

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Indrės Volkavičiūtės  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu**

Vadovas: dr. N. Kasiliauskas

Recenzentas: dr. D. Petrylaitė

Vilnius 2011

## Turinys

Įvadas .....	3
1. Darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu reglamentavimo istorinė raida.....	6
2. Darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu ypatybės.....	10
2.1. Siūlymas nutraukti darbo sutartį .....	19
2.2. Sutikimas nutraukti darbo sutartį .....	24
2.3. Susitarimas nutraukti darbo sutartį.....	28
2.3.1. Šalių teisė susitarti dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų .....	35
2.3.2. Piniginės kompensacijos reikšmė nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu ..	38
3. Darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu bruožai, lyginant su kitais darbo sutarčių nutraukimo pagrindais .....	44
Išvados .....	52
Literatūros sąrašas.....	54
Santrauka.....	59
Summary .....	60

## Įvadas

Teisiniai darbo santykiai – tai santykiai, kurie atsiranda pagal darbo sutartį ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį pagal atliekamo darbo kiekį ir kokybę.<sup>1</sup>

Darbo teisės ir pareigos, atsirandančios remiantis sutartiniais teisiniais santykiais, yra esminė darbo teisinių santykių reguliavimo dalis.<sup>2</sup> Akivaizdu, kad prasidėję teisiniai darbo santykiai, anksčiau ar vėliau baigiasi, todėl kartais šalys gali pasirinkti kokiu pagrindu nutraukti darbo sutartį, o kartais darbo sutartis pasibaigia dėl kitų aplinkybių. Šiame magistro darbe analizuojamas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, kai reikalinga tiek darbuotojo, tiek darbdavio valia – darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu.

Darbo subjektų tikslai nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu skirtingi – darbdavys siekia, kuo mažesniais kaštais ir taikiai nutraukti darbo santykius, jam nėra pageidaujamas darbo ginčas. O darbuotojas, arba siekia išlaikyti turimą darbo vietą, arba bandydamas apsisaugoti nuo finansinio nestabilumo yra suinteresuotas gauti kuo didesnę kompensaciją, kol iki susirandant kitą darbą galėtų užtikrinti savo ir šeimos gerovę.

Magistro darbo objektas – tai darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu, kurią reglamentuoja nuo 2003 m. įsigaliojusio Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>3</sup> (toliau – Darbo kodeksas) 125 straipsnis.

Rašant darbą išsikeltas tikslas – teoriniu ir praktiniu aspektais išanalizuoti darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu ypatumus. Siekiant šio tikslo, keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

- 1) ištirti darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu pagrindo istorinę raidą Lietuvoje;
- 2) išnagrinėti ir atskleisti darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūros taikymą, dažniausiai pasitaikančias klaidas įgyvendinant darbo sutarties nutraukimą šiuo pagrindu, siejant jį su sutarties laisvės principo realizavimu;

<sup>1</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 108.

<sup>2</sup> NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 127.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;

- 3) išskirti esminius darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu bruožus lyginant su kitais darbo sutarčių nutraukimo pagrindais.

Taigi, kiekvienas iš aukščiau paminėtų uždavinių struktūriškai sudaro atskirą magistro darbo dalį.

Darbo tema yra labai aktuali šiandien, dėl pastaraisiais metais valstybės išgyvento ekonominio sunkmečio. Kai kiekvienas darbuotojo atleidimas reiškė dar vieną socialinį, ekonominį, teisinį smūgį ne tik darbuotojui, tačiau ir valstybei. Pastaraisiais metais buvo užregistruojama daug darbo netekusių žmonių, todėl nemažai gyventojų susiduria su problemomis įgyvendinant savo darbinės teises, laisves ir teisėtus interesus. Pastebėta, kad teismo nutartyse, kurios priimtos nuo 2008 metų, akcentuojama sunki valstybės, o kartu ir darbo subjektų finansinė padėtis. Darbo sutarties šalys, tiksliau darbdavys, imdamasis iniciatyvos atleisti darbuotoją pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 125 straipsnį siekia sumažinti savo išlaidas darbuotojų atlyginimams, mažindamas įmonės veiklą ar dėl kitų panašių priežasčių.

Kalbant apie magistro darbo originalumą, reikia pastebėti, kad literatūroje, kurią pavyko rasti, iki šiol darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu nebuvo detaliam išnagrinėtas. Tiek teisinėje literatūroje, tiek moksliniuose darbuose, šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas buvo aptariamas bendrai šalia kitų pagrindų, akcentuojant esmines įstatyme numatytas normas. Todėl šis darbas yra išskirtinis tuo, kad paruoštas remiantis naujausia teismų praktika, lyginant ir analizuojant patyrusių teisės mokslininkų nuomones.

Atliekant pasirinkta darbo tema analizę, remiamasi istoriniu, loginiu, lyginamuoju, kritiniu metodais. Visi metodai tarpusavyje derinami, siekiant išsamaus ir nuoseklaus apibendrinimo. Istoriniu metodu siekiama palyginti anksčiau ir dabar galiojančias darbo teisės normas, reguliuojančias darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu. Pagrindiniais taikomais metodais galima būtų laikyti loginį ir lyginamąjį metodus. Loginės analizės metodu naudotasi tiriant norminę ir specialiąją literatūrą, pateikiama ne tik galiojančių nacionalinių teisės aktų analizė, bet ir įvairios teisės mokslininkų nuomonės, kurias įvertinus, jas kritikuoju ar jomis pasiremiant, yra padaromos išvados ir apibendrinimai. Darbe įvairiai taikomas lyginamasis metodas, kuriuo lyginamos įvairios skirtingos darbo teisės doktrinos atstovų nuomonės, lyginamas bendrų principų pritaikymas darbo teisėje ir taip išskiriamos apibendrintos išvados ar išryškinami esminiai teisinės literatūros autorių nuomonių skirtumai.

Rengiant šį darbą didžiausią įtaką darė teismų praktikos nutartys, todėl teismų praktika dėl plečiamų išaiškinimų galėtų būti laikoma svarbiausiu ir išsamiausiu magistro

darbo šaltiniu. Ypatingą reikšmę rašant magistro darbą užima Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) nutartys. Pastebėta, jog didelę įtaką, formuojant teismų praktiką nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, padarė LAT nutartys priimtose 2005 m., kuriose atsakovas yra AB „Vakarų skirstomieji tinklai“. Daugelyje vėlesnių teismų nutarčių cituojama būtent ši LAT suformuota praktika. Tačiau darbe naudojamos ir naujesnės teismų nutartys, taigi tema ne tik nepraradusi aktualumo, tačiau turi ir praktinės naudos.

## 1. Darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu reglamentavimo istorinė raida

Sutarties institutas svarbus ne tik civiliniams, bet ir darbo santykiams. Ilgą laiką darbo santykius reguliavo civilinės teisės normos, darbo sutartis buvo laikoma viena iš daugelio civilinių sutarčių rūšių.

Ši padėtis XIX a. pasikeitė visose Europos valstybėse. Visur kito nuostatos, atskiriančios įdarbinimą pagal darbo sutartį nuo darbo pagal civilines sutartis. Kol darbo santykiai rėmėsi bendra sutarčių teise ar net atskiromis nuostatomis, taikytomis kiekvienos darbo santykio rūšies atveju, nebuvo reikalo atskirti paslaugų samdą ir darbo samdą. Tačiau staigūs pasaulinės ekonomikos pokyčiai, didinantys konkurencinę kovą ir mažinantys darbuotojų užimtumą, atnešė į darbo teisės pasaulį naujovių, pasireiškiančių civilinių teisinių santykių ir darbo teisinių santykių sąveika.<sup>4</sup>

Nagrinėjant darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu istorinę raidą Lietuvoje, galima išskirti tris istorinės raidos etapus.

Pirmasis etapas prasidėjo 1973 m. sausio 1 d., kada įsigaliojo Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (toliau – Darbo įstatymų kodeksas). Darbo įstatymų kodekso 39 straipsnio 1 punkte nurodytas šalių susitarimas, kaip vienas iš galimų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų.<sup>5</sup> Tačiau minėtame dokumente detalesnė darbo sutarties pasibaigimo šalių susitarimu procedūra nebuvo aprašyta. Tuometinėje teisinėje literatūroje buvo laikomasi nuomonės, kad darbo sutartis turi būti nutraukiama nuo tos dienos, dėl kurios šalys susitaria, taip pat suteikta galimybė pakeisti darbo sutarties nutraukimo datą, jeigu šalys tarp savęs susitaria minėtu klausimu. Laikyta, kad nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, darbuotojui neatsiranda neigiamų pasekmių, tokių kaip: nenutrūksta darbo stažas pakartotinai nutraukus darbo sutartį per kalendorinius metus, negali būti išieškotos garantinės ir kompensacinės išmokos, gautos dėl išvykimo į kitą vietovę. Buvo apribotas darbo sutarties pasibaigimo šalių susitarimu taikymas – tam tikrais atvejais buvo būtinas ministerijos leidimas, norint nutraukti darbo sutartį abipusiu susitarimu su jaunaisiais specialistais.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G.; Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, t. 28(20) p. 8.

<sup>5</sup> Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas, Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

<sup>6</sup> NEKROŠIUS, I.; NEKRAŠAS, V.; DAMBRAUSKAS A. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. p. 99.

Tikriausiai šį įstatymą galima būtų lyginti su Rusijos Federacijos darbo kodekso 78 straipsniu, kur šalių susitarimu galima bet kada nutraukti darbo sutartį, jame taip pat iš vis nenustatyti nei terminai, nei sutarties nutraukimo procedūra.<sup>7</sup>

Antrasis darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu etapas, taip pat darbo teisės, kaip ir apskritai Lietuvos teisės reformos, prasidėjo 1990 metais, atkūrus Lietuvos nepriklausomybę. Tuo metu buvo galima pasirinkti vieną iš dviejų darbo teisės reformavimo būdų. Pirmasis – iš karto imti rengti Darbo kodekso projektą ir juo remiantis iš esmės pradėti keisti darbo įstatymus, o kitas – laipsniškai reformuoti darbo santykių teisinį reguliavimą, priimant atskirus įstatymus, reglamentuojančius tam tikrus darbo teisės institutus, o Darbo kodeksą priimti vėliau.<sup>8</sup>

Įstatyme neįmanoma sureguliuoti visų darbo teisinių santykių subjektų veiksmų tiek dėl ekonominių ir socialinių santykių dinamikos, tiek dėl siektino darbo teisės sistemos stabilumo. Ekonominiai ir socialiniai santykiai dažnai keičiasi, atsiranda naujų santykių; detalus tokių santykių reglamentavimas įstatymuose reikštų nenutrūkstamą įstatymų kaitą, tai yra nuolatinį teisės normų kūrimą atsiradus naujiems ar pasikeitus visuomeniniams santykiams. Tai reikštų, kad iki nauja norma bus sukurta, dalis visuomeninių santykių būtų palikta savireguliacijai, nebūtų pasiektas darbo teisės sistemos stabilumas. Dėl to yra ypač svarbu ne detaliam sureguliuoti visus galimus visuomeninius darbo santykius, o *a priori* nustatyti teisės normas – principus, kurie užtikrintų tinkamą darbo teisių įgyvendinimą ir pareigų įvykdymą atsižvelgiant į ne tik egzistuojančius, bet ir į naujus visuomeninius darbo santykius.<sup>9</sup>

Įstatymų leidėjas pasirinko kazuistinį reglamentavimo būdą ir Darbo sutarties įstatyme pateikė išsamų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašą. Palyginus su 1972 metais įsigaliojusiu Darbo įstatymų kodeksu, kuriame numatyti devyni darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, Darbo sutarties įstatyme jų buvo numatyta dvidešimt trys. Manytina, kad tokį įstatymo leidėjo pasirinkimą lėmė šios priežastys:

- 1) darbo teisės tradicijos;
- 2) pereinant prie rinkos ekonomikos ir atsirandant pereinamuoju laikotarpiu kokybiškai naujiems visuomeniniams santykiams, toks reguliavimo būdas galėjo iš dalies užtikrinti darbuotojų teises, apsaugoti darbuotojus nuo darbdavio savivalės;
- 3) tokią poziciją lėmė ir kokybiškai naujos teismų sistemos nebuvimas besiklostant naujiems visuomeniniams santykiams darbo srityje;
- 4) darbuotojų ir darbdavių patyrimo derinant tarpusavio interesus nebuvimas;

---

<sup>7</sup> MACIJAUSKIENĖ R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, 10 (88), p. 73.

<sup>8</sup> TIAŽKIJUS, V.; *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 13.

<sup>9</sup> NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 130.

5) palyginti silpnos profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos.<sup>10</sup>

Taigi 1991 metais, įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (toliau – Darbo sutarties įstatymas), kuriame darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu buvo reglamentuojamas panašiai kaip ir dabartiniame Darbo kodekse. Tačiau paminėtina, kad Darbo įstatymų kodeksas galioti nenustojo, tačiau jo reglamentavimo ribos apėmė tiek, kiek neprieštaravo kitiems įstatymams. Taigi, nagrinėjamu atveju, darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu reglamentavimą visiškai perėmė Darbo sutarties įstatymas.

Darbo sutarties įstatymo 26 straipsnio 1 punktą, kaip ir ankstesnysis Darbo įstatymų kodeksas, numatė darbo sutarties pasibaigimą šalių susitarimu, kaip vieną iš darbo sutarties nutraukimo pagrindų. Skirtumas buvo tas, kad Darbo sutarties įstatymo 27 straipsnis nurodė darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūrą, pagal kurią vienai darbo sutarties šaliai raštu pasiūlius priešingai šaliai nutraukti sutartį šalių susitarimu, pastaroji sutikdama per penkias kalendorines dienas turi apie tai pranešti. Tuo atveju, jeigu pirmoji šalis sutikimo negauna, laikytina, kad pasiūlymas buvo atmestas. Šalims sutarus nutraukti sutartį, turi būti susitarta dėl laiko ir dėl kitų darbo sutarties nutraukimo sąlygų.<sup>11</sup>

Taigi, nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu Darbo sutarties įstatymas nustatė, kad pasiūlymas nutraukti sutartį privalo būti pateiktas raštu, terminą sutikimui pareikšti, savaiminį pasiūlymo atmetimo atvejį bei aplinkybes, kurios privalomos aptarti nutraukiant sutartį šiuo pagrindu. Todėl, lyginant su Darbo įstatymų kodeksu, Darbo sutarties įstatymas detaliau reglamentavo darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu.

Darbo sutarties įstatyme buvo išvardinta labai daug darbo sutarties pasibaigimo pagrindų ir jų sąrašas buvo baigtinis, tuo buvo mėginta aprėpti visus atvejus. Tačiau, anot V. Tiažkijaus, darbo sutarties nutraukimą reikėtų reglamentuoti abstrakčiau, nes to reikalauja rinkos sąlygos, kadangi remiantis juridine logika, akivaizdu, kad visų atvejų numatyti neįmanoma. Jo teigimu, Darbo sutarties įstatymas buvo pirmas bandymas atsisakyti nusistovėjusių stereotipų, reguliuojančių darbo sutarties šalių elgesį, pasikeitus politinei ir ekonominei padėčiai nepriklausomoje Lietuvoje. Manyta, kad tai žingsnis link reguliuojamos, tuo metu nepažįstamos, laisvosios rinkos.<sup>12</sup>

Paminėtina, kad įsigaliojus Darbo sutarties įstatymui buvo pradėti sekantys darbai ruošiant Darbo kodeksą: sudaryta speciali darbo grupė, kelis kartus pradėtas rengti ir pristatytas Darbo kodekso projektas, priimta Darbo kodekso koncepcija ir panašiai.

<sup>10</sup> ŠUMINAS, A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. *Teisė*, 1999, 33(2), p. 63.

<sup>11</sup> Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

<sup>12</sup> TIAŽKIJUS, V.; Darbo sutartis: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos : Liber Amicorum et Collegarum Professorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2010. p. 187.



Paskutinis darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu etapas prasidėjo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus dabartiniam Darbo kodeksui.

Rengiant Darbo kodeksą kilo kelios koncepcinės problemos, susijusios su darbo sutarties instituto reglamentavimu. Viena iš jų, ar Darbo kodekse reikėtų pateikti išsamų darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašą. Vienu kodekso rengėjų nuomone, būtina išvardinti visus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, kiti manė, kad nuostatą dėl sutarties nutraukimo reikėtų formuluoti taip, jog sutartį galima nutraukti tik dėl svarbių priežasčių, bet jų neįvardinti. Kitaip nei Darbo sutarties įstatyme, Darbo kodekse buvo pasirinktas antrasis variantas siekiant neapriboti darbo sutarties nutraukimo galimybių esant tokioms situacijoms, kurių įstatymų leidėjas negali prognozuoti.<sup>13</sup>

Lyginant Darbo kodekso 125 straipsnį su Darbo sutarties įstatymo 27 straipsniu galima išvelgti šiuos pakeitimus: terminas sutikimui pareikšti nuo penkių kalendorinių darbo dienų pailgėjo iki septynių dienų; aiškiai įtvirtintas reikalavimas sudaryti raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo.

