavyzdžiui, perėmėjui sudarytos galimybės tęsti tą pačią įmonės, verslo ar jų dalies veiklą,

⁹⁷ *Cit. op.* 40, p. 263-265

⁹⁸ Europos Teisingumo Teismo 1986 m. kovo 18 d. sprendimas byloje 24/85 *Spijkers*

kuri buvo vykdoma iki perdavimo. ETT taip pat pripažino, kad, kai sudaromas akcijų pirkimo sandoris, direktyva netaikoma, kadangi šiuo atveju darbdavys nesikeičia.

Kitas teisinio perdavimo pavyzdys būtų verslo nuoma. ETT teigimu, direktyva turi būti taikoma, kai po perdavimo pasikeičia fizinis ar juridinis asmuo, atsakingas už verslo tęsimą, ir nesvarbu, ar įmonės nuosavybė buvo perduota⁹⁹. Taigi jei nuoma yra nutraukiama savininko, kuris perima verslą į savo rankas, tai bus teisėtas perleidimas direktyvos 77/187/EEB prasme. ETT taip pat konstatavo, jog teisinis perdavimas bus ir tada, kai verslas nors perduotas iš pirmojo nuomininko savininkui, tačiau pastarasis vėl perdavė jį naujam nuomininkui, kadangi yra išlaikoma ūkio subjekto tapatybė. Taigi ETT pripažino, kad ir subnuomos atveju reikėtų laikytis numatytos direktyvos darbuotojų teisių apsaugos¹⁰⁰.

Rask byloje¹⁰¹ kilo klausimas, ar tokia sutartis, kuria viena įmonė perduoda kitai atlikimą tam tikrų funkcijų, kurias iki tol vykdė pati, yra pagrindas teigti, kad buvo perduota įmonės ar verslo dalis. ETT pažymėjo, kad svarbu nustatyti, kad funkcijų perėmėjas atlieka tą pačią veiklą, kurią iki paslaugų pirkimo sutarties vykdė kita sutarties šalis. Vien tai, kad perduota veikla įmonėje buvo šalutinė ir nesusijusi su pagrindine veikla bei kad ji po perdavimo vykdoma išimtinai perdavėjo naudai už mokestį, negali eliminuoti direktyvos taikymo¹⁰². *Schmidt* byloje¹⁰³ ETT pripažino, kad net tokia situacija, kai įmonė sudaro valymo paslaugų pirkimo sutartį, kai iki sutarties sudarymo tas paslaugas teikė vienintelis įmonės darbuotojas, gali to darbuotojo atžvilgiu būti prilyginama verslo dalies perdavimui, todėl toks darbuotojas turi visas direktyvos numatytas teises ir apsaugą nuo atleidimo iš darbo. Įmonei, įsipareigojusiai teikti valymo paslaugas, joks materialus turtas, reikalingas atlikti paslaugą, perduotas nebuvo. ETT konstatavo, kad įmonės, verslo ar jų dalies perdavimui pripažinti nebūtinai ne tik nuosavybės teisės į turtą perdavimas, bet ir apskritai nebūtina perduoti kokį nors turtą. Taigi ETT suformulavo praktiką, kad visos paslaugų pirkimo sutartys gali būti laikomos verslo dalies perdavimu, kadangi jų sudarymo tikslas – kad kitas subjektas tas paslaugas teiktų pigiau. ETT pripažino, kad perdavimas direktyvos prasme įvyksta tada, kai perduodamas stabilus, veikiantis ekonominis subjektas. Perdavimo negalima prilyginti vienkartiniam susitarimui dėl specifinių darbų atlikimo. Pažymėtina, kad vėliau ETT praktika keitėsi. Iš pradžių ETT pagrindiniu kriterijumi, leidžiančiu nuspręsti ar buvo perduota įmonė, verslas ar jų dalis, laikė veiklos tapatumo išlaikymą, o turto perdavimo faktas buvo nesvarbus.

⁹⁹ Europos Teisingumo Teismo 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje C-287/86 *Molle Kro*

¹⁰⁰ Europos Teisingumo Teismo 1988 m. vasario 10 d. sprendimas byloje C-324/86 *Daddy's Dance Hall*

¹⁰¹ Europos Teisingumo Teismo 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-209/91 *Rask*

¹⁰² *Cit. op.* 40, p. 269

¹⁰³ Europos Teisingumo Teismo 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje C-392/92 *Schmidt*

Vėlesniuose sprendimuose ETT vertino veiklos tapatumo išlaikymo laipsnį, siejant jį su stabiliaus ekonominio subjekto sąvoka¹⁰⁴.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad perduodant nemokios įmonės turtą įmonės ar jos dalies perdavimas nebus konstatuotas, jei tas turtas perduotas nemokią įmonę likviduojant. Visais kitais atvejais, kai įmonės veikla tęsiama, nepriklausomai nuo to, kad įmonė nemoki, direktyva 77/187/EEB taikoma¹⁰⁵.