Taigi, galima daryti išvadą, kad Darbo kodekso 125 straipsnyje išliko esminės nuostatos, kurios reguliavo darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu pagal anksčiau galiojusį Darbo sutarties įstatymo 27 straipsnį. Plačiau Darbo kodekso 125 straipsnyje įtvirtinta darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūra bus analizuojama kitose šio darbo dalyse.

---

<sup>13</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 331.

## 2. Darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu ypatybės

Darbo sutartis yra visų pirma sutartis, kuriai būdingi visi pagrindiniai elementai, darantys elementarų draugišką susitarimą aktu, turinčiu šalims įstatymo galią. Be to, pabrėžtina, kad darbo sutarčių prigimtis yra civilinė, tai yra, jas daugelį metų reglamentavo tos pačios normos, kurios buvo taikomos ir kitoms sutartims.<sup>14</sup>

Remiantis Darbo kodekso 93 straipsniu, 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 jam sulygta darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Iš pateiktos darbo sutarties sąvokos išryškėja sutarties laisvės principas.

Vienas iš pagrindinių civilinės teisės principų, be kurio neįmanoma privačia iniciatyva grindžiama rinkos ekonomika yra sutarties laisvės principas. Šiuo principo pagrindu leidžiama šalims laisvai sudaryti sutartis ir savo nuožiūra nustatyti tarpusavio teises bei pareigas, tačiau draudžiama versti kitą asmenį prieš savo valią sudaryti sutartį.<sup>15</sup> Sutarties laisvės principas yra logiška valios doktrinos išdava. Natūralu, kad esminiu sutarties požymiu laikant šalių valią pripažįstama šalių teisė laisvai apsispręsti, verta ar ne sudaryti sutartį, taip pat laisvai nustatyti sutarties turinį. Paprastai sutarties laisvės principas analizuojamas šiais aspektais: laisve sudaryti sutartį; laisve atsisakyti sudaryti sutartį; laisve nevaržomai nustatyti sutarties turinį (jos sąlygas); laisve sudaryti sutartis, kurių įstatymas nenumato, jeigu tokios sutartys neprieštarauja teisei ir gerai moralei.<sup>16</sup>

Nagrinėjant temą darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu, sutarties laisvės principas įgyvendinamas per laisvę sudaryti šalių susitarimą, laisvę atsisakyti nutraukti sutartį šalių susitarimu bei laisvę nustatyti kai kurias šalių susitarimo sąlygas.

Darbo teisės subjektų lygybės principas įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos<sup>17</sup> 29 straipsnyje, kuris numato, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys yra lygūs. Taip pat, žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

<sup>14</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G.; Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, t. 28(20) p. 14.

<sup>15</sup> MIKELĖNAS, V.; TIAŽKIJUS, V.; TAMINSKAS, A.; *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Prievolių teisė, Tomas I, Vilnius: Justitia, 2003, p. 194

<sup>16</sup> MIKELĖNAS, V.; *Sutarčių teisė*. Vilnius: Justitia, 1996, p. 34.

<sup>17</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;

Lygybės principu yra grindžiama visa teisės sistema. Objektyvia prasme – lygybė vienodas įstatymo požiūris į teisės subjektus; subjektyviaja – tai įstatymo nustatyta vienoda galimybė pasirinkti tam tikrą elgesio variantą ar vienodai reikalauti tam tikros pareigos vykdymo iš kitų teisinių subjektų analogiškoje situacijoje.<sup>18</sup>

Sudarant tiek darbo, tiek ir civilines sutartis yra laikoma, kad šalys yra lygios bei laisvos pačios nuspręsti su kuo ją sudaryti. Tačiau pažvelgę atidžiau pamatysime, kad ta lygybė toli gražu yra ne visada. Prieš sudarant sutartis tarp šalių susiklosto tam tikri ikisutartiniai santykiai, kurių pagrindas yra derybos, tai yra, bandymas susitarti dėl būsimos sutarties sąlygų. Būtent šių santykių metu ir pasireiškia šalių galimybių nelygumas, kuris yra įvardijamas kaip derėjimosi galios nelygybė. Tokia derėjimosi nelygybė lemia, kad viena sutarties šalis savo ekonomine galia yra tiek pranašesnė už kitą, jog gali diktuoti sutarties sąlygas. Kai kuriose rinkose pasiūla tokia maža, o paklausa tokia didelė, kad paslaugos gavėjas faktiškai neturi galimybės pasinaudoti sutarties laisve ir paveikti sutarties turinio. Daugeliu atvejų nesiderama dėl sąlygų, nes viena šalis už kitą silpnesnė savo patyrimu, derybų meistriškumu, informacijos kiekiu, nesidomi sutarties turiniu ir todėl nesvyruodama priima jai siūlomas sąlygas.<sup>19</sup>

Sudarant darbo sutartis ši nelygybė yra jaučiama dar labiau, todėl įvesta darbuotojo, kaip silpnesniosios šalies sąvoka. Pažymėtina, kad tokios nelygybės laipsnis labai priklauso nuo šalies ekonominių, socialinių, politinių realijų. Tikslus pavyzdys galėtų būti pastaruosius kelerius metus Lietuvoje vyravęs ekonominis nuosmukis, kurio metu dėl didelio nedarbo darbdaviai galėjo diktuoti sąlygas, todėl darbuotojo ir darbdavio lygybę buvo sunku įsivaizduoti. Žinoma, darbuotojai kartais patys atsainiai žiūri kaip pažeidinėjamos jų teisės, todėl kartais atsisako ginti savo teises, bijodami prarasti darbą. Galima pastebėti, kad kartais ir darbdavys būna priverstas sutikti su darbuotojo iškeltomis sąlygomis, pavyzdžiui, Lietuvoje nemažai darbdavių susidūrė su emigracijos sukelta problema, kada trūksta tam tikros srities specialistų. Tokiu atveju darbdaviai būna priversti sudaryti darbo sutartį su darbuotojais, kurie žinodami tokią situaciją gali leisti sau laisvai derėtis dėl būsimų darbo sutarties sąlygų.

Klasikinėje sutarčių teisėje, aspektas, kad šalys turi teisę laisvai nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, buvo įgyvendinamas praktiškai be ribojimų: darbdavys galėjo laisvai nustatyti darbuotojo darbo sąlygas, jo atlyginimą. Tačiau ilgainiui įsitikinta, kad šalių padėtis nėra lygiavertė: darbuotojas, bijodamas prarasti darbą, sutinka dirbti ir už mažesnę atlyginimą arba kenksmingomis sąlygomis. Todėl nelygiavertės šalių padėties problema

---

<sup>18</sup> TIAŽKIJUS, V.; *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 74.

<sup>19</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G.; *Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. Jurisprudencija*, 2002, t. 28(20) p. 10.

buvo pagrindas susiformuoti silpnesnės šalies doktrinai, leidžiančiai valstybei kištis į sutartinius santykius ir ginti silpnesnės šalies interesus.<sup>20</sup>

Kai kuriais atvejais atsisakymas sudaryti sutartį gali pažeisti ir įstatymą, ir pagrindines žmogaus teises. Pavyzdžiui, Darbo kodeksas draudžia atsisakyti sudaryti darbo sutartį su asmenimis, kai toks atsisakymas motyvuojamas asmens lytimi, seksualine orientacija, rase, tautybe, kalba, kilme, pilietybe, socialine padėtimi, tikėjimu, santuokine ir šeimynine padėtimi, amžiumi, įsitikinimais ar pažiūromis, priklausomybe politinėms partijoms ar visuomeninėms organizacijoms, aplinkybėmis, kurios nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis savybėmis (DK 96 str. 1 d. 1 p. ir DK 2 str. 1 d. 4 p.). Taigi, sutarties laisvės principo ribos reiškia, kad visuomenė ir valstybė nėra abejingos sutartiniams santykiams ir pasilieka teisę kontroliuoti sutarties šalių veiksmus, apimdama ir sutarties turinį.

Darbo sutarties laisvės apribojimas turi ypatingą reikšmę. Įstatymai nustato daugumą privalomų sąlygų, būtinų aptarti darbo sutartyje. Laisvė aptarti kitas sąlygas dažniausiai numatoma taip pat įstatyme. Sutarties laisvę apriboja taip pat teisinės taisyklės, kurios apima beveik kiekvieną darbo sutarties aspektą. Pirmiausia tai galimybės pasirinkti sutarties šalį, tai yra, su kuo sudaryti sutartį, apribojimas. Darbdaviui neleidžiama atsisakyti sudaryti darbo sutartį su laimėjusiu konkursą asmeniu. Vienos darbo sutarties šalių (darbuotojo) padėtis yra nelygiareikšmė, tai veda prie to, kad įstatymas įsikiša, siekdamas apsaugoti darbuotoją nuo nevaldomų rinkos jėgų socialinių padarinių.<sup>21</sup>

Sutarties laisvės principas, kaip ir bet kuris kitas teisės principas, nėra absoliutus ir nekintantis. Per daugiau nei šimtą metų, praėjusių nuo šio principo pradinio suformulavimo, keitėsi jo ribos, turinys ir taikymas teismų praktikoje: nuo neutralumo sutarties sąlygų atžvilgiu pereita prie sutarties sąlygų kontrolės; individualus požiūris į sutartį ir jos sąlygas pakeistas kolektyviniu. Šiandien jo pagrindu konstruojamas visas sutarčių institutas.<sup>22</sup>

Darbo sutarties, kaip ir kai kurių civilinių sutarčių, nutraukimo (pasibaigimo) pagrindai yra gana griežtai apibrėžti įstatyme. Nors civilinėse sutartyse savo galimybėmis pranašesnė šalis vis dėlto gali priversti kitą šalį sutartį nutraukti kada nori, tačiau tai daugiau išimtiniai atvejai, be to, gresiantys jai dideliais materialiniais nuostoliais. Darbo sutarties nutraukimas galimas tik įstatymo nustatytais pagrindais.<sup>23</sup>

<sup>20</sup> MIKELĖNAS, V.; *Sutarčių teisė*. Vilnius: Justitia, 1996, p. 37.

<sup>21</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G.; Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, t. 28(20) p. 11.

<sup>22</sup> MIKELĖNAS, V.; *Sutarčių teisė*. Vilnius: Justitia, 1996, p. 41.

<sup>23</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G.; Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, t. 28(20) p. 14.

Nežiūrint į tai, sutarties laisvės principo ribos apima ir leidimą šalims nutraukti sutartį tarpusavio susitarimu. Tokiu atveju šalys susitaria ir dėl paties sutarties nutraukimo fakto, ir dėl nutraukimo tvarkos bei teisinių padarinių.<sup>24</sup> Tačiau darbo teisėje visuotinai pripažįstamas sutartinės laisvės principas nėra absoliutus, todėl gali būti taikomas tik tiek, kiek tai nepažeidžia Darbo kodekse ir kituose įstatymuose nustatytų imperatyvių normų bei nepablogina darbuotojų padėties.<sup>25</sup>

Darbo kodekso 125 straipsnyje įtvirtintas darbo teisinių santykių pasibaigimo pagrindas – darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu – labiausiai atitinka sutartinį darbo santykių pobūdį, nes darbo teisinius santykius nutraukiančios šalys gali suderinti savo interesus. Tačiau darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu galimas tik tada, jeigu šalių susitarimas nutraukti darbo santykius šiuo pagrindu atitinka tikrąją jų valią.<sup>26</sup>

Galima daryti išvadą, kad nutraukiant darbo sutartį, darbo teisėje sutarties laisvės principas grindžiamas ne tik subjektine darbo santykių šalių teise nutraukti sutartį, tačiau labai svarbu pabrėžti, kad tai darydamos šalys negali būti verčiamos, sutarties nutraukimas šalių susitarimu turi atskleisti tikrąją šalių valią.

Priežastys, dėl kurių darbo teisė atsirado ir plėtojosi, nulėmė ir jos funkcijas. Tradiciškai darbo teisė charakterizuojama kaip teisės šaka, ginanti ir sauganti darbuotojų teises ir interesus. Apsauginė (socialinė) darbo teisės funkcija laikoma svarbiausia. Reikėtų pabrėžti, kad dabar ši funkcija traktuojama plačiau. Darbo teisės paskirtis yra ne tik užtikrinti darbuotojų saugą darbe, užkirsti kelią darbdavio savivalei (nepagrįstiems atleidimams iš darbo, viršvalandžiams ir panašiai), bet ir užtikrinti žmogaus teises darbo procese. Todėl reguliuojant darbo procesus būtina atsižvelgti į konkretaus darbuotojo poreikius ir lūkesčius. Negalima darbuotojo laikyti vien tik abstrakčia visuomenės figūra, profesijos atstovu, jis traktuojamas kaip visateisė asmenybė, kuri yra nepriklausoma, turi savigarbos jausmą, siekia teisingumo ir gali tikėtis, kad darbo procese su ja bus bendraujama civilizuotai, neįžeidžiant, be tyčiojimosi, prievartos.<sup>27</sup> Tokia darbo teisės paskirtis atsispindi sutarties laisvės principu, kaip draudimas versti sudaryti sutartį, arba, siejant su magistro darbo tema, laisvė rinktis: sutikti su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, ar ne.

Darbo teisėje vartojamos trys panašios, tačiau skirtingos sąvokos, reiškiančios darbo sutarties pabaigą. Tai būtų: darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties

<sup>24</sup> MIKELĖNAS, V.; TIAŽKIJUS, V.; TAMINSKAS, A.; *et al.* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Prievolių teisė, Tomas I, Vilnius: Justitia, 2003, p. 291.

<sup>25</sup> NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 20.

<sup>26</sup> VAT 2010 m. lapkričio mėn. 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1620-467/2010;

<sup>27</sup> NEKROŠIUS *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 22.

nutraukimas ir atleidimas iš darbo. Sąvoka darbo sutarties pasibaigimas apima visus atvejus, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, neatsižvelgiant, kieno iniciatyva ir koku būdu tai įvyko. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai tai yra juridiniai faktai arba jų požymiai, kuriems esant pasibaigia darbo sutartis.<sup>28</sup> Kaip darbo sutarties pasibaigimo pagrindas galėtų būti ir šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį darbuotojo arba darbdavio iniciatyva. Tačiau darbo sutarties nutraukimo pagrindo nereikia painioti su atleidimo iš darbo priežastimi. Atleidimo iš darbo priežastis yra tik vienas iš juridinės sudėties, įstatymų pripažintos darbo sutarties nutraukimo pagrindu, elementų.<sup>29</sup>

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima grupuoti pagal šalių valią: pirmu atveju, tai būtų pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą dėl valingų darbo sutarties šalių veiksmų ar aplinkybių, kurių atsiradimas siejamas su šalių valia. Kitas galimas variantas lemiantis darbo sutarties pasibaigimą, tai juridiniai faktai, kai darbo sutarties pasibaigimas nepriklauso nuo šalių valios. Be to, tokie pagrindai turi būti numatyti arba darbo įstatymuose, arba kolektyvinėse ar darbo sutartyse, jeigu jos nepablogina darbuotojo padėties.<sup>30</sup>

Darbo sutartis yra viena pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo teisinių formų. Jos socialinė ir ekonominė reikšmė yra labai didelė. Todėl būtina užtikrinti, kad darbo sutartis būtų nutraukiama tik įstatymų nustatytais pagrindais ir laikantis nustatytos nutraukimo tvarkos. Darbo sutarties pasibaigimą reglamentuoja Darbo kodekso ketvirtasis skirsnis „Darbo sutarties pasibaigimas“, o jos pasibaigimo pagrindus reglamentuoja Darbo kodekso 124 straipsnis, apimantis neapibrėžtą galimybę nutraukti sutartį. Juo remiantis, darbo sutartį galima nutraukti Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais, likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo arba darbuotojui mirus.

Darbo kodekso 124 straipsnio 1 ir 2 punktai yra blanketinės normos, nukreipiančios į kitus Darbo kodekso straipsnius, nustatančius darbo sutarties pasibaigimo ar nutraukimo pagrindus (DK 125 – 129, 136 straipsniai), taip pat į kitus įstatymus, nustatančius darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Tai reiškia, kad Darbo kodekse nėra išsamiai nustatyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai, darbo sutartis gali būti nutraukta ir kituose teisės aktuose nustatytais pagrindais. Darbo kodekso 129 straipsnis, kaip ir, pavyzdžiui, Darbo

---

<sup>28</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 243.

<sup>29</sup> NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 122.