Taigi galima apibendrinti pagrindinius kriterijus, leidžiančius nuspręsti, kad įvyko įmonės, verslo ar jų dalies perdavimas:

1. Įmonės veiklos pobūdis ir perimtos veiklos tapatumas, t. y. kad įmonė yra veikianti (arba neveikia, bet po perdavimo atnaujina veiklą, jei veikla tęsiama ar atnaujinama naujojo darbdavio, kuris vykdo tą pačią ar panašią veiklą (veikla gali būti ne tik pagrindinė, bet ir šalutinė));

2. Perduodamas subjektas yra stabilus ekonominis vienetas, t. y. perdavimu nebus laikomi atvejai, kai sudaromi vienkartiniai susitarimai dėl specifinių, konkrečių darbų atlikimo¹⁰⁶.

Perdavus įmonę, verslą ar jų dalį darbo teisiniai santykiai pereina perėmėjui nepriklausomai nuo šalių valios. Tačiau be abejo, pats darbuotojas turi teisę atsisakyti tęsti darbo santykius pas perėmėją. *Bork* byloje¹⁰⁷ ETT konstatavo, kad nacionaliniai teismai turi aiškintis, ar nėra piktnaudžiaujama išankstiniais susitarimais tarp perdavėjo ir perėmėjo, t. y., kai pastarojo prašymu perdavėjas iki perdavimo atleidžia darbuotojus, o vėliau perėmėjas juos įdarbina iš naujo, tik ne tokiomis palankiomis sąlygomis. Kitose bylose ETT konstatavo, kad direktyva nedraudžia atleisti darbuotojus dėl ekonominių, techninių ar organizacinių priežasčių, lemiančių darbo jėgos pasikeitimus¹⁰⁸. Teisę pasinaudoti šia galimybe turi ne tik perėmėjas, bet ir perdavėjas iki įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo. Reikėtų pažymėti, kad įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo atveju darbuotojams užtikrinama teisė ne tik išsaugoti darbą, bet ir tęsti jį sulygtomis sąlygomis, nustatytomis ne tik individualiose, bet ir kolektyvinėse sutartyse. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad, kaip pažymėjo ETT *Molle Kro* byloje¹⁰⁹, perėmėjas turi laikytis kolektyvinėje sutartyje nustatytų darbo sąlygų tik atžvilgiu tų darbuotojų, kurie jau dirbo įmonėje jos perdavimo momentu, neįskaičiuojant tų, kurie buvo įdarbinti po įmonės perdavimo.

¹⁰⁴ *Cit. op.* 40, p. 270

¹⁰⁵ Europos Teisingumo Teismo 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje 135/83 *Abels*

¹⁰⁶ *Cit. op.* 40, p. 273

¹⁰⁷ Europos Teisingumo Teismo 1988 m. birželio 15 d. sprendimas byloje C-101/87 *Bork*

¹⁰⁸ *Cit. op.* 36

¹⁰⁹ Europos Teisingumo Teismo 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje C-287/86 *Molle Kro*

Kaip jau buvo minėta anksčiau, nuostata, kad verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, atsirado tik 2005 m. gegužės 12 d., kuriuo buvo pakeistas DK 138 straipsnis. Tačiau galime pastebėti tam tikrų neatitikimų tarp DK ir minėtos direktyvos reglamentavimo. Direktyva kalba apie jos taikymą perduodant įmonę, verslą ar jų dalį kitam darbdaviui. Tuo tarpu DK normos taikymas, kai keičiasi įmonės, įstaigos, organizacijos savininkas ar perduodamas verslas ar jo dalis, nėra susietas su darbdavio pasikeitimu. Įmonės, verslo ar jų dalies perdavimo sąvokų DK nepateikia. Šiuo atveju reikėtų remtis teismų praktika, tačiau LAT šias sąvokas aiškina siaurinamai – teismas teigia, kad perleidimas reiškia nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui. Toks aiškinimas neatitinka direktyvoje iškeltų tikslų, bei ETT suformuluotos praktikos, kadangi tokiu atveju susiaurinama darbuotojams taikoma jų teisių apsauga¹¹⁰.

Kitas neatitikimas susijęs su tuo, kad DK 138 straipsnio formuluotė „negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius“ suteikia darbuotojui teisę išsaugoti darbą. Tačiau direktyva numato didesnę darbuotojų teisinę apsaugą. Direktyvoje kalbama apie teisių ir pareigų, kylančių iš darbo sutarties ar darbo santykių, perdavimą perėmėjui. Užtikrinama, kad darbuotojas neatsidurtų prastesnėje padėtyje pakeičiant darbdavio ir darbuotojo teises ir pareigas, kad jie galės tęsti darbą ne prastesnėmis nei iki perdavimo sąlygomis. Darbuotojams turi būti užtikrintos darbo sąlygos, numatytos tiek darbo, tiek kolektyvinėse sutartyse. Nors DK 63 straipsnio 3 dalis numato, kad jeigu įmonė ar įmonės dalis pereina iš vieno darbdavio, sudariusio įmonės kolektyvinę sutartį, kitam darbdaviui, šios sutarties nuostatos galioja ir naujam darbdaviui, tačiau kaip matome, šiame straipsnyje nekalbama apie verslo ar jo dalies perdavimą. Matyt, šiuo atveju reikėtų pasiremti įstatymo analogija, kadangi priešingu atveju būtų sudaromos sąlygos susiaurinti darbuotojų apsaugą.

Reikėtų paminėti, kad direktyva leidžia valstybėms narėms apriboti kolektyvinės sutarties nuostatų vykdymo laikotarpį, tačiau jis negali būti trumpesnis kaip vieneri metai, tačiau tai netaikoma tada, kai pasibaigia perimtos sutarties galiojimo terminas. Šiuo atveju iškyla klausimas, ar darbdavys per vienerių metų terminą yra susaistytas tik senąja kolektyvine sutartimi, ar jis gali sudaryti ir naują kolektyvinę sutartį? Manytume, kad būtų neteisinga apriboti darbo santykių šalių galimybę į kolektyvines derybas ir naujos kolektyvinės sutarties sudarymą. Tada gali būti situacija, kad įmonėje galios dvi kolektyvinės sutartys. Tokiu atveju, matyt, reikėtų pasiremti bendroju principu ir taikyti tą kolektyvinę sutartį, kuri darbuotojams nustato palankesnes darbo sąlygas. Tokią nuostatą galime rasti ir mūsų DK 52 straipsnio 3 dalyje: jeigu įmonėje galioja kelios kolektyvinės sutartys, taikomos tos sutarties nuostatos, kurios numato palankesnes sąlygas darbuotojams. Nors ši teisės norma

¹¹⁰ *Cit. op.* 40, p. 285

įtvirtinta skyriuje, reglamentuojančiame aukštesnio lygio kolektyvines sutartis, matyt, šiuo atveju galėtume taikyti įstatymo analogiją ir įmonės kolektyvinei sutarčiai.

Kalbant apie direktyvoje numatytą maksimalų kolektyvinės sutarties vykdymo vienerių metų terminą, mūsų DK jo nerasime, vadinasi perėmus kolektyvinę sutartį tektų vadovautis DK 63 straipsnio 2 dalies norma, kuri numato, kad įmonės kolektyvinė sutartis galioja iki naujos įmonės kolektyvinės sutarties pasirašymo arba iki sutartyje nustatyto termino¹¹¹. Čia gali iškilti klausimas – jeigu įmonės kolektyvinė sutartis yra neterminuota ir darbdavys nori sudaryti naują kolektyvinę sutartį, ar jis gali siūlyti blogesnes sąlygas, negu buvo numatytos ankstesnėje sutartyje? ETT pažymėjo, kad Bendrijos teisės nuostatos draudžia įmonės perėmėjui siūlyti darbuotojams blogesnes sąlygas nei buvo siūlytos įmonės perdavėjo, išskyrus atvejus, kai geresnės sąlygos numatytos nebegaliojančioje kolektyvinėje sutartyje¹¹². Vadinasi, esant neterminuotai kolektyvinei sutarčiai įmonės perėmėjas gali pasiūlyti sudaryti tik tokią kolektyvinę sutartį, kuri numatys palankesnes sąlygas negu ankstesnė kolektyvinė sutartis.

Kitas klausimas susijęs su aukštesnio lygio kolektyvinėmis sutartimis. Lietuvos DK 52 straipsnio 1 dalis nustato, kad nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis taikomos tiems darbdaviams, kurie:

- 1) buvo sutartį pasirašiusių darbdavių asociacijų nariai;
- 2) prisijungė prie šių asociacijų po sutarties pasirašymo;
- 3) šio Kodekso 24 straipsnio 4 dalyje nustatytu atveju buvo įtraukti į įmonių, įstaigų, organizacijų, kurioms taikoma sudaryta kolektyvinė sutartis, sąrašą, pridėtą prie nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties.

Visai galima situacija, kad perėmėjas nebus atitinkamos darbdavių asociacijos narys, ir nenorės vėliau prie jos prisijungti, kaip gi tokiu atveju su kolektyvinės sutarties taikymu? DK atsakymo į šį klausimą nerasime, tačiau remiantis direktyvos nuostatomis, naujam darbdaviui kolektyvinės sutartys turėtų būti privalomos vykdyti ne daugiau kaip vienerius metus po perdavimo.

Dar vienas neaiškumas gali iškilti dėl papildomų darbuotojų teisių. Kaip konstatavo ETT, įmonės, verslo ar jų dalies perdavimas neturi įtakos egzistavimui tokių darbuotojų papildomų darbuotojų teisių, kurios, pavyzdžiui, susijusios su išdirbtu darbo stažu, t. y. darbo stažas ir iki perdavimo, ir po jo skaičiuojamas bendrai. Tuo tarpu DK 30 straipsnio 1 dalies 3 punkte, reglamentuojančiame darbuotojo stažo konkrečioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje

¹¹¹ *Cit. op.* 40, p. 288

¹¹² *Cit. op.* 40, p. 276

tęstinumą, nėra numatytas verslo perdavimo atvejis, nors visi kiti pagrindai atkartoja DK 138 straipsnyje numatytus pagrindus, draudžiančius nutraukti darbo santykius¹¹³.