<sup>30</sup> TIAŽKIJUS, V.; *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 412.

kodekso 125 – 128 ir 136 straipsniai, nustato savarankiškus darbo sutarties pasibaigimo pagrindus.<sup>31</sup>

Tuo tarpu darbo sutarties nutraukimas, kuris apibūdinamas kaip vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia dėl valinių darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų, yra dažniausiai taikomas darbo sutarties pasibaigimo būdas. Jo tvarka ir teisiniai padariniai skiriasi priklausomai nuo to, kieno iniciatyva darbo sutartis nutraukiama, taip pat nuo kai kurių kitų įstatyme numatytų aplinkybių.<sup>32</sup>

Autorė J. Kapočiūtė išskiria dvi darbo santykių nutraukimo šalių susitarimu būdo ypatybes. Anot autorės, lankstumas yra viena iš šalių susitarimo nutraukti darbo santykius pagal Darbo kodekso 125 straipsnį ypatybių, kadangi Darbo kodeksas palieka teisę šalims sutarti visus atleidimo aspektus. Antroji ypatybė yra tikrumas: darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu vėliau užginčyti teismine tvarka yra pakankamai sunku, arba beveik neįmanoma, jeigu buvo laikytasi minimalių Darbo kodekso numatytų reikalavimų.<sup>33</sup>

Sutarties pasibaigimas šalių susitarimu, žinoma, jei tai iš tikrųjų rodo šalių valią, o nėra darbdavio primestas darbuotojui, yra pats natūraliausias sutarties pasibaigimo būdas ir pagrindas, nes geriausiai atitinka sutartinį darbo teisinių santykių pobūdį. Tai yra pats saugiausias ir dažniausiai ekonomiškiausias darbo sutarties nutraukimo pagrindas, kadangi tokiu atveju labai sumažinama individualaus ginčo kilimo rizika.<sup>34</sup>

Taigi, Darbo kodekso 125 straipsnis visiškai neriboja šalių valios susitarimu nutraukti darbo sutartį, o reglamentuoja tik pačią susitarimo procedūrą ir nurodo šalių teises nustatant darbo sutarties nutraukimo sąlygas.<sup>35</sup>

Praktiniu požiūriu šis darbo sutarties nutraukimas dažniausiai būna prieš tai tarp darbdavio ir darbuotojo kilusių konfliktinių situacijų sprendimo „švelnesniu“ būdu galutinė išdava. Taip atsiranda derybų objektas. Visiškai neturi reikšmės, kuri iš sutarties šalių gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad darbdavys, kaip stipresnė darbo teisinio santykio šalis, negali naudoti jokios prievartos, daryti spaudimo darbuotojui, siekdamas minėto rezultato. Itin svarbu, kad būtų išreikšta laisva darbuotojo valia.<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup> LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga.

<sup>32</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 242–243.

<sup>33</sup> KAPOČIŪTĖ J.; *Darbo teisės vadovas praktikams*, Kaunas: Smarta, 2006, p. 54.

<sup>34</sup> TIAŽKIJUS, V.; *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 414.

<sup>35</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 243.

<sup>36</sup> MACIJAUSKIENĖ R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, 10 (88), p.72.

Nagrinėjant užsienio valstybių įstatymus, galima pastebėti, kad darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimo pagrindu galimas ne tik valstybėse, kurios anksčiau priklausė Tarybu Socialistinių Respublikų Sąjungos blokui, bet pavyzdžiui ir tokioje visada besilaikančioje neutraliai valstybėje kaip Šveicarija. Čia darbo sutartis gali būti nutraukta: vienos iš darbo santykių šalių iniciatyva, abiusiu susitarimu, pasibaigus terminuotai sutarčiai, dėl svarbios priežasties arba dėl darbuotojo mirties.<sup>37</sup>

Didelę reikšmę teismų praktikos formavimui nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu turėjo LAT išnagrinėta byla<sup>38</sup>, kurioje ieškovės valia dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu susiformavo ir buvo nulemta atsakovo veiksmy, pateikiant jai atsakovo parengtą ir jau pasirašytą susitarimo nutraukti darbo sutartį tekstą tą pačią dieną, kurią ji sužinojo apie atsakovo norą nutraukti darbo teisinius santykius.

Paaiškėjus bylos aplinkybėms, jog darbuotojas iki siūlymo nutraukti darbo sutartį, darbo santykių nutraukti neketino, bet priešingai tai – buvo vykdoma darbdavio iniciatyva, o teisė nutraukti darbo santykius įgyvendinama pažeidžiant įstatymus, toks atvejis turėtų būti laikomas darbdavio valios primetimas darbuotojui. Kadangi susiklosčiusi situacija neatitiko darbuotojo interesų, todėl teisė laisva valia nutraukti darbo santykius buvo pažeista.

Sutartyje suderinama laisva šalių valia. Svarbiausiu sutarties požymiu laikant šalių valią, pripažįstama šalių teisė laisvai apsispręsti, verta ar ne sudaryti sutartį, taip pat laisvai nustatyti sutarties turinį. Tiek civilinėje, tiek ir darbo teisėje įstatymai nustato tam tikras sutarties laisvės ribas.<sup>39</sup> Taigi, remiantis sutarties laisvės principu, darbo santykių šalys gali susitarime nustatyti įvairias sąlygas, neprieštaraujančias imperatyvioms įstatymo normoms, o vienašališkai darbo sutartis gali būti nutraukiama tik Darbo kodekse numatytais atvejais.

Sutarties šalių laisvę nustatyti sutarties turinį riboja ne tik imperatyvios teisės normos, bet ir visuomenės moralės principai. Visuomenė ir valstybė negali pripažinti sutarties sąlygų, prieštaraujančių joje visuotinai pripažintoms moralės nuostatom. Todėl daugelio valstybių įstatymuose yra normų, draudžiančių nesažiningas, prieštaraujančias gerai moralei sutarties sąlygas. Valstybė taip pat nepripažįsta sutarties sąlygų prieštaraujančių viešajai tvarkai, tai yra bendriesiems toje valstybėje galiojantiems teisiniams ir moraliniams visuomenės gyvenimo principams.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> PETERSEN, N.; *National labour law profile: The Swiss Confederation*. Prieiga per internetą < <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/ch.htm#4> >.

<sup>38</sup> LAT 2007 m. vasario 20 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-59/2007.

<sup>39</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G.; *Civilinių ir darbo sutarčių sąveika*. *Jurisprudencija*, 2002, t. 28(20) p. 10.

<sup>40</sup> MIKELĖNAS, V.; *Sutarčių teisė*. Vilnius: Justitia, 1996, p. 37.



Darbo santykių šalių, darbuotojo ir darbdavio, valia yra vienas pagrindinių veiksnių lemiančių darbo sutarties atsiradimą, egzistavimą bei nutraukimą. Nagrinėjant darbo sutarties nutraukimą, kai tai įvyksta šalių susitarimu, šalių valia tampa lemiančiu veiksniu, būtinu norint nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu.

Negalima nepaminėti, kad pažeidus Darbo kodekso 125 straipsnyje nustatytą darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūrą ir kilus ginčui dėl to, teisėtai nutraukta darbo sutartis šiuo pagrindu ar ne, pareigą įrodyti, jog kita sutarties šalis išreiškė sutikimą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu ir susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo išreikšta tikroji suderinta šalių valia, turi šalis, pažeidusi įstatymo nustatytą darbo sutarties nutraukimo procedūrą.<sup>41</sup>

Kitas svarbus požymis, kad šalių susitarimas, kaip individualus sandoris, negali būti vykdomas per tarpininkus ar būti primestas, jeigu nėra duotas specialus įgaliojimas, nes tik asmeniškasis šalių dalyvavimas derybose gali geriausiai išreikšti šalių interesus bei ketinimus.

LAT nutartyje<sup>42</sup> teigiama, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama šalių susitarimu tik abiem sutarties šalims išreiškus tokią valią, o ne trečiajam asmeniui (konkrečiu atveju tai buvo darbo ginčą nagrinėjantis organas) priėmus atitinkamą sprendimą. Toje pačioje nutartyje teigiama, jog pagal Darbo kodekso 125 straipsnio 1 dalies nuostatas pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu gali pateikti tik viena darbo sutarties šalis kitai šaliai. O šių visiškai skirtingų subjektų tapatinimas neturi jokio teisinio pagrindo (aplinkybė, kad darbo ginčų komisijos dalis yra sudaryta iš darbdavio atstovų, nedaro darbdavio atstove darbo ginčų komisijos, kaip tokios).

Kadangi dažniausiai šalių susitarimu darbo sutartis nutraukiama tiesiogine ar netiesiogine darbdavio iniciatyva, tokiu atveju detalesnis darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu reglamentavimas labiau užtikrina laisvą darbo sutarties šalies valios principo įgyvendinimą.<sup>43</sup> Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad įstatymui įvardinant darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu, kaip vieną iš galimų darbo sutarties nutraukimo pagrindų, bet nenustatant procedūros, atsiveria didesnės galimybės pažeisti įstatymą. Žinoma, jeigu įstatymas reguliuotų šią sritį itin detalai, toks reguliavimas apribotų, apsunkintų teisės normos panaudojimą, dėl ko ji taptų nebereikalinga.

Taigi, darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūrą sudaro: pirmuoju etapu laikomas vienos darbo šalies siūlymas kitai, nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu;

<sup>41</sup> LAT 2007 m. vasario 20 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-59/2007.

<sup>42</sup> LAT 2009 m. birželio 22 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-246/2009.

<sup>43</sup> RAZGŪNIENĖ A.; Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66), p. 52.

antrasis etapas yra priešingos darbo santykių šalies sutikimas su pasiūlymu. Tačiau kai pastaroji jokio atsakymo neduoda, reikėtų laikyti, kad procedūra nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu buvo nutraukta, o siekiant atnaujinti procedūrą, pasiūlymas turėtų būti pateiktas iš naujo. Trečiasis darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu etapas yra susitarimo nutraukti sutartį tarp abiejų šalių sudarymas. Kiekvienas iš šių etapų atskirai detaliau nagrinėjamas kitose šio darbo dalyse.

## **2.1. Siūlymas nutraukti darbo sutartį**

Darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu pirmasis etapas yra vienos darbo sutarties šalies siūlymas kitai šios sutarties šaliai nutraukti darbo teisinius santykius abiejų šalių suderinta valia. Pateikti siūlymą gali abi darbo sutarties šalys: ir darbuotojas, ir darbdavys. Pagal Darbo kodekso nustatytą darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu tvarką reikalaujama, jog šalis, norinti nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu, visų pirma pateiktų kitai šaliai pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu, be to, svarbu, kad tai padarytų raštu.<sup>44</sup> Pateiktame pasiūlyme turi atsispindėti aiškūs siūlymo nutraukti darbo sutartį pagrindas bei siūlymo pateikimo data. Pastaroji svarbi skaičiuojant priešingos šalies sutikimui su pasiūlymu pareikšti terminą. Pastebėtina, kad pasiūlymas be aiškiai apibrėžtų sąlygų yra rizikingas, o ypač tais atvejais, kai pasiūlymą pateikia darbdavys.

Reikalavimas pateikti siūlymą raštu paaiškinamas tuo, kad išdėstytas pasiūlymas nutraukti darbo teisinius santykius šalių susitarimu yra pagrindas kitai sutarties šaliai įvertinti susiklosčiusią situaciją, apmąstyti galimus elgesio variantus ir pasekmes bei nuspręsti, priimtinas jai toks pasiūlymas ar yra kitų, labiau šios šalies interesus atitinkančių situacijos sprendimo būdų. Taigi pasiūlymo nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu pateikimas – labai svarbus veiksmas, nes būtent pateiktas pasiūlymas yra pagrindas kitai darbo teisinių santykių šaliai svarstyti ir pareikšti savo valią dėl darbo teisinių santykių pasibaigimo šalių susitarimu. Be to, raštu išdėstant pasiūlymą, įvardijamos ir konkrečios siūlomoms sutarties nutraukimo sąlygos, taigi kita darbo sutarties šalis gali įvertinti pasiūlyme nurodytas sąlygas ir per septynias dienas nuspręsti, sutikti su tokiu pasiūlymu ar ne, be to, gali siūlyti papildomų savo sąlygų ar derėtis dėl pasiūlytųjų. Tuo tarpu žodžiu pateikiami pasiūlymai nebūna aiškiai suformuluoti, be to, jie gali būti skirtingai šalių suprantami.<sup>45</sup>

Itin akcentuotina tai, kad bet koku atveju darbdavio primygtinis, atkaklus siūlymas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu yra neteisėtas. Draudžiama piktnaudžiauti savo teise, įgyvendinti darbo teises ir vykdyti darbo pareigas tokiu būdu ir priemonėmis, kad nepagrįstai būtų varžomos kitų asmenų teisės ir įstatymų saugomi interesai, daroma žala kitiems asmenims arba prieštaraujama teisės paskirčiai. Remiantis šia norma, savo teise reikia naudotis protingai ir sąžiningai. Pavyzdžiui, jeigu darbdavys kelis kartus pateikia darbuotojui pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu (DK 125 str.), nors darbuotojas

---

<sup>44</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 24 d. aprobuotas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos.

<sup>45</sup> LAT 2007 m. vasario 20 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-59/2007.

vieną kartą jau buvo nesutikęs su tokiu pasiūlymu ir nėra aplinkybių, kad darbuotojo apsisprendimas dėl kažkokių priežasčių būtų pasikeitęs, toks darbdavio elgesys pripažintinas piktnaudžiavimu teise pasiūlyti nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu.<sup>46</sup>

Tikriausiai dažniausiai pasitaikantis pažeidimas nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, kai susitarimas tarp darbo santykių šalių pasiekiamas prieš vieno iš jų valią, pateikiamas pavyzdys, kuriame darbdavio žodinis pasiūlymas nutraukti sutartį šalių susitarimu pripažintas kaip darbuotojo teisių pažeidimas.

Taigi LAT išnagrinėjo bylą, kurioje pažeidžiamas ne tik darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūra pateikiant pasiūlymą žodžiu, bet ir priešingos šalies teisė laisvai pareikšti savo valią. Byloje nustatyta, kad 2004 m. balandžio 15 d. ryte ieškovas buvo iškviestas pas atsakovo atstovą, kuris žodžiu pasiūlė nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Tarp ieškovo ir atsakovo atstovo vyko derybos dėl piniginių kompensacijos ieškovui dydžio. Sulygus, kad ieškovui bus išmokėta 6000 Lt kompensacija, ši kompensacijos suma buvo įrašyta į ieškovo vardu atsakovo iš anksto parengtą rašytinį pasiūlymą dėl darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 125 straipsnį, ir ieškovas šį pasiūlymą pasirašė.

Po to ieškovui buvo įteiktas rašytinis sutikimas, kad atsakovas sutinka nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu ieškovo pasiūlyme nurodytomis sąlygomis, o sulygta kompensacijos suma buvo įrašyta į atsakovo iš anksto parengtą rašytinį susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, kurį ieškovas ir atsakovo atstovas pasirašė.

Tokios bylos aplinkybės rodo, kad siūlymo nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu iniciatorius buvo atsakovas, o ieškovas iki tol neturėjo ketinimo nutraukti darbo sutartį. Atsakovas savo teisę siūlyti ieškovui nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu įgyvendino pažeisdamas Darbo kodekso 35 straipsnio 1 dalies, 125 straipsnio reikalavimus. Šalių derybos dėl darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 125 straipsnį prasidėjo ir vyko nesant atsakovo rašytinio pasiūlymo, taip pažeidžiant ieškovo teisę gauti tokį pasiūlymą, jį svarstyti laisvai pasirinktomis sąlygomis bei priimti arba atmesti. Derybos išimtinai vyko dėl piniginių kompensacijos dydžio, o ne dėl esminės sąlygos – darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu. Atsakovas, elgdamasis nesąžiningai, primetė ieškovui savo valią, kad būtent ieškovas pateiktą rašytinį pasiūlymą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu ir tokiu būdu neva taptų derybų iniciatoriumi. Ieškovo rašytiniame pasiūlyme išreikšta jo valia dėl esminės susitarimo sąlygos – darbo sutarties

---

<sup>46</sup> NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 130.

nutraukimo šalių susitarimu – susiformavo ir buvo nulemta išimtinai dėl atsakovo veiksmų, atliktų šio pasiūlymo pateikimo dieną.

Objektyviai vertinant, ji neatitiko ieškovo interesų. Tokia ieškovo valia išreikšta ir šalių sudarytame rašytiniame susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, kuris buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 125 straipsnį. Vertinant ieškovo valią, išreikštą pasiūlyme ir susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, jos tikrumo aspektu, darytina išvada, kad faktiniai bylos duomenys įgalina konstatuoti, jog šiuose dokumentuose nebuvo išreikšta tikroji ieškovo valia. Atsakovas ieškovo pasiūlymą priėmė ir susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo su ieškovu sudarė nepaisydamas Darbo kodekso 35 straipsnio nuostatų laikytis įstatymų, veikti sąžiningai, laikytis sąžiningumo ir teisingumo principų, nepiktnaudžiauti savo teise.<sup>47</sup>

Šioje vietoje negalima nepabrėžti, kad minėta byla ypatinga dar ir tuo, kad pradedant ja, po to sekė dar kelios bylos su analogiškais faktinėmis bylos aplinkybėmis, kuriose atsakovas buvo AB „Vakarų skirstomieji tinklai“. Praėjus vos dvejiems metams po dabartinio Darbo kodekso įsigaliojimo, ši bylų virtinė padarė didelę įtaką teismų praktikos formavimui, nagrinėjant bylas kai nutraukiama darbo sutartis šalių susitarimu. Tai devynios bylos, kurios pradedant Kelmės apylinkės teismu, tęsiant Šiaulių apygardos teisme (toliau – ŠAT), pasiekė LAT, nors pagal bylos aplinkybes žinoma, kad tokiu pagrindu nutraukti darbo sutartį AB „Vakarų skirstomieji tinklai“ pasiūlė devyniolikai savo darbuotojų. Todėl net naujausioje teismų praktikoje dažnai minimos citatos iš tada priimtų LAT nutarčių: 2005 m. gegužės 26 d. nutartys civilinėse bylose Nr. 3K-7-290/2005, 3K-7-249/2005; 2005 m. gegužės 27 d. nutartys civilinėse bylose Nr. 3K-7-293/2005, 3K-7-294/2005, 3K-7-296/2005; 2005 m. birželio 1 d. nutartys civilinėse bylose Nr. 3K-3-291/2005, 3K-3-292/2005, 3K-3-295/2005; 2005 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-369/2005.

Todėl darant išvadas, galima tik pritarti E. Šileikio nuomonei, kad Lietuvoje sąlygiškai galioja teismo precedentas (teismų praktikos nuoseklumo ir visų asmenų lygybės prieš teismus požiūriu), kiekviena bylos šalis turi teisę reikalauti, kad teismas būtų nagrinėtų adekvačiai panašioms išnagrinėtoms byloms, kiekvienas teismas privalo argumentuotai pasisakyti, kodėl jis laikysis ar nesilaikys tam tikros panašias bylas nagrinėjusių teismų praktikos.<sup>48</sup>

<sup>47</sup> LAT 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-7-290/2005.

<sup>48</sup> ŠILEIKIS, E.; Teismų precedentai ir aprobuota praktika darbo teisės šaltinių sistemoje: konstituciniai ir tarpdisciplininiai aspektai. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 338.

Grižtant prie temos, manytina, kad žodinis siūlymas ateityje gali sukelti daugiau ginčų, jo įrodomumas yra sudėtingesnis, o dažnai ir neįmanomas. Tačiau, anot V. Tiažkijaus, dažniausiai pasiūlymas ir pranešimas apie sutikimą nerašomi, nes jei šalys susitaria, jos tiesiog pasirašo dvišalį susitarimą. Todėl nors formalumų išlaikymo tikslais tokius pasiūlymus ir pranešimus apie sutikimą geriau surašyti, tačiau jų nebuvimas neturėtų būti pagrindas naikinti šalių susitarimą nutraukti darbo santykius, jeigu jų valia aiškiai išreikšta.<sup>49</sup>

Tokios pat pozicijos laikėsi ir LAT, nagrinėdamas bylą,<sup>50</sup> kurioje buvo konstatuota, kad atsakovas, inicijuodamas darbo sutarties su ieškove nutraukimą šalių susitarimu, pažeidė Darbo kodekso 125 straipsnyje įtvirtintą darbo sutarties nutraukimo procedūrą, nepateikdamas ieškovei rašytinio pasiūlymo nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Tokiu būdu atsakovas suvaržė ieškovės galimybę svarstyti, priimtinas jai toks darbo teisinių santykių nutraukimo būdas ar ne, taip pat galimybę įvertinti siūlomas darbo sutarties nutraukimo sąlygas.

Byloje buvo išaiškinta, jog įstatymo formuluotė, kad „viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu“, reiškia, kad viena iš darbo sutarties šalių gali inicijuoti darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu, pateikdama raštu pasiūlymą, o ne tai, kad ji turi galimybę pasirinkti, pateikti tokį pasiūlymą raštu ar ne. Taigi svarbu, kad toks pasiūlymas kitai darbo sutarties šaliai būtų pateiktas raštu ir ji turėtų galimybę jį svarstyti bei nuspręstų šį pasiūlymą priimti laisva valia.

Tačiau reikalavimas pateikti rašytinį pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu neturi būti suabsoliutinamas. Jeigu konkrečiu atveju akivaizdi abiejų šalių valia nutraukti darbo teisinius santykius ir nutraukti juos būtent Darbo kodekso 125 straipsnyje nurodytu pagrindu, o šalys suderina savo interesus sudarydamos rašytinį susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu, vien atskiro rašytinio pasiūlymo nutraukti darbo sutartį nepateikimas nebūtų pakankamas pagrindas pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu dėl Darbo kodekso 125 straipsnyje įtvirtintos procedūros pažeidimo. Taigi, nors pasiūlymas dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu ir susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu gali sutapti viename dokumente, tačiau tokia situacija gali susiklostyti tik tada, jeigu tokia darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūra atitiktų tikrąją šalių valią.

---

<sup>49</sup> TIAŽKIJUS, V.; *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 415.

<sup>50</sup> LAT 2007 m. vasario 20 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-59/2007.

Kadangi Darbo kodekso 125 straipsnio 1 dalis nereikalauja, kad pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu gali pateikti tik darbuotojas, o, atvirkščiai, įtvirtina abiejų šalių lygias teises dėl tokio sutarimo. Todėl darbdaviui, nustačius darbuotojo padarytus darbo drausmės pažeidimus ir pasiūlius jam nutraukti darbo santykius abipusiu sutarimu (o ne pritaikius iš karto drausminę nuobaudą), elgesys darbuotojo atžvilgiu turėtų būti laikomas pakankamai korektišku ir tokio darbdavio elgesio negalima pripažinti psichologiniu smurtu.<sup>51</sup> Be to, daugelio valstybių sutarčių teisė ir teismų praktika išplėstai aiškina grasinimo sąvoką: grasinimu laikomas ne tik fizinis ir psichinis poveikis, bet ir ekonominis spaudimas, kai ekonomiškai pajėgesnė šalis savo nesąžiningais veiksmais sukuria tokią situaciją, kad kita šalis yra priversta sudaryti sutartį.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> VAT 2010 m. rugsėjo 28 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-748-302/2010.

<sup>52</sup> MIKELĖNAS, V.; *Sutarčių teisė*. Vilnius: Justitia, 1996, p. 35.

## 2.2. *Sutikimas nutraukti darbo sutartį*

Remiantis Darbo kodekso nuostatomis, sutikimas su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu turi būti pareikštas ne daugiau kaip per septynias dienas nuo pasiūlymo pateikimo. Kadangi Darbo kodekse nenustatyta, kokia forma turi būti išreikštas sutikimas, tinkamu atsakymu į pasiūlymą gali būti laikomas ir sutikimas raštu, ir žodinis sutikimas, ir siūlymą priėmusios šalies konkludentiniai veiksmai. Sutikimas raštu gali būti išreikštas tiek atskirtu dokumentu, tiek pasirašant pasiūlymą. Manoma, kad atsakymas turėtų būti duotas raštu, ypač tuo atveju, kai jį turi pateikti darbdavys.<sup>53</sup>

Tačiau teisinėje literatūroje galima rasti ir kitokių nuomonių: anot H. Davidavičiaus, įsigaliojus Darbo kodeksui sutikimo išreiškimo forma neteko esminės reikšmės, nes sutikimas su pasiūlymu įforminamas rašytiniu susitarimu.<sup>54</sup> Tačiau R. Macijauskienė teigia, kad nors Darbo kodekdas sutikimo formos ir nenumato, atsakoma į pasiūlymą turi būti raštu.<sup>55</sup> Žinoma, rašytinė sutikimo forma padėtų išvengti ar sumažinti darbo ginčo tikimybę ateityje bet, kilus ginčui, turėtų būti atsižvelgiama ne tik į sutikimo formą, bet į tikruosius šalies ketinimus, kiek leidžia aplinkybės išsiaiškinti, ar asmuo sutikti su pasiūlymu nebuvo verčiamas.

Darbo kodekse numatytas septynių dienų terminas, skirtas sutikimui pareikšti, laikomas vienas iš pagrindinių naikinamųjų terminų Darbo kodekse. LAT nutartimi buvo nurodęs, jog Darbo kodekso 125 straipsnio 1 dalyje nustatytas maksimalus septynių dienų terminas, per kurį šalis, sutinkanti su kitos šalies pateiktu pasiūlymu nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, turi pranešti apie savo sutikimą. Tačiau šis terminas įstatymo nustatytas vis dėlto šalies, kuriai pateikiamas pasiūlymas dėl darbo sutarties nutraukimo, naudai ir šiai šaliai turi būti sudaryta reali galimybė pasinaudoti šiuo terminu.

Kita vertus, teisėjų kolegija sutinka, kad pasiūlymą gavusi šalis gali nuspręsti priimti šį pasiūlymą tiek per septynias dienas, tiek ir iš karto. Be to, LAT akcentuoja, jog darbdavys, kaip stipresnioji darbo teisinių santykių šalis, turi ne tik nepažeisti darbuotojo, kaip silpnesniosios šių santykių šalies, interesų, bet ir padėti jam įgyvendinti jo teises, kartu užtikrinti darbo teisiniuose santykiuose teisėtumą bei išvengti ginčų teisme.<sup>56</sup>

<sup>53</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 123.

<sup>54</sup> DAVIDAVIČIUS H.; *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką.* Kaunas: Aušra, 2006, p. 134-135.

<sup>55</sup> DAMBRAUSKIENĖ G.; *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas.* Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 191.

<sup>56</sup> LAT 2007 m. vasario 20 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-59/2007.



Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytus argumentus, negalima sutikti su nuomone, kad atleidus darbuotoją anksčiau nurodyto septynių dienų termino, paprastai jis gražinamas į pirmesnę darbą.<sup>57</sup> Tokia pozicija neatrodo pagrįsta nes, išanalizavus teismų praktiką kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo pagal Darbo kodekso 125 straipsnį, susidaro nuomonė, kad tai atvejais, kai teismai nusprendžia darbuotoją gražinti į ankstesnę darbą arba pripažįsta darbuotojo atleidimą neteisėtu, toks teismų sprendimas būna pagrįstas ne terminu, o tai, kad darbo sutartis nutraukiama nesant išreikštos tikrosios darbuotojo valios. Manytina, kad septynių dienų terminas yra pakankamas laiko tarpas apsispręsti, pasikonsultuoti ir pateikti sutikimą arba ne.

Žinoma, gali kilti abejonių, jeigu darbdavys pasiūlytų nutraukti darbo sutartį nurodydamas tam tikrą datą iki kurios ir taip liko tik pora dienų. Kiltų klausimas: ar pasiūlymas nutraukti darbo sutartį vis dar galios, jeigu darbuotojas sutikimą pateiks po pasiūlytos datos, tačiau iki sueinant septynių dienų terminui? Manytina, kad atsakymas gali būti toks, kad darbdavys neturi teisės nustatyti kitokio termino sutikimui pareikšti negu tas, kurį numato įstatymas, nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu. Todėl toks darbuotojo teisių apribojimas, turėtų būti laikomas pažeidžiantis jo interesus, teises ir darbuotojas negali būti skubinamas pareikšti sutikimą, jam privalo galioti Darbo kodekso 125 straipsnio numatytas septynių dienų terminas sutikimui pareikšti. Darbdavys tokiu atveju, būdamas apdairus, turėjo pateikti pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu anksčiau.

Pabrėžtina, kad Darbo kodeksas nenustato pareigos pranešti kitai šaliai, jog ji turi teisę septynias dienas svarstyti gautą pasiūlymą dėl darbo sutarties nutraukimo, tačiau darbo sutarties šalys, įgyvendindamos savo teises ir vykdydamos pareigas, turi veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo, sąžiningumo principų (DK 35 str.). Žinoma, nėra numatyto draudimo pasirašyti šalims susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo anksčiau nei suėjus septynių dienų terminui. Todėl darbdavio pranešimas darbuotojui apie savo norą nutraukti su juo darbo sutartį, pateikus surašytą susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, ir bandymas sutarti dėl nurodytos darbo sutarties nutraukimo sąlygų, duodant terminą apsvastyti šias sąlygas, bei pasiūlymas eiti kitas pareigas, turėtų būti vertinamas ne kaip pažeidimas darbuotojo, kaip silpnesniosios šių santykių šalies, interesų, bet kaip pagalba jam įgyvendinti jo teises, kartu užtikrinant darbo teisinių santykių teisėtumą.<sup>58</sup>

Kitas svarbus aspektas, kad, jeigu gavusi pasiūlymą šalis laiku neatsako, laikoma, kad pasiūlymas buvo atmestas. Taip pat netinkamu sutikimu būtų laikoma tuo atveju kai,

<sup>57</sup> BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUOBAITĖ, R.; *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio Universiteto leidybos centras, 2008, p. 160.

<sup>58</sup> VAT 2010 m. rugpjūčio 17 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-714-345/2010.

sutikimas paduodamas pasibaigus septynių dienų terminui. Įdomu tai, kad Estijoje nėra nurodytas terminas, per kurį turi atsakyti šalis, gavusi pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu.<sup>59</sup>

Praktikoje pasitaikė atvejis, kai darbuotojas kreipėsi į teismą teigdamas, kad jis turėjo būti atleistas šalių susitarimu Darbo kodekso 125 straipsnio pagrindu, nes tarp šalių galiojo 2009 m. sausio 8 d. darbdavio pateiktas pasiūlymas dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu nuo 2009 m. kovo 27 d. Teismas su šiuo darbuotojo argumentu nesutiko, nes minėtas darbdavio pasiūlymas neteko galios darbuotojui per septynias dienas nuo jo įteikimo nepranešus apie sutikimą nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu. Toliau nutartyje teigiama, kad atleidžiant darbuotoją Darbo kodekso 125 straipsnio 1 dalies pagrindu turi būti išpildytos būtinos tokiam susitarimui sąlygos – vienos šalies pasiūlymas nutraukti darbo sutartį, kitos sutikimas su tokiu pasiūlymu bei rašytinis šalių susitarimas dėl sutarties nutraukimo sąlygų.

Iš bylos dokumentų matyti, kad darbdavys tokį pasiūlymą pateikė, tačiau darbuotojo parašas ant šio pasiūlymo su nuoroda „susipažinau“ negali būti vertinamas kaip jo sutikimas su tokiu pasiūlymu. 2009 m. kovo 27 d. darbuotojo pateiktas pareiškimas dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu taip pat neatitinka įstatymo reikalavimų, kadangi buvo pateiktas praleidus įstatymo nustatytą septynių dienų terminą. Taigi šiuo atveju nėra aiškiai išreikštos suderintos šalių valios elemento, kuris yra būtinas nutraukiant darbo sutartį minėtu pagrindu, todėl pripažinti darbuotojo atleidimą Darbo kodekso 125 straipsnio pagrindu nėra galimybės.<sup>60</sup>

Aptariant aukščiau minėtą teismų praktikos atvejį, kyla abejonės, ar tikrai darbuotojas neišreiškė savo valios nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Žinoma, neginčytina, kad darbo sutarties nutraukimo procedūra buvo pažeista, praleidžiant numatytą septynių dienų terminą sutikimui pareikšti. Tačiau, abejotina, ar vien tik mechaniskas termino praleidimas, sudaro pakankamą pagrindą atsisakyti pripažinti darbuotojo atleidimas Darbo kodekso 125 straipsnio pagrindu.

Manytina, kad įstatymo kūrėjai, negalėjo numatyti ir apibūdinti, kiekvieno galimo darbo sutarties nutraukimo galimo atvejo ir jo palinkybių, todėl teismai vertindami situaciją turėtų atsižvelgti į tikrąją šalių valią, o ne šabloniškai taikyti įstatymo normas. Atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojas, kaip silpnesnė darbo santykių šalis, galėjo nesuprasti įstatymo numatytos procedūros, todėl, remiantis Darbo kodekso 35 straipsniu, darbdavys turėjo išaiskinti darbuotojui tokio darbo sutarties nutraukimo tvarką.

<sup>59</sup> RAZGŪNIENĖ, A.; Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66), p. 50.

<sup>60</sup> KLAT 2010 m. gegužės mėn. 20 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-222-460/2010.

Kitu panašus atvejis nustatyts, kai atsakovas 2009 m. sausio 8 d. pateikė kasatoriui pasiūlymą darbo sutartį nutraukti šalių susitarimu. Be kitų sąlygų, atsakovas pasiūlė darbo sutartį šalių susitarimu nutraukti nuo 2009 m. kovo 27 d. Teismas konstatavo, kad vertinant tokį pasiūlymą svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbdavys yra stipresnioji darbo teisinių santykių šalis, darbdavio pasiūlymai darbuotojui privalo būti aiškūs, maksimaliai apibrėžti ir labai tikslūs. Šiuo atveju darbdaviui pasiūlius darbo sutartį nutraukti nuo 2009 m. kovo 27 d., tai yra, nuo konkrečiai apibrėžto termino, svarstyтина, ar ieškovas nebuvo suklaidintas dėl Darbo kodekso 125 straipsnyje nustatyto septynių dienų termino, per kurį darbuotojas (šiuo atveju) privalo apsispręsti dėl pateikto pasiūlymo. Tokia išvada darytina ir iš teisės normos nuostatos, kad susitarime dėl sutarties nutraukimo, o ne pasiūlyme, turi būti nustatyta sutarties nutraukimo data. Kasatorius 2009 m. kovo 27 d. pateikė pareiškimą, kad sutinka nutraukti darbo sutartį nuo 2009 m. kovo 27 d., nuo tos dienos, kurią darbdavys nurodė 2009 m. sausio 8 d. pasiūlyme.

Pažymėtina, kad šalių susitarimas, jeigu jis išreiškia tikrąją šalių valią, o nėra darbdavio primestas darbuotojui, yra natūraliausias ir labiausiai rekomenduotinas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, nes geriausiai atitinka sutartinį darbo teisinių santykių pobūdį. Tačiau nagrinėjamu atveju darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu buvo atmestas formaliu pagrindu – kasatoriui per septynias dienas nepranešus apie sutikimą su darbdavio pateiktu pasiūlymu nutraukti darbo sutartį šalių sutarimu.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> LAT 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-563/2010.