Taigi kaip matome, DK normos, liečiančios įmonės, verslo ar jų dalies perdavimą, yra labai abstrakčios, todėl jas reikėtų tobulinti atsižvelgiant į direktyvos tikslus bei ETT suformuluota praktiką.

¹¹³ *Cit. op.* 40, p. 287

11. Garantijos, taikomos darbdaviui, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva

Reikėtų pastebėti, kad darbo sutarties nutraukimo procedūroje DK numato garantijas ne tik darbuotojams, bet ir kitai darbo teisinių santykių šaliai – darbdaviui. Be abejo, atsižvelgiant į tai, kad jis yra ekonomiškai stipresnė darbo santykių šalis, jam suteikiamų garantijų apimtis yra žymiai siauresnė. Kaip vieną iš svarbesnių garantijų, susijusių su darbo sutarties nutraukimu, galėtume paminėti DK 127 straipsnyje 1 dalyje įtvirtintą nuostatą, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai raštu išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Tačiau kolektyvinėje sutartyje gali būti numatyti ir ilgesni išpėjimo terminai, nors jie negali viršyti vieno mėnesio. Kaip matome, darbuotojas turi absoliučią laisvę nutraukti darbo sutartį nesiaiškindamas tokio apsisprendimo priežasčių, motyvų ar kitų aplinkybių. Tai yra svarbi darbo laisvės principo, įtvirtinto Konstitucijos 48 straipsnyje ir DK 2 straipsnio 1 dalies 2 punkte, garantija. Yra tik reikalavimas, kad darbuotojas tinkamai, t. y. raštu, išpėtų darbdavį. Šis reikalavimas nustatytas darbdavio interesais, kad šis galėtų pasirengti būsimam atleidimui (surasti kitą darbuotoją, sutvarkyti atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju reikalus ir pan.). Darbuotojui prašyme nurodžius konkrečią datą, bet ne ankstesnę negu įstatymo numatytas išpėjimo terminas, darbdavys neturi teisės be darbuotojo sutikimo atleisti jį iš darbo anksčiau ar vėliau nurodytos datos. Jeigu prašyme konkreti atleidimo iš darbo data nenurodyta, darbo sutartis turi būti nutraukta suėjus įstatyme nustatytam išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminui. Darbuotojo ir darbdavio susitarimu darbo sutartis darbuotojo iniciatyva gali būti nutraukta ir nepraėjus nustatytam išpėjimo terminui. Kai pasibaigia išpėjimo terminas, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Būna atveju, kai darbdavys paprašo darbuotoją tam tikrą laiką padirbti pasibaigus išpėjimo terminui. Šiuo atveju, jeigu darbo sutartis suėjus išpėjimo terminui nenutraukiama, darbuotojas tęsia darbą ir nereikalauja jos nutraukti, laikoma, kad darbo sutarties galiojimas yra pratęstas. Tokiu atveju darbdavys pagal darbuotojo anksčiau paduotą prašymą darbo sutartį gali nutraukti tik paties darbuotojo reikalavimu¹¹⁴.

DK 127 straipsnio 2 dalis įtvirtina darbo sutarties nutraukimo darbuotojo reikalavimu dėl svarbių priežasčių tvarką. Svarbios priežastys gali būti tokios: darbuotojo liga, neįgalumas, trukdantis tinkamai atlikti darbą, priežastys, nustatytos kolektyvinėje sutartyje, arba kai darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus,

¹¹⁴ Cit. op. 1, p. 125

kolektyvinę sutartį, taip pat tie atvejai, kai darbuotojas yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Tokiais atvejais darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, apie tai išpėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos. Šiuo atveju matome, kad darbdaviui taikomų garantijų apimtis susiaurėja – jam lieka tik trys darbo dienos pasiruošti darbo sutarties nutraukimui. Be to nėra numatyta, kad kolektyvinė sutartis gali numatyti ilgesnius išpėjimo terminus, ir tai yra visiškai pateisinama, kadangi visais minėtais atvejais darbo sutartis nutraukiama dėl svarbių priežasčių, todėl neteisinga būtų kolektyvine sutartimi numatyti ilgesnius išpėjimo terminus, darbuotojo padėtis tokiu atveju būtų pabloginama. Taigi tokia siauresnė darbdaviui nustatomų garantijų apimtis atitinka sąžiningumo, teisingumo, protingumo bei proporcingumo principus, kadangi darbuotojas ne šiaip sau nori nutraukti darbo sutartį, o tam yra svarbios priežastys. Pažymėtina, kad DK 127 straipsnio 2 dalyje nenustatoma išsamaus svarbių priežasčių sąrašo, bet ir nepaliekama šio klausimo spręsti teisės subjektų nuožiūra – tos kitos priežastys turi būti nustatytos kolektyvinėje sutartyje.