### **2.3. Susitarimas nutraukti darbo sutartį**

Paskutiniu nagrinėjamo darbo sutarties nutraukimo procedūros etapu laikomas tarp šalių pasirašomas susitarimas dėl sutarties nutraukimo.

Susitarimas gali būti sudarytas, kai viena iš šalių sutinka su kitos pasiūlymu nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 125 straipsnį, priešingu atveju lieka galioti iki tol buvę darbo santykiai. Tačiau reikėtų pastebėti, kad Darbo kodekse nėra išspėstas klausimas, per kiek laiko toks susitarimas turėtų būti pasirašytas. Manytina, kad šalys pačios gali pasirinkti tam tinkamą laiką, bet visais atvejais susitarimas nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu turi būti įforminamas ne vėliau kaip per septynias dienas po pasiūlymo pateikimo.<sup>62</sup> Tačiau, jeigu pasiūlymą gavusi šalis sutikimą pareiškia paskutinę termino dieną, tokiu atveju įforminti susitarimą šalys gali ir nebespėti, todėl toks termino nustatymas susitarimui pasirašyti yra nepagrįstas. Žinoma, susitarimo pasirašymas nedelsiant užbaigtų derybų procesą, darbo santykių šalims būtų daugiau aiškumo dėl tolimesnių veiksmų, bet kadangi Darbo kodeksas tokio termino nenumato, susitarimas gali būti pasirašomas iki įforminant darbo sutarties nutraukimą.

Darbo kodekso 125 straipsnį galima būtų palyginti su Latvijos Respublikos darbo įstatymo 114 straipsniu, kuris numato, kad darbuotojas ir darbdavys gali nutraukti teisėtus darbo santykius tarpusavio susitarimu. Taip pat akcentuojama, kad toks susitarimas privalo būti rašytinis. Lyginant šiuos straipsnius akivaizdu, kad Lietuvoje darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu reglamentuojamas išsamiau.<sup>63</sup>

Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu galimas, kai šalių susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia. Šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį – tai darbo sutarties šalims priimtinas sprendimas, priimamas įvertinus situaciją, galimus variantus bei pasekmes. Esant ginčui teisme tai, ar susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia, nustatoma atsižvelgiant į bylos duomenis apie atitinkamos šalies valios susiformavimą ir tam įtakos turėjusias aplinkybes, valios išraišką rašytiniame pasiūlyme nutraukti darbo sutartį, sutikimo su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį išreiškimą, valios išraišką rašytiniame susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, Darbo kodekso 125 straipsnyje numatytų procedūrų laikymąsi bei kitas reikšmingas bylos aplinkybes.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> DAVIDAVIČIUS, H.; *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006, p. 135.

<sup>63</sup> Latvijos Respublikos darbo įstatymas. Prieiga per internetą < <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019> >

<sup>64</sup> LAT 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-7-249/2005.

Valios doktrina aiškina, kad sutartis yra dviejų ar daugiau asmenų valios sutapimas. Jeigu šalis yra verčiama sudaryti sutartį, pažeidžiamas sutarties laisvės principas. Daugumos valstybių sutarčių teisė nustato negaliojant sutartį, sudarytą grasinimu, apgaule ar suklydus. Kitaip tariant, sutarties laisvės principas reiškia, kad asmuo sutartį sudaro kada nori ir su kuo nori. Analogiškai sutarties laisvės principas buvo suprantamas formavimosi laikotarpiu XVIII – XIX a. Tokį aiškinimą lėmė ekonominės ir ideologinės to meto sąlygos: kapitalizmo kūrimasis reikalavo išlaisvinti žmogų iš bet kokių varžymų, panaikinti darbo jėgos judėjimo, verslo ribojimus, buvo propaguojamas individualizmo, žmogaus laisvės ir kitos idėjos. Tačiau ilgainiui tapo aišku, kad absoliuti sutarties laisvė negalima. Iš tiesių yra daug situacijų, kai sudaryti sutartį asmenį verčia susiklosčiusios aplinkybės. Pavyzdžiui, žmogus, siekdamas išlaikyti save ir savo šeimą, yra priverstas ieškotis darbo ir sudaryti darbo sutartį net ir nelabai sau palankiomis sąlygomis.

Taigi tokiais atvejais, varomoji jėga, skatinanti sudaryti sutartį, ne tiek žmogaus valia, kiek išorinės, objektyvios aplinkybės. Jeigu kita šalis turėtų neribotą teisę atsisakyti sudaryti sutartį, tai tam tikrais atvejais žmogaus egzistencijai gėstų pavojus.<sup>65</sup>

Tam, kad susitarimas būtų įgyvendintas ir darbo sutartis galėtų būti nutraukta pagal Darbo kodekso 125 straipsnį, būtina, kad darbo sutarties šalys pasiektų bendrą susitarimą dviem būtiniais klausimais: tai, kad darbo sutartis bus nutraukiama būtent šalių susitarimu, o ne kitu darbo sutarčių nutaūkimo pagrindu, bei susitaria dėl datos, kada sutartis nutraukiama. Esant nesutarimams, arba, jeigu susitarimas pasirašomas prieš vienos iš šalių valią, toks susitarimas negali būti įgyvendintas, o netiksliai ir neaiškiai suformuluoti klausimai vykdant tokį susitarimą gali tarp šalių sukelti ginčus dėl skirtingo jų interpretavimo.<sup>66</sup> Taip pat patartina susitarime įtraukti punktą, kuriame būtų numatyta, kad šalis suprato ten išdėstytas darbo sutarties nutraukimo sąlygas, bei suvokia pasirašyto susitarimo pasekmes ir pretenzijų dėl to neturi. Taigi, kol darbo santykių šalys nesudarė Darbo kodekso 125 straipsnyje nustatytų reikalavimų atitinkančio susitarimo, laikoma, kad darbo santykiai tęsiasi toliau.

VAT apeliacine tvarka išnagrinėjo bylą ir priėmė nutartį, kurioje nustatyta, kad 2009 m. sausio 5 d. ieškovo prašyme dėl darbo sutarties nutraukimo Darbo kodekso 125 straipsnio pagrindu buvo išreikšta darbuotojo valia išmokėti dviejų mėnesių vidutinį darbo užmokestį už įspėjimo laikotarpį, trijų vidutinių mėnesių atlyginimą už stažą toje įmonėje ir kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Šiame prašyme nurodyta atsakovo rezoliucija ieškovą atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 125 straipsnį, išmokant dviejų

<sup>65</sup> MIKELĖNAS, V.; *Sutarčių teisė*. Vilnius: Justitia, 1996, p. 34-35.

<sup>66</sup> DAVIDAVIČIUS, H.; *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006, p. 136.

mėnesių išeitinę išmoką ir kompensaciją už nepanaudotas atostogas, neatitinka darbuotojo išreikštos valios, todėl minėto prašymo pagrindu priimtas atsakovo 2009 m. sausio 5 d. įsakymas atleisti ieškovą iš darbo pagal Darbo kodekso 125 straipsnį, išmokant dviejų mėnesių išeitinę išmoką ir kompensaciją už nepanaudotas atostogas, neatitinka ieškovo valios, išreikštos minėtame ieškovo prašyme. Taigi, tarp šalių nebuvo sudarytas atskiras rašytinės formos susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo Darbo kodekso 125 straipsnio pagrindu. Faktas, kad ieškovas įsakyme pasirašė, nurodydamas, kad įsakymą gavo, nereiškia ieškovo sutikimo su darbdavio sąlygomis, nes sąvokos „gavau“ ir „sutinku“ nėra tapačios.

Be to, teisėjų kolegija pažymi, kad darbo sutarties užpildymas su atžyma apie darbo sutarties nutraukimą Darbo kodekso 125 straipsnio pagrindu nuo 2009 m. sausio 5 d., po kuria ieškovas pasirašė, nesudaro teisinio pagrindo konstatuoti, kad ieškovas sutiko su darbdavio pasiūlytomis sąlygomis, nes šiame susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo nėra raštu įvardintos pagal Darbo kodekso 125 straipsnio 1 dalį kitos sutarties nutraukimo sąlygos (dėl išeitinių išmokų ir kompensacijų už nepanaudotas atostogas) ir nėra nuorodos į atsakovo 2009 m. sausio 5 d. įsakymą.<sup>67</sup> Tačiau reikėtų pastebėti, kad teismo išvada dėl kitų sutarties nutraukimo sąlygų nėra visiškai tiksli, nes Darbo kodekso 125 straipsnis kaip būtinas sąlygas įvardija tik pagrindo nustatymą ir datą, nuo kada šalys sutaria nutraukti darbo sutartį. Tuo tarpu visos kitos sąlygos paliktos šalių valiai, ir dėl jų šalys gali tartis, arba ne, tačiau šalims praėjus derybas dėl kompensacijos, laikytina, kad kompensacija tapo esmine sutarties nutraukimo sąlyga.

Darbo sutarties šalims sudarius raštišką susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, preziumuojama, kad darbuotojas sutiko su darbdavio pasiūlytomis sąlygomis ir derybos dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų yra pasibaigę, todėl toks susitarimas šalims įgyja įstatymo galią ir turi būti vykdomas. Paminėtina, kad LAT atmetė darbuotojo pateiktus teisinius argumentus, kad jis (darbuotojas) buvo įsitikinęs, jog įrašo atsakovo siūlyme padarymas reiškia tik jo – kasatoriaus sutikimą pradėti derybas dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų. Ir pripažino, kad darbo santykių šalys susitarimą sudarė būtent tada, kai darbuotojas ant darbdavio pateikto pasiūlymo užrašė „sutinku“, nurodė datą ir pasirašė.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> VAT 2010 m. balandžio 12 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-330-567/2010.

<sup>68</sup> LAT 2005 m. spalio 19 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-489/2005.

Labai svarbu paminėti, kad pasirašyto susitarimo nebegalima atšaukti, o po susitarimo pasirašymo vienos iš šalių pareikšti pageidavimai priešingos šalies nesaisto, todėl kita šalis neprivalo jų vykdyti.<sup>69</sup>

Praktikoje buvo kilęs ginčas, kai ieškovas iškėlė naujus reikalavimus darbdaviui (atsakovui) po to, kai sutartis jau buvo nutraukta.

2004 m. rugsėjo 2 d. atsakovas pateikė ieškovui siūlymą nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 125 straipsnį nuo 2004 m. rugsėjo 6 d., kuriame taip pat nurodyta, kad sutinka išmokėti tris vidutinius atlyginimus ir kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Ieškovas 2004 m. rugsėjo 3 d. pateikė atsakovui prašymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimo pagrindu ir atleisti iš pareigų nuo 2004 m. rugsėjo 6 d., taip pat ant atsakovo siūlymo užrašė „sutinku“, datą ir pasirašė. Darbo sutartis buvo nutraukta šalių susitartu terminu ir sąlygomis, tačiau 2004 m. rugsėjo 7 d. atsakovas gavo ieškovo 2004 m. rugsėjo 6 d. prašymą išmokėti jam išeitinę pašalpą už 6 mėnesius. Atsakovas nesutiko patenkinti šio prašymo.

Teismas konstatavo, kad Darbo kodekse nėra įsakmiai nurodyta, jog darbo sutarties šalių susitarimas dėl sutarties nutraukimo turi būti surašytas kaip atskiras dokumentas, svarbu tik tai, kad susitarimas būtų išreikštas raštu ir jame būtų išreikšta darbo sutarties šalių valia dėl esminių sutarties nutraukimo sąlygų.<sup>70</sup>

Todėl darytina išvada, kad kartais išsamus ir aiškus pasiūlymas nutraukti sutartį, pasirašytas darbo santykių šalių, gali būti pripažintas kaip pasirašytas šalių susitarimas. Nors siekiant išvengti ginčo derėtų sudaryti kaip atskirus dokumentus.

Panašus atvejis taip pat susiklostė LAT išnagrinėtoje byloje, kurioje ieškovas pateikė prašymą atsakovui nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, išmokėti kompensaciją, apibrėžė terminą, nuo kada darbo sutartis nutrauktina. Atsakovas dar tą pačią dieną, ant prašymo užrašydamas „sutinku“, išreiškė savo valią nutraukti darbo sutartį ieškovo nurodytomis sąlygomis. Vadovaujantis Darbo kodekso 125 straipsniu, LAT konstatavo, jog šalių pasirašyta sutartis, dėl darbo sutarties nutraukimo vertintina, ne kaip derybų pradžia dėl darbo sutarties nutraukimo, o šalių susitarimas nutraukti darbo sutartį konkrečiomis sąlygomis, tai yra, numatant pagrindą, terminą, bei kompensaciją.<sup>71</sup>

Kitas pavyzdys galėtų būti ŠAT apeliacine tvarka išnagrinėta byla, kurioje buvo nustatyta, kad darbdavys pasiūlė darbuotojui informinti darbo santykių pabaigą šalių susitarimu ir nuroydamas konkrečią datą. Vyko pokalbis tarp darbdavio atstovo ir ieškovės, aptarus ieškovės konstatuotus darbo tvarkos taisyklių nesilaikymo faktus,

<sup>69</sup> LAT 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-260/2004.

<sup>70</sup> LAT 2008 m. birželio 19 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-213/2008.

<sup>71</sup> VAT 2009 m. gegužės 14 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-537-345/2009.

darbdavys pasiūlė nutraukti darbo sutartį, tačiau ieškovei priimtinesniu būdu, tai yra, šalių susitarimu ir buvo pasiūlyta rinktis, gauti ar negauti išeitinę kompensaciją, todėl ieškovė turėjo galimybę apgalvoti ir apsvarstyti darbdavio pasiūlymą, o sutikusi su darbdavio pasiūlytomis sąlygomis, susitarimo tekstą pasirašė. Jei būtų sąlygos neaptartos, ar reikalinga pagalvoti, ieškovė galėjo nesirašyti ir prašyti termino apsisprendimui, tačiau tokio termino ji neprašė ir tai rodo, jog ją tenkino darbdavio pasiūlytos sąlygos, todėl susitarimą ji pasirašė. Ją tenkino ir kitos darbdavio pasiūlytos sąlygos: kompensacijos dydis ir apmokėjimas už nepanaudotas atostogas, nes visas susitarimo tekstas buvo pasirašytas. Derėtis dėl šių mokėjimų dydžio ji taip pat neprašė.

Kadangi darbdavys pasiūlė pasirinkti darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu ir su tokiu pasiūlymu ieškovė sutiko ir susitarimo tekstą pasirašė. Tai įrodo, jog susitarimo pagrindu buvo išreikšta abiejų šalių valia. Todėl teismas pripažino, kad darbdavys nepažeidė darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 125 straipsnį tvarkos. Taigi, ieškovės argumentai dėl Darbo kodekso 35 straipsnio ir 125 straipsnio pažeidimų pripažinti nepagrįstais (tai kad, raštiškas pasiūlymas ieškovei nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu jai nebuvo įteiktas, todėl nebuvo laikytasi darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūros), o ieškovės pareiškimas, pateiktas darbdaviui po trijų dienų tik įrodo, jog ieškovė persigalvojo, tačiau atleidimas jau buvo atliktas, nes ieškovė gavo atsiskaitymą už darbą.<sup>72</sup>

Manytina, kad šiuo atveju, darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, turi supažindinti darbuotoją su jo teisėmis. Darbdavio argumentas, kad darbuotojas neprašė skirti jam priklausančio termino pasiūlymui apsvarstyti, arba nesiderėjo dėl piniginių kompensacijos dydžio, negali būti laikomas pateisinama priežastimi pripažinti darbo nutraukimą atitinkantį darbuotojo valią vien dėl to, kad šis pasirašė ant dokumento su išdėstytomis darbdavio sąlygomis. Teismas turėtų atsižvelgti į tai ar darbuotojo išprusimas, išsilavinimas galėjo leisti jam žinoti apie tokią jo teisę, atsižvelgti į objektyvius kriterijus, o ne faktą, kad dokumentą darbuotojas pasirašė.

Todėl, atsižvelgiant į aukščiau išdėstytus argumentus, abejotina, ar galima sutikti su tokia teismo pozicija, kad susiklosčius situacijai, kai darbuotojas pasiūlo nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, nereikaludamas už tai piniginių kompensacijos, darbdavys, nebūdamas sutarties nutraukimo iniciatoriumi, neprivalo siūlyti jos darbuotojui. Be to, po susitarimo pasiekimo nei viena sutarties šalis negali keisti susitarimo sąlygų vienašališkai ir negali kelti kitai šaliai naujų sąlygų.<sup>73</sup>

<sup>72</sup> ŠAT 2010 m. balandžio 13 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-89-194/2010.

<sup>73</sup> VAT 2010 m. rugpjūčio 16 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-707-611/2010.



Nežiūrint į tai, reikėtų pabrėžti, kad net tokiu atveju, jeigu darbdavys nebūtų įforminęs darbo sutarties nutraukimo, arba nebūtų atsiskaitęs už darbą dėl to, kad dar nesuėjo šalių sutartas terminas nutraukti sutartį, nei viena iš darbo santykių šalių nebeturėtų teisės atšaukti pasirašyto susitarimo.