Dar vienas svarbus klausimas, kuris gali pasitaikyti praktikoje: ar gali darbuotojas, reikalaujamas nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, pasinaudoti 1 dalyje numatyta galimybe suėjus terminui nutraukti darbą? Manytume, kad darbuotojas taip elgtis neturėtų. Ši norma leidžia nutraukti darbo sutartį remiantis tik svarbia priežastimi. Šiuo atveju svarbi priežastis yra vertinamoji sąvoka. Aplinkybės, kuriomis remiantis reikalaujama nutraukti darbo sutartį, darbuotojo ir darbdavio gali būti vertinamos skirtingai. Darbdavys, nusprendęs, kad priežastis nesvarbi, gali darbuotoją, neatvykusį į darbą, atleisti už pravaikštą. Teismo sprendimas byloje dėl gražinimo į darbą priklausys nuo teismo vertinimo, ar buvo darbuotojo reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas svarbia ar nesvarbia priežastimi. Todėl, manytume, kilus nesutarimų dėl priežasties svarbumo, darbuotojui būtų protingiau darbo sutarties nutraukimo klausimą spręsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka¹¹⁵. Nors, pavyzdžiui, jeigu jis reikalauja nutraukti darbo sutartį dėl ligos ar neįgalumo, kuris patvirtintas medicinine išvada, manytume, kad tokiu atveju ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo tarp darbdavio ir darbuotojo neturėtų kilti.

Darbo sutarties nutraukimas pagal DK 127 straipsnio 2 dalį skiriasi atleidimo iš darbo pagal to paties straipsnio 1 dalį ne tik trumpesniais išpėjimo terminais, bet ir pasekmėmis. Pagal DK 127 straipsnio 2 dalį nutraukus darbo sutartį, darbuotojui išmokoma jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka (DK 140 straipsnio 2 dalis). Tuo tarpu atleidus pagal DK 127 straipsnio 1 dalį išėtinė išmoka nemokama.

¹¹⁵ *Cit. op. 1, p. 126*

Pažymėtina, kad DK 127 straipsnio 4 dalis įtvirtina darbuotojo teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu. Vadinasi, per tas tris dienas darbdavys iš esmės negali imtis paruošiamųjų darbuotojo atleidimo iš darbo reikalų, kadangi darbuotojas dar gali apsigalvoti. Darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį, tiek jeigu tas prašymas buvo paduotas vadovaujantis DK 127 straipsnio 1 dalimi, tiek DK 127 straipsnio 2 dalimi. Tačiau 2 dalyje yra numatytas tik trijų darbo dienų įspėjimo terminas. Vadinasi, darbdavys tokiu atveju turi dvi alternatyvas: arba pradėti ruošti darbuotojo atleidimui iš darbo, kadangi pagal DK 141 straipsnio 1 dalį darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo iš darbo dieną, jeigu įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka. Kita alternatyva būtų palaukti tas tris dienas, kadangi darbuotojas gali apsigalvoti. Tačiau tokiu atveju darbdaviui tenka visa rizika, jeigu jis nespės su atleidžiamu darbuotoju atsiskaityti. Kaip matome, darbdaviui priimtinausias būtų pirmasis variantas, kadangi kitaip jam gali tekti patirti nuostolius.

Išvados

1. Teigiamai vertinamas atsisakymas DK vardinti darbo sutarties nutraukimo pagrindus, kadangi neįmanoma numatyti visų gyvenimo situacijų ir atvejų, kada bus būtina nutraukti darbo sutartį nesant darbuotojo kaltės. Be abejo, tokiu atveju riziką prisiima darbdavys, kadangi visa įrodinėjimo našta tenka būtent jam, ir neįrodžius svarbios priežasties buvimo, yra galimybė, kad teismas grąžins darbuotoją į darbą, be to darbdavys privalės padengti bylinėjimosi išlaidas bei sumokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką.

2. Darbo santykiuose visada kils tam tikrų konfliktų, kadangi šalių tikslai dažniausiai būna priešingi, todėl sunku pasiekti pusiausvyrą: visada jeigu vienai šaliai nustatomos tam tikros garantijos, atitinkamai tai yra kitos šalies teisių ribojimas. Todėl darbo sutarties nutraukimo apribojimai turi būti objektyviai pagrįsti, ir nustatomi tik siekiant teisėtų ir apibrėžtų tikslų, nes kitaip yra galimybė, kad bus pažeidžiamos darbdavio teisės ir interesai. Tokias objektyvias priežastis nulemia kitos darbo santykių šalies ir visos visuomenės interesai. Numatyti ribojimai ne tik padeda apsaugoti darbuotojų teisėtus interesus, bet ir užkirsti kelią socialiniams konfliktams, masiniam nedarbui, taip pat padeda užtikrinti darbo santykių šalių pusiausvyrą, darbdavio socialinę atsakomybę – jis turi būti atsakingas už jo naudojamą darbo jėgą.

3. DK įtvirtina darbo sutarties nutraukimo tvarką, darbo sutarties nutraukimo apribojimus ir garantijas, tačiau dažnai teisės normos yra abstrakčios, o tam tikri klausimai nėra pakankamai reglamentuoti, todėl tam, kad teisės normos būtų tinkamai pritaikomos, darbdaviai turi turėti teisinių žinių, vadovautis ne tik DK, bet ir nusistovėjusia praktika, nes kitaip yra galimybė, kad darbuotojo atleidimas bus pripažintas neteisėtu.