Teismų praktikoje pasitaikė atvejais, kai tarp darbo santykių šalių kilo ginčas dėl atleidimo pagrindo konstatavimo. Nagrinėjant bylą liko nepaneigtas darbuotojo paaiškinimas, kad jis su darbdavio atstovu tarėsi dėl darbo sutarties nutraukimo Darbo kodekso 125 straipsnyje nustatytu pagrindu. Šią faktinę aplinkybę įrodo ir darbdavio įrašas darbo sutartyje nurodant vieną iš atleidimo pagrindų. Atsakovė darbo sutartyje po Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalies, skliausteliuose nurodė – abipusiu susitarimu – ši aplinkybė leido teismui padaryti išvadą, jog tikrasis darbuotojo atleidimo pagrindas pagal Darbo kodekso 125 straipsnį.<sup>74</sup>

Tam tikrais atvejais darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu galima būtų sieti su Jungtinių Amerikos Valstijų (toliau – JAV) darbo teise. JAV įstatymai numato galimybę sudaryti atsiskyrimo, arba kitaip vadinamos nutraukimo sutartis, kurias turi teisę pasiūlyti sudaryti darbdavys numanantis apie galimą ieškinio pateikimą iš darbuotojo pusės. Šios sutartys nėra privalomos, tačiau gali būti naudingos tam tikrose situacijose, kai atleistas iš darbo darbuotojas, siekdamas gauti tam tikrą atlygį, pateikia ieškinį buvusiam darbdaviui. Numatyta, kad tokiose sutartyse turi būti nurodyta informacija apie darbuotojo išdirbtą laiką, darbo užmokestį ir darbdavio išmokėtas išmokas.<sup>75</sup>

Tokia nutraukimo sutartis tarp darbdavio ir darbuotojo, kuri apibrėžia nutraukimo terminus, tokius kaip atleidimas nesant darbo. Nutraukimo sutartis turi būti sutvirtinama kompensacija – tam tikro dydžio suma, kuri yra duota mainais už sutarties pasirašymą. Kompensacija negali būti laikoma pensijų išmoka, užmokestis už atostogas ar nedarbingumo atostogas, į kurias darbuotojas ir taip turi teisę. Pavyzdžiui, kompensacija gali būti laikomas procentinis dydis nuo bendro darbo užmokesčio.

Nutraukimo sutartis laikoma sudaryta teisėtai, jeigu darbuotojas sąmoningai ir savanoriškai ją pasirašo. Nustatant, ar darbuotojas sąmoningai ir savanoriškai sutiko nutraukti darbo sutartį, atsižvelgiama į tai, ar nutraukimo sutarties sąlygos išdėstytos aiškiai ir nedviprasmiškai. Teismas, nustatydamas darbuotojo sąmoningumą ir savanoriškumą nutraukiant sutartį, atsižvelgia į šiuos kriterijus:

---

<sup>74</sup> KLAT 2010 m. spalio 14 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-715-524/2010.

<sup>75</sup> ROE J. L.; CARDON S. CH. Legal Requirements Upon Termination. *Compensation & Benefits Review*, 2009, p. 65.

- ar sutarties tekstas yra pakankamai aiškus ir suprantamas atitinkamą išsilavinimą ir patirties turinčiam darbuotojui. Ar sutarties tekstui būdinga specifika, reikalaujanti specialaus išsilavinimo;
- ar nutraukimo sutartis nebuvo pasirašyta dėl apgaulės, prievartos, padaryto poveikio darbuotojui ar kitokio netinkamo darbdavio elgesio;
- ar buvo suteikta pakankamai laiko perskaityti ir apmąstyti nutraukimo sutarties pranašumus ir trūkumus prieš pasirašant;
- ar darbuotojas konsultavosi dėl darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu su teisininku ar nebuvo suvaržymo iš darbdavio pusės šiuo klausimu;
- ar darbuotojo nuomonė turėjo kokios nors įtakos nustatant sutarties nutraukimo terminą;
- ar darbdavys pasiūlė darbuotojui kompensaciją, pavyzdžiui, išeitinę išmoką, papildomą pašalpą, kuri viršytų tai, kas darbuotojui priklauso pagal įstatymą, darbo sutartį. Atsižvelgiama, ar darbuotojas sutiko su pasiūlytos kompensacijos dydžiu.<sup>76</sup>

Lyginant JAV nutraukimo sutartį su Darbo kodekso 125 straipsniu, galima pastebėti, kad darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu vienas iš požymių yra tikslas taikiai nutraukti darbo santykius. Todėl kartai kėblioje situacijoje darbdaviai sutinka išmokėti piniginę kompensaciją ir nutraukti darbo sutartį, nei bylinėtis, nes toks darbo sutarties nutraukimo būdas neveltui teisinėje literatūroje vadinamas vienas saugiausių ir ekonomiškiausių. Ypač atkreiptinas dėmesys, į kriterijus, į kuriuos atsižvelgia JAV teismai nustatydami, ar darbo sutartis buvo nutraukta darbuotojui išreiškus savo valią. Manytina, kad toks nuoseklus, objektyviais požymiais pagrįstas darbuotojo valios nustatymas iš tiesų leidžia nustatyti, ar nebuvo sutartis nutraukta prieš darbuotojo valią, ir, ar jis suprato ant ko pasirašo, bei tinkamai apsaugoti darbuotojo interesus.

Svarbu paminėti, kad darbo santykių šalims susitarus dėl visų sąlygų bei pasirašius susitarimą, darbdavys įgyja pareigą informinti darbo sutarties nutraukimą nuo tos dienos, kada buvo sutarta. Taigi, susitarimo pasirašymas ir darbo sutarties nutraukimo informinimas yra visiškai skirtingos sąvokos. Darbo sutarties nutraukimo informinimas yra sėkmingo susitarimo tarp darbo santykių šalių pasekmė, todėl nenuostabu, kad kartais gali skirtis ir data, kada pasirašomas susitarimas ir informinamas sutarties nutraukimas.

Tokią poziciją išdėstė VAT, apeliacine tvarka nagrinėdamas bylą, kurioje atsakovui nepareiškus pretenzijų ieškovui dėl atliktų darbų kokybės, jų apimties, bei perduotų

---

<sup>76</sup> LLOYD W. AUBRY JR.; ARMILLA T. STALEY-NGOMO. What you should know about severance agreements. *ABA Banking Journal*, 2009.

finansinės apskaitos dokumentų, bei nenurodžius atlikti neužbaigtų darbų, turėjo pareigą įforminti darbo sutarties nutraukimą. Tuo tarpu faktas, kad bendrovės direktorius neatsižvelgdamas į ieškovo raštus, pasirašytą susitarimą nutraukti sutartį, konstatavo, jog ieškovas 2008 m. gegužės 20, 21, ir 22 dienomis neatvyko į darbą, dėl nežinomų priežasčių, vertintinas, kaip nesąžiningas, bei pažeidžiantis teisės aktų nuostatas, bei darbuotojo teises.

Ieškovas įvykdęs visas sutarties sąlygas turėjo teisę reikalauti, o atsakovas pareigą įforminti darbo sutarties nutraukimą. Kadangi viena iš darbo santykių šalių nutraukė darbo sutartį suėjus terminui (DK 126 str.), nėra pagrindo konstatuoti, jog darbo sutartis liko nenutraukta, ieškovas padarė pravaikštas, ir tokiu būdu atsakovas turėjo teisę ieškovą atleisti iš pareigų vadovaujantis Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktu ir 235 straipsnio 2 dalies 9 punktu (vieną kartą šiuurkščiai pažeidus darbo pareigas, bei neatvykus į darbą be svarbių priežasčių). Paminėtina, kad pasibaigus darbo sutarčiai, bei perdavus visus finansinius dokumentus, ieškovas nebeturėjo teisinio pagrindo vykti į darbą pagal pasibaigusią darbo sutartį.<sup>77</sup>

Kalbant apie protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principus, atkreiptinas dėmesys, kad darbo teisės ir pareigos gali būti vykdomos skirtingais būdais. Tas pats rezultatas gali būti pasiektas įvairiai, dėl to keičiasi su darbo teisės įgyvendinimu ar pareigos įvykdymu susijusių asmenų teisinė padėtis. Tai priklauso nuo to, ar tam tikram tikslui pasiekti yra pasirinktos adekvačios ir racionalios priemonės. Visa teisinė sistema privalo užtikrinti, kad darbo teisės ir pareigos būtų įgyvendinamos ir vykdomos ekonomiškai, sąžiningai, teisingai ir protingai. Šiuos tikslus užtikrinti įgyvendinant darbo teises ir vykdant darbo pareigas leidžia įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai, bendro gyvenimo taisyklės bei esminiai teisinės sistemos principai - protingumas, teisingumas ir sąžiningumas. Tokiu reguliavimu užtikrinama, kad teisė bus įgyvendinta ar pareiga įvykdyta nepažeidžiant kitų asmenų teisių ar įstatymų saugomų interesų daugiau, negu būtina teisei įgyvendinti ar pareigai įvykdyti.<sup>78</sup>

### **2.3.1. Šalių teisė susitarti dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų**

Būtinoms sutarčių sąlygoms – tai tos minimalios sąlygos, kurios leidžia identifikuoti pačią sutartį, tai yra suprasti, dėl ko šalys susitarė, ką kiekviena šalis pagal sutartį turi gauti.<sup>79</sup> Lygiai taip pat ir susitarimo nutraukti sutartį pagal Darbo kodekso 125 straipsnį esminės

<sup>77</sup> VAT 2009 m. gegužės 14 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-537-345/2009.

<sup>78</sup> NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 129.

<sup>79</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G.; Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, t. 28(20) p. 11.

sąlygos leidžia suprasti šalių tikslus. Darbo kodekso 125 straipsnis reglamentuoja tik pačią susitarimo procedūrą ir nurodo šalių teises nustatant darbo sutarties nutraukimo sąlygas. Susitarimas tarp šalių laikomas sudarytu, kai darbuotojas ir darbdavys susitaria ir raštu patvirtina susitarimą dėl esminių darbo sutarties nutraukimo sąlygų: darbo sutarties nutraukimo pagrindo bei termino, nuo kada sutartis bus nutraukta. Tačiau, tuo atveju, kai derybos tarp darbo sutarties šalių buvo pradėtos dėl kitų sąlygų, kurios bendra tvarka nėra pripažįstamos esminėmis darbo sutarties nutraukimo sąlygomis, tai šios sąlygos turėtų būti laikomos esminėmis, nes faktas, kad kažkuri iš darbo santykių šalių pradėjo derybas atspindi sąlygos svarbą tam subjektui, todėl reikalingas bendras šalių sutarimas šiuo klausimu.<sup>80</sup>

Be to, neturi reikšmės, kuri sutarties šalis pasiūlė susitarimo sąlygas.<sup>81</sup> Žinoma, kad tiek darbdavys, tiek darbuotojas gali siūlyti sąlygas nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu. Abiejų šalių pasiūlytos sąlygos turi vienodą galią, ir tik derybų keliu sutariama, kokioms galutinėms sąlygoms esant, susitarimas bus pasirašytas. Tačiau praktikoje kyla problema, kad darbuotojas dažniausiai nežino tokios savo teisės, o darbdavys nejaučia pareigos apie tai kalbėti. Tokiu atveju darbuotojui įteiktas raštas dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu gali atrodyti, ne kaip galimybė, o būtinybė, darbdavio priimtas sprendimas, ant kurio jis pasirašo. Šis nesusipratimas gali peraugti į ginčą, jeigu darbuotojas sužino apie savo pažeistą teisę.

Taigi, nors Darbo kodekso 125 straipsnis nenumato darbdaviui pareigos informuoti darbuotojo apie jo teisę septynias dienas svarstyti pasiūlymą, bei galimybę pateikti savo darbo sutarties nutraukimo sąlygas, kyla klausimas, ar nepažeidžiami darbuotojo interesai, kai darbdavys pasinaudodamas pavaldinio nežinojimu, nutraukia darbo sutartį sau palankiomis sąlygomis. Be to, reikėtų pabrėžti, kad net puikiai žinodamas savo teises, darbuotojas derybose su darbdaviu dažniausiai nėra lygus varžovas. Taigi, atsižvelgiant į aukščiau išdėstytus argumentus, manytina, kad toks darbdavio elgesys prieštarauja Darbo kodekso 35 straipsniui, pažeisdamas teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principą. Todėl, faktas, kad darbuotojas pasirašė ant susitarimo nutrakti darbo sutartį šalių susitarimu, negali būti laikomas neabejotinu laisvos valios išreiškimu.

Taip pat reikia paminėti, kad šalims esminiais klausimais nepasiekus vieningos nuomonės, susitarimas dėl darbo santykių pasibaigimo negali būti realizuotas, o realizavus, privalo būti atstatyta darbo santykių šalių interesų pusiausvyra.

---

<sup>80</sup> VAT 2010 m. rugpjūčio 16 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-707-611/2010.

<sup>81</sup> ŠAT 2010 m. balandžio 13 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-89-194/2010.

Rinkos ekonomikos sąlygomis numatoma esminė nuostata dėl sutarčių laisvės: šalis turi būti laisvos susitarti dėl įvairių sąlygų, kurios abipusiškai priimtinos, įstatymas turi apsiriboti tik bendrų sąvokų apibūdinimu. Antra vertus, sutarties laisvė nėra absoliuti laisvė ir, be abejo, gali būti apribota siekiant bendrų politikos tikslų ir principų.<sup>82</sup>

Darbo kodekso 125 straipsnis suteikia darbo sutarties šalims teisę susitarimo būdu nustatyti darbo sutarties nutraukimo sąlygas. Darbuotojas yra laisvas išreikšti savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų. Ją išreikšdamas, darbuotojas gali atsižvelgti į savo turimą nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje arba gali į tai neatsižvelgti. Bet kuriuo atveju darbuotojas turi teisę nesutikti su jam nepriimtinomis, darbdavio siūlomomis darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu sąlygomis.<sup>83</sup>

Paminėtina, kad Čekijoje siekiant nutraukti darbo santykius taip pat galima sudaryti susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo. Tokio dvišalio akto sudarymą reguliuoja Čekijos Respublikos darbo kodekso 43 straipsnis. Jame teigiama, kad darbo sutarties šalys susitarimu turi susitarti, kad darbo santykiai baigsis būtent tokiu pagrindu (susitarimu), bei nustatyti darbo sutarties nutraukimo datą. Darbo sutartis nustoja galioti nuo tos datos, kaip buvo numatyta susitarime. Darbuotojui reikalaujant, priežastys dėl darbo sutarties nutraukimo turi būti atskleistos ir aiškiai raštu išdėstytos susitarime. Tačiau, tokio reikalavimo nepaisymas nedaro susitarimo dėl darbo sutarties nutraukimo negaliojančio.<sup>84</sup>

Lyginant Čekijos įstatymų reguliuojamą tvarką sudarant susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu ir Lietuvos – darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu, galima pastebėti, kad abiejų valstybių įstatymai, įvardina tas pačias būtinausias sąlygas: darbo sutarties nutraukimo pagrindo nustatymą ir datą, nuo kada sutartis laikoma nutraukta. Įdomu tai, kad Čekijos įstatymai numato galimybę darbuotojui sužinoti tikrąsias darbo sutarties nutraukimo priežastis, tuo tarpu Lietuvoje, nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, nėra reikalavimo įvardinti tikrąsias darbo sutarties nutraukimo priežastis.

Kitos darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu sąlygos, tokios kaip kompensacijos išmokėjimo, nepanaudotų atostogų suteikimo ar panašiai, nėra privalomos, ir dėl jų šalys gali tartis savo iniciatyva.

Svarbu pabrėžti, kad klausimas dėl nepanaudotų atostogų nutraukiant darbo sutartį negali likti neišspręstas. Jei atleidžiamas iš darbo darbuotojas turi nepanaudotų

---

<sup>82</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, t. 28(20) p. 11.

<sup>83</sup> LAT 2005 m. spalio 19 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-489/2005.

<sup>84</sup> Kubínková, M.; Wexels-Riser, N.; *National Labour Law Profile: The Czech Republic*.

kasmetinių atostogų, jį atleidžiant iš darbo nepanaudotos kasmetinės atostogos darbuotojo prašymu suteikiamos nukeliant atleidimo datą. Pagal Darbo kodekso 177 straipsnį, jei dėl darbo santykių pabaigos darbuotojui negali būti suteikiamos kasmetinės atostogos arba jei darbuotojas jų nepageidauja, jam išmokama piniginė kompensacija už nepanaudotas atostogas, nepaisant darbo metų, už kuriuos visiškai ar iš dalies nebuvo pasinaudota atostogomis, skaičiaus.<sup>85</sup> Todėl galima daryti išvadą, kad vienaip ar kitaip dėl nepanaudotų kasmetinių atostogų darbuotojas ir darbdavys susitarti privalo, nes kitu atveju būtų pažeista darbuotojo teisė į kompensuojamas atostogas.