4. DK nepateikia tam tikrų sąvokų, vartojamų reglamentuojant darbo sutarties nutraukimą, paaiškinimų, todėl čia svarbiausiu šaltiniu yra laikoma teismų praktika, ne tik LAT, kuris formuoja vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus, bet ir ETT, kuris pateikia neapibrėžtų Bendrijos teisės sąvokų išaiškinimus, normų taikymo išaiškinimus. Taip pat svarbų vaidmenį vaidina teisės doktrina, kuri siekia pateikti tam tikrų problemų sprendimo variantus.

5. DK numato darbo sutarties nutraukimo garantijas darbuotojams, tačiau galima išvelgti ir tam tikrų garantijų įtvirtinimą darbdavio atžvilgiu. Be abejo darbdaviui taikomų garantijų apimtis yra žymiai siauresnė, kadangi jis pripažįstamas ekonomiškais stipresne darbo santykių šalimi.

6. Darbuotojas neturi piktnaudžiauti įstatymuose jam įtvirtintomis teisėmis bei garantijomis, neturi pažeisti kitos darbo santykių pusės – darbdavio - teisių ir įstatymų saugomų interesų, kitaip darbuotojo teisės nebus ginamos.

7. DK teisės normos yra pakankamai gerai suderintos su TDO konvencijomis bei ES teisės aktais, reglamentuojančiais tam tikrus su darbo sutarties nutraukimu susijusius klausimus, tačiau tam tikrais, ypač įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo, atvejais, DK reglamentavimas yra abstraktus, yra neatsižvelgta į ETT praktikoje suformuluotą daug platesnę teisinės apsaugos apimtį.

Naudota literatūra

I. NORMINĖ LITERATŪRA:

1. Tarptautiniai dokumentai:

- 1) 2000 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“ (Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162);
- 2) 1982 m. birželio 2 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva” (International Labour Conventions and recommendations 1977-1995. Geneva: ILO, 1996);
- 3) 1971 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737);
- 4) 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ (Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-674);

2. Europos Sąjungos teisės aktai:

- 1) 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta) (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704);
- 2) 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva Nr. 75/129/EEB Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo (OL L 48, 1975);
- 3) 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva Nr. 98/59/EB Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimo;
- 4) 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (OL L 348, 1992 11 28);
- 5) 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų (OL L 145, 1996 6 19);
- 6) 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000 12 2);

3. Lietuvos Respublikos teisės aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014);
- 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569);

- 3) Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340);
- 4) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262);
- 5) 2005 m. gegužės 12 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas (Valstybės žinios, 2005, Nr. 67-2400);
- 6) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972);
- 7) Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170);
- 8) Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100);
- 9) Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914);
- 10) Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973);
- 11) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933);
- 12) Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25);

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA:

- 1) BATĖNAS, P. Svarbios priežastys atleisti iš darbo. *Juristas*, 2004, Nr. 9;
- 2) BATĖNAS, P. Sutikimas atleisti darbuotoją iš darbo – būtinas? *Juristas*, 2004, Nr. 6;
- 3) BATĖNAS, P. Įspėjimas apie atleidimą iš darbo *Juristas*, 2004, Nr. 3;
- 4) DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo santykių su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Vilnius: AB „Aušra“, 2006;
- 5) DAVIDAVIČIUS, H. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo santykių keitimą ir atleidimą iš darbo*. Vilnius: „Smaltija“, 2003;
- 6) DAVIDAVIČIUS, H. Darbuotojų atleidimas iš darbo dėl sveikatos būklės. *Juristas*, 2005, Nr. 9;
- 7) DAVIDAVIČIUS, H. Teisės atleisti darbuotoją apribojimas. *Juristas*, 2004, Nr. 5;

- 8) DAVIDAVIČIUS, H. Darbuotojo pirmenybės teisė likti dirbti. *Juristas*, 2003, Nr. 3;
- 9) DAVIDAVIČIUS, H. Viena iš darbuotojo atleidimo sąlygų – kito darbo siūlymas. *Juristas*, 2003, Nr. 3;
- 10) DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės Informacijos Centras, 2004;
- 11) LUKAŠEVIČIUS, R. Terminuotos darbo sutarties nutraukimo ypatumai. *Juristas*, 2005, Nr. 5;
- 12) NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et. al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaro II tomas*. Vilnius: Justitia, 2004;
- 13) NEKROŠIUS *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
- 14) PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008;
- 15) TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005;

III. TEISMŲ PRAKTIKA:

1. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. spalio 16 d. sprendimas byloje C-411/05, *Palacios de la Villa*;
2. Europos Teisingumo Teismo 2006 m. rugsėjo 7 d. sprendimas jungtinėse bylose C-187/05-C-190/05 *Agorastoudis ir kt.*;
3. Europos Teisingumo Teismo 2005 m. sausio 27 d. sprendimas byloje C-188/03 *Junk*;
4. Europos Teisingumo Teismo 2003 m. spalio 16 d. sprendimas byloje C-32/02, *Europos Bendrijų Komisija prieš Italijos Respubliką*, Rink. p. I-12063;
5. Europos Teisingumo Teismo 1995 m. gruodžio 7 d. sprendimas byloje C-449/93, *Rockfon*, Rink. p. I-4291;
6. Europos Teisingumo teismo 1994 m. birželio 8 d. sprendimas byloje C-383/92, *Europos Bendrijų Komisija prieš Jungtinę Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystę*, Rink. p. I-02479;
7. Europos Teisingumo Teismo 1994 m. balandžio 14 d. sprendimas byloje C-392/92 *Schmidt*;
8. Europos Teisingumo Teismo 1992 m. lapkričio 12 d. sprendimas byloje C-209/91 *Rask*;

9. Europos Teisingumo Teismo 1988 m. birželio 15 d. sprendimas byloje C-101/87 *Bork*;
10. Europos Teisingumo Teismo 1988 m. vasario 10 d. sprendimas byloje C-324/86 *Daddy's Dance Hall*;
11. Europos Teisingumo Teismo 1987 m. gruodžio 17 d. sprendimas byloje C-287/86 *Molle Kro*;
12. Europos Teisingumo Teismo 1986 m. kovo 18 d. sprendimas byloje 24/85 *Spijkers*;
13. Europos Teisingumo Teismo 1985 m. vasario 7 d. sprendimas byloje 135/83 *Abels*;
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-306/2008, kat. 11.6.4, 11.9.10.8;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-279/2008, kat. 123.8;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje *V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“*, Nr. 3K-3-195/2008, kat. 11.9.3, 11.9.7, 11.10;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 12 d. nutartis civilinėje byloje *L. G. V. AB „Vilniaus pergalė“*, Nr. 3K-3-158/2008, kat. 11.9.10.4, 11.9.2;
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *V. V. v. AB „Jonavos grūdai“*, Nr. 3K-3-186/2008, kat. 11.9.5, 11.9.6;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *D.Ž. v. Klaipėdos valstybinis muzikinis teatras*, Nr. 3K-3-60/2008, kat. 11.9.5;
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. Ch. v. Individuali L. Š. Į „Meškėnas“*, Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8, 11.10;
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-514/2007, kat. 11.9.5;
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-436/2007, kat. 4.3, 99.5;
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-397/2007;
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-358/2007, kat. 11.9.3;
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje, Nr. 3K-3-204/2007, kat. 11.9.5, 16.2.4, 18.3;

26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje , Nr. 3K-3-83/2007, kat. 11.9.2;
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje *M. M. v. AB „Spauda“*, Nr. 3K-3-59/2007, kat. 11.9.1;
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. sausio 23 d. nutartis civilinėje byloje *J. J., A. J. Ir J. B. V. AB „Lietuvos avialinijos“*, Nr. 3K-3-14/2007, kat. 11.9.10.4, 114.11;
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gegužės 15 d. nutartis civilinėje byloje *G. V. v. AB „Kauno energija“*, Nr. 3K-3-333/2006, kat. 11.9.6, 11.10, 12.7, 23;
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. gegužės 3 d. nutartis civilinėje byloje *I. N. V. Ignalinos valstybinė atominės elektrinės darbininkų sąjunga*, Nr. 3K-3-316/2007, kat. 11.9.3;
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje *D. L. v. UAB „Ukmergės biofabrikas“*, Nr. 3K-3-93/2006, kat. 11.9.10.8;
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1, 13.2.2;
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 *Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje*;
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-665, kat. 11.9.5; 11.9.9;
35. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A.Mateikienė v. UAB "Elektrolux"*, Nr. 3K-3-92, kat. 11.6.1, 11.9.2;
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje *V.Buchovskaja v. Klaipėdos vaikų globos namai "Danė"*, Nr. 3k-3-605, kat. 2.4.3.6 ;
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 23 d. nutartis civilinėje byloje , Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2.4.2;
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje *O.Tarutienė v. Panevėžio k.paltaroko vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-356/2004, kat. 2.4.3.2, 2.6;

39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *M.Jakaitė v. UAB "Vokė III"*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8;
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-433, kat. 2.4.3.2.; 5.3.2.1.; 5.7.;
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *N.Urnevičienė v. AB viešbutis "Lietuva"*, Nr. 3K-7-145, kat. 2.4.3.2.; 37.6.;
42. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. rugsėjo 9 d. nutartis civilinėje byloje *AB "Druskininkų duona" v. AB "Druskininkų duonos " darbininkų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-965/2002, kat. 2.6., 10;
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje *I.Valienė v. AB Lietuvos žemės ūkio bankas*, Nr. 3K-3-211/2002, kat. 2.4.3.2.;
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje *R.Jevdokimova v. AB "Klaipėdos nafta"*, Nr. 3K-3-1204/2001, kat. 2.4.4.;
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. nutartis *Dėl uždarnosios akcinės bendrovės administracijos vadovo teisinio statuso*, Nr. 3K-7-760, kat. 2.11, 13, 50;
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. rugsėjo 24 d. nutartis civilinėje byloje *E.R.Cikanavičienė v. Specialios paskirties AB "Stumbras"*, Nr. 3K-3-815/2001, kat. 2.4.3.2.;
47. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje *A.Kozak v. Vilniaus Jono Pauliaus vidur. mokykla*, Nr. 3K-3-697/2001, kat. 2.4.3.2.;
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *AB "Mažeikių nafta" v. AB "Mažeikių nafta" darbuotojų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-625/2001, kat. 2.6, 9.2.2.;
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. gegužės 28 d. nutartis civilinėje byloje *A.Barusevičius v. AB "Klaipėdos maistas"*, Nr. 3K-3-633/2001, kat. 2.4.3.3, 2.9.;
50. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 2000 m. lapkričio 27 d. nutartis civilinėje byloje *G.Genčiūtė v. AB "Sema"*, Nr. 3K-3-1254/2000, kat. 1.;