### **2.3.2. Piniginės kompensacijos reikšmė nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu**

Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, dažniausiai svarbiausiu derybų objektu tampa išmokėtinos piniginės kompensacijos dydžio nustatymas. Skirtingai nuo išeitinės išmokos, kuri šiuo atveju pagal Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalį nėra mokama, kompensacijos dydis nereglamentuotas įstatymų ir kiekvienu konkrečiu atveju nustatomas šalims susitarus.<sup>86</sup> Nėra abejonės, kad privačiame sektoriuje tokie susitarimai neribojami, nebent tai būtų numatyta kolektyvinėje sutartyje.<sup>87</sup>

Dispozityvumo principas darbo teisėje reiškia, kad šalys turi teisę susitarti dėl kompensacijos dydžio ir jos išmokėjimo terminų; tai gali būti pasiekama derybų metu; darbdavys gali siūlyti arba nesiūlyti kompensaciją, o darbuotojas gali jos reikalauti arba ne. Darbuotojas yra laisvas išreikšti savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų, tai yra, nagrinėjamu atveju, ieškovas, nesutikdamas su darbdavio pasiūlymu dėl piniginės kompensacijos dydžio, turėjo teisę nepasirašyti susitarimo dėl darbo santykių nutraukimo. Darbo santykių šalims pasirašius susitarimą dėl darbo santykių nutraukimo, preziumuojama, kad darbuotojas sutiko su darbdavio išdėstytomis sąlygomis, todėl toks susitarimas šalims įgijo įstatymo galią ir turėjo būti vykdomas (CK 6.189 str. 1 d.)<sup>88</sup>. Taigi, kaip jau buvo minėta anksčiau faktas, kad šalys pradėjo derybas dėl piniginės kompensacijos, taip pat reiškia, kad kompensacija tapo esmine darbo sutarties nutraukimo sąlyga.

Pagal Darbo kodekso 125 straipsnį šalys gali tartis dėl piniginės kompensacijos arba ne, ir nuo derybų priklauso ar bus ji išmokėta ar ne, ir kokio dydžio. Tačiau įdomu tai, kad pagal Turkijos įstatymus nepriklausomai nuo to, ar sutartis terminuota, ar ne, ji gali

<sup>85</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 300.

<sup>86</sup> DAVIDAVIČIUS, H.; *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006, p. 136.

<sup>87</sup> TIAŽKIJUS, V.; *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 415.

<sup>88</sup> LAT 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-260/2004.

būti nutraukta abiejų šalių susitarimu, bet nutraukiant sutartį šalių susitarimu, negali būti mokama kompensacija darbuotojui.<sup>89</sup>

Kadangi Darbo kodekso 125 straipsnyje išliko esminės nuostatos, kurios reguliavo darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu pagal anksčiau galiojusį Darbo sutarties įstatymo 27 straipsnį. Todėl kartais yra manoma, kad ši aplinkybė leidžia nagrinėjama darbo sutarties nutraukimo pagrindą pagrįsti ir ankstesne teismų praktika.<sup>90</sup> Pavyzdžiui, LAT nutartis, kurioje teigiama, kad darbuotojui reikalaujant kompensacijos išmokėjimo, ir be jos skyrimo atsisakant nutraukti darbo santykius pagal Darbo sutarties įstatymo 27 straipsnį, reiškia kompensacijos sąlygos, kuri paprastai yra neesminė, pavertimą esmine sutarties sąlyga. Tačiau pagal Darbo sutarties įstatymo 27 straipsnio reikalavimus ir darbo sutarties esmę kompensacijos mokėjimas nėra esminė susitarimo sąlyga ir ji netapo esmine pagal šalių derybų metu išreikštą valią, tai turi būti vertinama, kad kompensacijos mokėjimo klausimas, kaip šios sutarties neesminė sąlyga, sprendžiamas kaip dispozityvi sutarties sąlyga – pagal įstatymo nuorodą.<sup>91</sup>

Toks įstatymo aiškinimas tikėtų ir dabartinio Darbo kodekso 125 straipsniui, tačiau reikėtų pritarti vėlesnei LAT praktikai, kad LAT nutartyje, priimtoje civilinėje byloje Nr. 3K-3-15/2003, nėra nurodyta dėl Darbo kodekso 125 straipsnio aiškinimo ir taikymo, todėl argumentai, kad apeliacinės instancijos teismas, taikydamas Darbo kodekso 125 straipsnį, nukrypo nuo šiose Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyse suformuotos teisės aiškinimo ir taikymo praktikos, laikytini nepagrįstais.<sup>92</sup>

Taip pat reikėtų akcentuoti, kad vykdytini tik tie piniginiai reikalavimai, kurie aptarti darbo santykių šalių pasirašytame susitarime. Kaip pavyzdį galima būtų pateikti LAT išnagrinėtą bylą, kurioje buvo nustatyta, kad atsakovas pateikė teismui dokumentus, įrodančius ieškovo prašymą atleisti jį iš darbo ir gauti 9 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio kompensaciją. Tačiau darbdaviui nesutikus su ieškovo prašomo piniginių kompensacijos dydžiu, ieškovas, 2003 m. vasario 6 d. pasirašydamas susitarimą dėl darbo santykių nutraukimo, sutiko su darbdavio siūlomo dydžio pinigine kompensacija. Todėl LAT konstatavo, kad bylą nagrinėję pirmosios ir apeliacinės instancijos teismai, vertindami 2003 m. vasario 6 d. susitarime ieškovo įrašytą po jo parašu priedą dėl piniginių kompensacijos dydžio, pagrįstai jį laikė kaip ieškovo pageidavimą. Šalys 2003 m. vasario 6 d. susitarime neaptarė šio priedo ir jo

---

<sup>89</sup> SURAL A. N.; Employment under 2003 Turkish Labour Act. *Middle Eastern Studies*, Vol. 41, 2005, p.251.

<sup>90</sup> DAVIDAVIČIUS H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006, p. 133.

<sup>91</sup> LAT 2003 m. sausio 8 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-15/2003.

<sup>92</sup> LAT 2005 m. birželio 1 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-291/2005.

neakceptavo kaip vienos iš darbo sutarties nutraukimo sąlygų. Todėl teisėjų kolegija pažymi, kad jokie po susitarimo pasirašymo vienos iš susitarimo šalių pareikšti pageidavimai priešingos šalies nesaisto, todėl darbdavys neprivalo tokių pageidavimų vykdyti.<sup>93</sup>

Kalbant apie darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu ir ypač apie visišką sutarties šalių laisvę susitarti dėl sąlygų, reikėtų paminėti problemą, kuri susijusi su viešuoju sektoriumi.

Tais atvejais, kai piniginės kompensacijos mokamos valstybės ar savivaldybių įstaigose, kurios išlaikomos iš atitinkamų biudžetų ar kitokių valstybės įsteigtų piniginių fondų. Kadangi šiuo atveju kalbama apie mokesčių mokėtojų pinigus, visiškas sutarties šalių laisvės principas susitarti dėl minėtų sąlygų turėtų būti ribojamas.<sup>94</sup>

Nors V. Tiažkijus teigia, kad kai darbuotojas atleidžiamas esant tam tikram pagrindui, jis ir turėtų būti atleidžiamas tuo pagrindu, o ne forminant tai kaip darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu, kai kuriais atvejais galima būtų nesutikti su tokia autoriaus nuomone. Pavyzdžiui, atleidžiant darbuotoją dėl jo kaltės galima pritrūkti akivaizdžių ir neginčytinų įrodymų, todėl darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu liktų vienintele prieinama išeitimi, tai reikštų susitarti abiem sutarties šalims.

Priimtinausia būtų nuomonė, kuri teigia, kad viešajame sektoriuje nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu turėtų būti laikomasi Darbo kodekse numatytų kompensacijų ir išmokų normų, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, tai yra atleistam darbuotojui būtų išmokama nuo vieno iki šešių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išietinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje. Arba taikoma norma, nustatyta Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalyje, tai yra, nutraukus darbo sutartį, darbuotojui būtų išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išietinė išmoka.<sup>95</sup> Todėl nors įstatymo leidėjas Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalyje numatė išimtį Darbo kodekso 125 straipsniui, tačiau jo taikymas užkirstų kelią piktnaudžiavimą piniginės kompensacijos dydžio neribojimu, nepažeistų visuomenės interesų, bei atitiktų teisingumo, sąžiningumo ir protingumo principą.

Reikėtų paminėti, kad darbdavio bankroto atveju, nesant pakankamai lėšų apmokėti darbuotojų išeitinėms išmokoms, naudojamos Garantinio fondo lėšos. Tačiau tokia taisyklė negalioja nutraukus sutartį šalių susitarimu. Teismų praktikoje išaiškinta, kad vadovaujantis Darbo kodekso 140 straipsniu, nutraukus darbo sutartį pagal Darbo

<sup>93</sup> LAT 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-260/2004.

<sup>94</sup> TIAŽKIJUS, V.; *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 415.

<sup>95</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 244.



kodekso 129 straipsnį ir 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje. Tačiau Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalis nustato, kad nutraukus darbo sutartį kitais tame pačiame Darbo kodekso skirsnyje (išskyrus Darbo kodekso 125 ir 126 straipsniuose bei 127 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus) 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. Taigi, Darbo kodekso 140 straipsnis daro išimtis dėl išmokų išmokamų darbuotojams atleidžiamiems pagal Darbo kodekso 125, 126 straipsniuose bei 127 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. Todėl iš Garantinio fondo gali būti mokamos tik išmokos nustatytos Darbo kodekso 140 straipsnyje, o jame nenumatytos išmokos darbuotojams atleidžiamiems pagal Darbo kodekso 125 straipsnį.<sup>96</sup>

Kitas aktualus klausimas nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu, tai, kad darbuotojas, turintis ne mažesnę kaip 18 mėnesių nedarbo draudimo stažą per paskutinius 36 mėnesius, turi teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką,<sup>97</sup> kuri, remiantis Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo 6 straipsnio 1 dalimi, skiriama nuo aštuntos po įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos. Tačiau darbuotojui, atleistam iš darbo ir gavusiam piniginę kompensaciją šalių susitarimu, nedarbo draudimo išmoka skiriama ne anksčiau kaip praėjus tiek kalendorinių mėnesių po darbo sutarties nutraukimo, už kiek mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka arba kompensacija jam buvo išmokėta.<sup>98</sup>

Tais atvejais, kai darbo sutartis pripažinta nutraukta neteisėtai, taikant Darbo kodekso 297 straipsnio 3 dalį, į darbuotojui priteisiamą vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką reikia įskaityti šio darbuotojo gautą išeitinę išmoką (DK 10 straipsnis). Toks Darbo kodekso 297 straipsnio 3 dalies aiškinimas grindžiamas tuo, kad šioje teisės normoje numatytos išmokos paskirtis – kompensuoti darbuotojui, kurio atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu, dėl neteisėto atleidimo iš darbo negautas lėšas. Jų dydžio nustatymas ir priteisimas, neatsižvelgiant į išeitinės išmokos formą darbuotojui jau išmokėtas lėšas, neatitiktų Darbo kodekso 297 straipsnio 3 dalies, kaip pažeistų darbo teisių gynimo būdo, tikslų, nes reikėtų, kad kompensuojama yra didesniu mastu, nei darbuotojas būtų uždirbęs, jeigu nebūtų pažeista jo teisė dirbti.

<sup>96</sup> Lietuvos apeliacinio teismo 2007 m. kovo 6 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-199/2007.

<sup>97</sup> Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo 5 straipsnio 1 dalis 1 punktą, Valstybės žinios 2004, Nr. 4-26.

<sup>98</sup> *Ibidem*, 6 straipsnio 3 dalis.

Priteisiant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką, privaloma apskaičiuoti ir priteisti darbuotojui konkrečią vidutinio darbo užmokesčio sumą už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo jo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo priėmimo, taip pat privalo priteisti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo teismo sprendimo priėmimo iki jo (sprendimo) įvykdymo dienos, kartu nurodydamas duomenis, reikšmingus vidutiniam darbo užmokesčiui už šį priverstinės pravaikštos laikotarpį apskaičiuoti. Tokiu atveju turi būti nurodyta:

1) priteisiamo vidutinio darbo užmokesčio suma, apskaičiuota už priverstinės pravaikštos laikotarpį nuo darbuotojo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo priėmimo dienos imtinai;

2) priteisiamas vidutinis darbo dienos užmokestis už priverstinės pravaikštos laikotarpį po teismo sprendimo priėmimo, šio laikotarpio pradžios dieną ir pabaigos momentą, darbuotojo savaitės darbo laiko režimą (darbo dienų skaičių per savaitę).<sup>99</sup>

Paminėtina, kad išmokamos kompensacijos bendra tvarka apmokestinamos gyventojų pajamų mokesčiu, nuo jų skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos.<sup>100</sup> Kai kompensacija yra išreiškiama tam tikru vidutinio darbo užmokesčio mėnesių skaičiumi, minėtos įmokos neišskirstomos pagal priklausomumą atskirais mėnesiais, o visa kompensacija yra įtraukiama į atsiskaitymo mėnesį išmokamo darbo užmokesčio bendrą sumą.<sup>101</sup>

Kaip jau buvo minėta, atleidimo iš darbo padariniai priklauso nuo atleidimo iš darbo pagrindo. LAT išnagrinėjo bylą, kurioje taikos sutartimi šalys susitarė, kad kasatorius iš darbo atleidžiamas Darbo kodekso 125 straipsnio nustatytu pagrindu (šalių susitarimu). Taikos sutartis yra šalių susitarimas, kuriuo jos nustato abiem priimtinas jų ginčo sprendimo sąlygas, tai yra, tokios sutarties esmė yra šalių tarpusavio kompromisas. Patvirtintoje taikos sutartyje nebuvo susitarta dėl išmokų mokėjimo. Nesant duomenų dėl blogesnės kasatoriaus padėties sudarant sutartį, jam daryto ekonominio spaudimo ar panašiai, teismas konstatavo, kad šalių prašymas patvirtinti taikos sutartį įstatymui neprieštarauja, nepažeidžia šalių ir kitų asmenų teisių bei įstatymų saugomų interesų. Tai, kad visas tarpusavio atsiskaitymo sąlygas, teises ir pareigas šalys įtvirtino jų sudarytoje taikos sutartyje, ir faktas, kad kasatorius dėl vienu ar kitu priežasčių nereikalavo sutartyje įtvirtinti tam tikrų sumų sumokėjimo ar kitokių sąlygų, susijusių su išmokomis, yra jo

<sup>99</sup> LAT 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-7-290/2005.

<sup>100</sup> Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 4 punktas, Valstybės žinios 1991, Nr. 17-447.

<sup>101</sup> DAVIDAVIČIUS, H.; *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Kaunas: Smaltija, 2003, p. 85.

pasirinkimas ir rizika.<sup>102</sup> Todėl LAT ankstesnį teismo sprendimą paliko nepakeistą, o kasatoriaus argumentą, kad Darbo kodekso įtvirtintos materialiosios teisės normos dėl atsiskaitymo su iš darbo atleidžiamu darbuotoju tvarkos, būdų ir atsiskaitymo priemonių yra imperatyvios ir jų nesilaikymas ar modifikavimas negalimas nei sudarant taikos sutartį, nei teismui aiškinant sutarties sąlygas, atmetė.

---

<sup>102</sup> LAT 2010 m. liepos 27 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-347/2010.

### **3. Darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu bruožai, lyginant su kitais darbo sutarčių nutraukimo pagrindais**

Darbo sutarties pagrindu atsiradę santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra gana specifiški ir nelabai panašūs į santykius, atsirandančius civilinių sutarčių pagrindu. Tarp darbuotojo ir darbdavio susiformavusiems santykiams, būdingas pavaldumas. Darbuotojas iš esmės patenka darbdavio valion ir privalo vykdyti visus jo teisėtus paliepiamus bei nurodymus. Tačiau toks pavaldumas yra būtinas, norint sudaryti sąlygas efektyviai ir racionaliai atlikti tam tikrus darbus. Todėl darbuotojo ir darbdavio lygybė yra preziumuojama tik esant ikisutartiniams santykiams. Be abejo, nevisiškai teisinga teigti, kad šalys yra nelygios, nes faktiškai teisės, neparemtos pareigomis, virsta privilegijomis, o pareigos prievolėmis. Taigi teisingiau būtų sakyti, kad šalių teisių ir pareigų apimtis skiriasi. Ji suponuoja skirtingą šalių vaidmenį santykių, atsiradusių po sutarties sudarymo, metu.<sup>103</sup> Taigi, darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu įtvirtina sutarties laisvės principą, kuris praktikoje gali būti įgyvendinamas priklausomai nuo darbo santykių šalių valios: šalys gali nuspręsti, ar pradėti derybas dėl darbo sutarties nutraukimo, kokioms sąlygoms esant sutikti su darbo sutarties nutraukimu.

Nors teisės teorijoje laikoma, kad darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu yra vienas saugiausių būdų nutraukti darbo santykius, ir šiuo pagrindu nutraukus darbo sutartį ginčo kilimo rizika yra minimali, tačiau praktikoje visiškai išvengti ginčų tikriausiai neįmanoma.

Darbo sutarties pagrindu atsirandantiems santykiams yra būdingas tęstinumas, nes dažniausiai sudaromos neterminuotos darbo sutartys, o terminuotas leidžiama sudaryti tik išimtiniais atvejais.<sup>104</sup>

Teorijoje yra nuomonė, kad darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu būdingas ne visų rūšių darbo sutartims, o tik terminuotoms, kai jas norima nutraukti prieš baigiantis terminui, o neterminuotoms sutartims šis pagrindas netinka, nes galima nutraukti darbuotojo iniciatyva. Tačiau minėtas motyvas nepagrįstas, nes įstatymas šio pagrindo veikimo srities neriboja ir nurodo, kad tai universalus pagrindas. Tai, kad neterminuotą darbo sutartį galima nutraukti darbuotojo prašymu, nereiškia, jog šalys negali nutraukti darbo sutarties susitarimu.<sup>105</sup> Tačiau negalima manyti, kad terminuotoms darbo sutartims šis pagrindas iš vis netinkamas: šalių susitarimu tokia pat tvarka gali būti prieš terminą

---

<sup>103</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G.; Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, t. 28(20) p. 11.