51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *A.Kruminas v. Akmenės rajono savivaldybė*, Nr. 3K-3-115, kat. 1;

52. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. balandžio 15 d. nutartis *Dėl darbdavio teisės pasirinkti atleidžiant darbuotojus mažinant jų skaičių*, Nr. 3K-3-70/1999.

Santrauka

Magistrinio darbo objektas yra darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka bei darbo sutarties nutraukimo apribojimai ir garantijos. Darbo sutartis laikoma viena iš pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo formų, o darbo užmokestis – vienas pagrindinių asmens pragyvenimo šaltinių, todėl kiekviena valstybė siekia užtikrinti darbo santykių stabilumą, kuriuo stengiamasi apsaugoti darbuotojus nuo pernelyg didelės darbo santykių kaitos ir nepagrįstų darbo sutarčių nutraukimų. Be abejo darbo sutarties nutraukimo apribojimai turi būti objektyviai pagrįsti, ir nustatomi tik siekiant teisėtų ir apibrėžtų tikslų, nes kitaip yra galimybė, kad bus pažeidžiamos darbdavio teisės ir interesai. Tokias objektyvias priežastis nulemia kitos darbo santykių šalies ir visos visuomenės interesai. Numatyti ribojimai ne tik padeda apsaugoti darbuotojų teisėtus interesus, bet ir užkirsti kelią socialiniams konfliktams, masiniam nedarbui, taip pat padeda užtikrinti darbo santykių šalių pusiausvyrą, darbdavio socialinę atsakomybę – jis turi būti atsakingas už jo naudojamą darbo jėgą.

Rašto darbe apibrėžiami darbdaviui, ketinančiam nutraukti darbo santykius, taikomi apribojimai ir garantijos, numatytos darbuotojams; analizuojamas jų turinys; išskiriamos egzistuojančios darbo teisinių santykių reglamentavimo bei teisės normų taikymo problemos ir sunkumai, siūlomi jų sprendimo variantai, teisiškai įvertinamos praktinės situacijos bei priimti teismų sprendimai.

Darbo sutarties nutraukimo tvarkos klausimai yra analizuojami tiek teisės doktrinoje, tiek teismų praktikoje. Labai dažnai problemų kelia teisės normų abstraktumas, kuris leidžia kiekvienam darbdaviui traktuoti teises nuostatas savaip. Šiame darbe stengiamasi atskleisti dažniausiai pasitaikančias situacijas, su kuriomis subjektai, taikantys darbo įstatymus gali susidurti praktikoje. Siekiant visapusiškai išnagrinėti darbo temą vadovaujamosi įvairiais teisės aiškinimo metodais, tokiais kaip lingvistinis, sisteminis, istorinis, lyginamasis, precedentinis. Svarbiausią vaidmenį tyrimui atliko teismų praktika, kadangi būtent per teisės taikymą atsiskleidžia tikrasis teisės normų turinys.

Summary

The object of the master thesis is the order of cancellation of labour contract on initiative of the employer and the restrictions and warranties of the labour contract. The labour contract is considered as one of the main forms of person's right to implement work, and the wage is one of the main sources of person's sustenance, therefore, each country tries to warrants the stability of labour relations, by which there is trying to protect the workers from too intense alternation of labour relations and unreasoned cancellations of labour contracts. Of course, the restrictions of cancellations of labour contracts must be reasoned objectively and established only when reaching for lawful and determined purposes, if otherwise, there occurs an opportunity to violate the interests of a party of labour relations and the whole society. Such the objective reasons are caused by the interests of the other party of labour relations and the whole society. The intended restrictions help not only to protect the lawful interests of the workers, but also to prevent the social conflicts, mass unemployment, also help to warrant the balance of the parties of labour relations, the social amenability of the employer – he must be amenable for the labour force used by him.

In the thesis the restrictions applied to the employer intending to cancel the labour relations and warranties intended for the workers, are determined; their content discussed; the existing problems and difficulties of regulation of legal labour relations and of application of legal norms are distinguished, the variants of their solution are presented, the practical situations and the court decrees are evaluated legally.

The questions concerning the order of cancellation of labour contract are analyzed both in the doctrine of law, and in the practice of courts. Very often the problems are caused by abstractiveness of legal norms, which allows every employer to explain the legal rule in his own way. in this thesis there is trying to reveal the more often occurring situations, which can be faced in practice by the subjects applying the labour laws. Trying to analyze thoroughly the theme of this thesis, there was following the various method of law interpretation, such as linguistic, systemic, historical, comparative, case-law. The most important role for this exploration was performed by the court practice, because namely the application of law reveal the real content of legal norms.