<sup>104</sup> *Ibidem*, p. 12.

<sup>105</sup> TIAŽKIJUS, V.; *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 414.

nutrauktos ir terminuotos sutartys.<sup>106</sup> Taigi, tiek terminuotos, tiek neterminuotos darbo sutartys gali būti nutraukiamos šalių susitarimu, ir šiuo atveju pagrindo naudojimas nėra apribotas.

Tais atvejais, kai terminuota darbo sutartis nutraukiama pagal Darbo kodekso 125 straipsnį, anot V. Tiažkijaus, darbo sutarties termino pasibaigimas laikomas darbo sutarties pasibaigimu šalių susitarimu, nes šalys iš anksto susitaria, jog darbo sutartis pasibaigs suėjus sutarties tam tikrą sutartą dieną. Tačiau nesant išankstinio susitarimo, bendra tvarka termino suėjimas automatiškai darbo sutarties nenutraukia, nes reikia, kad darbuotojas paliktų darbą arba darbdavys jį iš jo atleistų, kitaip ši sutartis taps neterminuota.<sup>107</sup>

Paminėtina, kad darbo sutartis negali būti nutraukiama pagal Darbo kodekso 125 straipsnį, kai darbuotojas ir darbdavys yra sudaręs laikinąją darbo sutartį. Taigi, nors laikinoji darbo sutartis yra viena iš terminuotų darbo sutarčių rūšių, tačiau jos sudarymo pagrindai, pakeitimas, pasibaigimas, bei laikinųjų darbuotojų darbo ir poilsio laiko ypatumai nustatyti 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 1043 „Dėl atsikirų darbo sutarčių rūšių ypatumų patvirtinimo“.<sup>108</sup> Šiame nutarime numatyti tokie laikinosios darbo sutarties nutraukimo pagrindai: nepasibaigus sutarties terminui, darbuotojo pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį raštu prieš 5 darbo dienas; kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip 2 savaitėms dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas; kai laikinasis darbuotojas neatvyksta į darbą ilgiau kaip 7 dienas dėl laikinojo nedarbingumo. Kai darbingumas prarandamas dėl nelaimingo atsitikimo darbe arba profesinės ligos, darbuotojui darbo vieta (pareigos) paliekama, kol jis atgauna darbingumą arba jam nustatomas invalidumas, bet ne ilgiau kaip iki laikinosios darbo sutarties termino pabaigos.

Darbo kodekso 131 – 133 straipsniai įtvirtina apsaugines darbo teisės normas, kurių pagalba siekiama apsaugoti itin jautrias asmenų kategorijas nuo nepagrįsto darbo sutarties nutraukimo. Taigi, toliau magistro darbe bus aptariami atvejai, kai darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu su darbuotojais, kuriems įstatymas numato ypatingą apsaugą.

Darbo kodekso 131 straipsnis ir 1982 m. TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 6 straipsnis numato, kad draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo

---

<sup>106</sup> MACIJAUSKIENĖ R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, 10(88), p.74.

<sup>107</sup> TIAŽKIJUS, V.; *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 415.

<sup>108</sup> 2003 m. rugpjūčio 19 d. Vyriausybės nutarimas Nr. 1043 „Dėl atsikirų darbo sutarčių rūšių ypatumų patvirtinimo“, Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

laikotarpiu, taip pat jo atostogų metu, bei darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą. Tokie draudimai nustatyti siekiant apsaugoti darbuotojo interesus, siekiant išsaugoti darbo vietą laikinai savo pareigų negalinčiam eiti darbuotojui. Todėl tokie apribojimai taikomi tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, ir netaikomi, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais, įskaitant ir Darbo kodekso 125 straipsnį.<sup>109</sup> Manytina, kad tokia pozicija susiklosčiusi dėl to, kad nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, darbuotojas gali atmesti darbdavio pasiūlymą, derėtis su juo, ir darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu nėra netikėtas, jo interesai yra labiau apsaugoti, negu tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama vien darbdavio iniciatyva.

Tačiau nėra vienodos praktikos šiuo klausimu, priešingas pavyzdys galėtų būti VAT nagrinėta byla, kurioje nustatyta, kad sutartu darbo sutarties nutraukimo momentu (darbo sutartis buvo nutraukiama pagal Darbo kodekso 125 straipsnį) ieškovas sirgo, o kadangi pagal Darbo kodeksą neleidžiama atleisti darbuotoją jo laikino nedarbingumo metu, todėl atsakovas ieškovo atleidimo datą perkėlė į pirmąją po nedarbingumo pasibaigimo darbo dieną.<sup>110</sup> Visgi, tokiu atveju, kai darbo sutartis nutraukiama pagal Darbo kodekso 125 straipsnį manytina, remiantis sutarties laisvės principu, įstatyme turi būti palikta galimybė nutraukti sutartį darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu. Žinoma, taip manyti leidžia faktas, kad darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik esant darbuotojo sutikimui, arba darbuotojui dėl tam tikrų priežasčių inicijuojant darbo sutarties nutraukimą tokiu pagrindu.

Taigi, lyginant darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 125 straipsnį ir 126 straipsnį, galima daryti išvadą, kad terminuota darbo sutartis darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu negali būti nutraukta dėl tos priežasties, kad suėjo numatytas darbo sutarties terminas. Tokiu atveju darbo sutarties termino suėjimo data laikytina pirmoji jo darbo po laikinojo nedarbingumo diena ir būtent nu tada gali būti nutraukta terminuota darbo sutartis pagal Darbo kodekso 126 straipsnį. Kitaip tariant, tuo atveju, kai darbuotojas, suėjęs sutartyje nustatytam darbo sutarties termini, yra laikinai nedarbingas, jo darbo sutarties terminas nukeliamas iki tos dienos, kada jis sugrįš į darbą.

Tuo tarpu nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, įstatymas nenumato būtinybės laukti darbuotojo nedarbingumo laikotarpio pabaigos. Pastebėtina, kad nutraukiant terminuotą darbo sutartį pagal Darbo kodekso 125 straipsnį, minėti apribojimai taip pat nėra taikomi.

---

<sup>109</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 143- 144.

<sup>110</sup> VAT 2010 m. rugpjūčio 16 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-707-611/2010.

Paminėtina, kad 1982 m. TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 straipsnio e punktas, bei Darbo kodekso 132 straipsnis numato, kad teisėta darbo sutarties nutraukimo priežastimi negali būti laikoma nebuvimas darbe motinystės atostogų laikotarpiu.<sup>111</sup> 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. Šis apribojimas negalioja, kai atsiranda Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatytos aplinkybės. Tai reiškia, kad darbo sutartis su nėščia moterimi gali būti nutraukta: įsiteisėjusiu teismo sprendimu arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo; kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą; įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu; kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo; kai darbuotojas nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi, reikalauja nutraukti darbo sutartį; likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo. Taip pat darbo sutartis su nėščia moterimi gali pasibaigti darbdaviui mirus, jeigu ji buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo.

Įdomu tai, kad Darbo kodekso komentaro autorių nuomone, Darbo kodeksas draudžia atleisti nėščias moteris bei moteris, esančias nėštumo ir gimdymo atostogose, ne tik dėl to, kad moteris neatvyksta į darbą dėl nėštumo ir gimdymo atostogų, bet ir dėl kitų priežasčių.<sup>112</sup> Tačiau, kaip jau buvo minėta, darbo sutarties nutraukimo pagrindas ir atleidimo iš darbo priežastis, nėra tapačios sąvokos, nes atleidimo iš darbo priežastimi laikomas tik vienas iš juridinės sudėties, įstatymų pripažintos darbo sutarties nutraukimo pagrindu, elementų. Todėl, atsižvelgiant į aukščiau išdėstytus argumentus, galima daryti išvadą, kad darbo sutarties nutraukimo apribojimai, numatyti Darbo kodekso 132 straipsnyje, galioja tik tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva. Taigi, nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, darbuotojai išreiškus valią nutraukti darbo sutartį tarpusavyje sutartomis sąlygomis, toks darbo sutarties nutraukimas neturėtų būti laikomas kaip pažeidžiantis darbuotojo interesus.

---

<sup>111</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 145.

<sup>112</sup> *Ibidem.*

Reikėtų paminėti, kad tai vienas iš reikšmingiausių skirtumų nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu lyginant su kitais darbo sutarčių nutraukimo pagrindais. Kadangi net esant terminuotai sutarčiai, darbdavys negali atleisti darbuotojos iš darbo, jeigu ji yra pateikusi medicinos pažymą apie nėštumą. Tokiais atvejais laikytina, kad šalių nustatytas darbo sutarties galiojimo terminas *ex lege* pratęsiamas iki aplinkybių, su kuriomis siejamas Darbo kodekso 132 straipsnio normų taikymas, pasibaigimo.<sup>113</sup>

Galima būtų manyti, kad siekiant apsaugoti nėščios ar nėštumo ir gimdymo atostogose esančios darbuotojos interesus, iniciatyvos teisę siūlyti nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu turi tik darbuotoja. Tuo tarpu darbdavys tokios teisės, vadovaujantis Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalies nuostatomis, neturi. Tačiau, remiantis Darbo kodekso 125 straipsniu, galimybė teikti pasiūlymą numatyta abiem darbo santykių šalims. Tačiau bet kuriuo atveju, kaip ir teikiant pareiškimą nutraukti darbo sutartį, svarbi yra darbuotojos tikroji valia.

Įstatymas numato, kad darbo sutartis negali būti nutraukta su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, jeigu nėra darbuotojo kaltės. Tai reiškia, kad su paminėtais asmenimis darbo sutarties negalima nutraukti pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, tačiau kitais Darbo kodekse numatytais pagrindais su tokiais asmenimis darbo sutartis gali būti nutraukta.<sup>114</sup> Taigi vėl galima daryti išvadą, kad nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, apribojimas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju auginančiu mažametį vaiką šiuo atveju negalioja. Todėl, jeigu darbuotojas laisvai išreiškia tikrąją savo valią sutikdamas ar pasiūlydamas nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, tai neturėtų būti laikoma darbuotojo interesų pažeidimu, o teisės laisva valia nutraukti darbo sutartį įgyvendinimas.

Manytina, kad Darbo kodekso 135 straipsnio numatyta pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, nėra taikoma kai siekiama nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Todėl, netaikant išimties, darbdavys turi teisę pasiūlyti nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 125 straipsnį šiems darbuotojams: kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga; kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba 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; kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus,

<sup>113</sup> NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 226.

<sup>114</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 145.



įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius; kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai; kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje; kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus.

Remiantis Darbo kodekso 127 straipsniu, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Tokio įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Tačiau Darbo kodeksas numato galimybę, kad darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos, o vėliau tik esant darbdavio sutikimui.

Lyginant darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu ir darbuotojo pareiškimu, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojo sutikimas nutraukti sutartį šalių susitarimu, sukelia papildomas pasekmes, nei nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu. LAT, remdamasis Civilinio kodekso 6.189 straipsnio 1 dalimi, yra nurodęs, jog darbuotojas yra laisvas išreikšti savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų. Nagrinėjamu atveju ieškovas, nesutikdamas su darbdavio pasiūlymu dėl piniginių kompensacijos dydžio, turėjo teisę nepasirašyti susitarimo dėl darbo santykių nutraukimo. Darbo santykių šalims pasirašius susitarimą dėl darbo santykių nutraukimo, preziumuojama, kad darbuotojas sutiko su darbdavio išdėstytomis sąlygomis, todėl toks susitarimas šalims įgijo įstatymo galią ir turėjo būti vykdomas.<sup>115</sup> Taigi, nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, skirtingai nei darbuotojo pareiškimu, darbuotojas praranda teisę atšaukti susitarimą: Darbo kodekso 125 straipsnyje nenurodyta darbo sutarties šalių, sudariusių raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo, teisės atšaukti savo valią, išreikštą susitarime. Tačiau faktas, kad Darbo kodekso 125 straipsnis nenumato darbo sutarties šalių, sudariusių raštišką susitarimą dėl sutarties nutraukimo, teisės atšaukti savo valią, išreikštą susitarime, negali būti vertinama kaip įstatymo spraga. Dėl to darytina išvada, kad nutraukiant darbo sutartį pagal Darbo kodekso 125 straipsnį, šalių susitarimu, Darbo kodekso 127 straipsnio nuostatos reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva, netaikytinos.<sup>116</sup>

Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu taip pat netaikytinas Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalyje numatytas keturiolikos dienų įspėjimo terminas. Lygiai taip pat nėra taikomas įspėjimo terminas, numatytas Darbo kodekso 130 straipsnyje. Darbo sutartis

---

<sup>115</sup> LAT 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civ.b. Nr. 3K-3-260/2004.

<sup>116</sup> VAT 2010 m. sausio 21 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-26-56/2010.

pagal Darbo kodekso 125 straipsnį gali būti nutraukta ir tą pačią dieną, kai viena iš darbo santykių šalių pasiūlė nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu.

Nutraukiant darbo sutartį pagal Darbo kodekso 125 straipsnį, ypatybė, kad susitarimo po jo pasirašymo negalima atšaukti, gali būti naudingas darbaviui lyginant su pasekmėmis sukeltomis nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu (Darbo kodekso 127 straipsnio 4 dalis numato galimybę darbuotojui atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos). Todėl galima visiškai pritarti V. Tiažkijaus nuomonei, kad prieš imantis bet kokių darbuotojo atledimo iš darbo veiksmų, ypač tais atvejais, kai nėra darbuotojo kaltės, darbdaviui paprastai rekomenduotina susitarti ir darbo sutartį nutraukti šalių susitarimu. Ypač tais atvejais, jeigu yra darbuotojo kaltė, tačiau įrodymai neakivaizdūs ir situacija nors kiek ginčytina, paprastai geriausia išeitis yra darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Tokiomis situacijomis šalių susitarimas yra pranašesnis darbo sutarties nutraukimo pagrindas nei darbuotojo prašymas, nes darbuotojas turi teisę atšaukti savo prašymą (pareiškimą) per tris dienas nuo jo padavimo dienos.<sup>117</sup> Taigi, kaip buvo minėta anksčiau, pasirašyto susitarimo nutraukti darbo sutartį, negali atšaukti ne tik darbuotojas, bet ir darbdavys.

Tam tikrais atvejais, net kruopščiai paruoštas pasiūlymas, kuriame būtų nuosekliai paminėtos visos būtiniosios sąlygos, pasirašytas laisva valia negali būti atšauktas. Apie tai pasisakiusi LAT teisėjų kolegija: atsižvelgdama į teismų praktiką, konstatavusi, kad susitarimas dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu neprivalo būti įformintas vieningame atskirame rašytiniame dokumente, tai reiškia, kad toks susitarimas gali būti pripažintas tinkamai sudarytu, šalims apsikeitus raštais, kuriuose aptartos sąlygos, svarbu, kad iš šių raštu atsispindėtų šalių ketinimai ir valia bei susitarimo turinys.<sup>118</sup>

Kitas svarbus požymis lyginant darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu ir darbuotojo iniciatyva, tai kad nutraukiant darbo sutartį pagal Darbo kodekso 125 straipsnį darbuotojas turi teisę reikalauti piniginės kompensacijos ir šis reikalavimas dažnai tampa viena iš esminių darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu sąlygų. Tačiau, nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, paprastai piniginės kompensacijos nėra suteikiamos, jis turi teisę reikalauti tik tiek, kiek jam priklauso pagal įstatymą (atsižvelgiant į darbuotojo išdirbtą stažą, nepanaudotas atostogas). Paminėtina, kad kartais ginčų gali kilti būtent dėl to, kad darbuotojai išeitinę išmoką (DK 140 str. 1 d.), kurią darbdavys privalo išmokėti nutraukdamas su darbuotoju darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį,

---

<sup>117</sup> TIAŽKIJUS, V.; *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 415.

<sup>118</sup> LAT 2008 m. birželio 19 d. nutartis civ. b. Nr.3K-3-213/2008.

tapatina su kompensacijos dydžiu, kuris minimas Darbo kodekso 125 straipsnio 1 dalyje ir dėl kurio dydžio darbo sutarties šalys turi teisę susitarti.

Taigi, nutraukiant nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu, palikta galimybė šalims susitarti visais rūpimais klausimais, todėl galima teigti, kad po sutarties nutraukimo papildomų padarinių kilimo rizika visiškai panaikinama, jeigu tik nėra pažeidžiama darbo sutarties nutraukimo procedūra.

## Išvados

- 1) Sutarties laisvės principas gali būti įgyvendinamas per Darbo kodekso 125 straipsnį. Tai reiškia, kad darbo santykių šalys gali pasirinkti, ar nutraukti darbo sutartį, ar ne. Tačiau pažymėtina, kad sutarties laisvės principas darbo teisėje nėra absoliutus, todėl galioja tiek, kiek neprieštarauja imperatyvioms įstatymo normoms.
- 2) Teisinėje literatūroje deklaruojama sutarties šalių lygybė galima tik tada, kai nėra didelės atskirties tarp šalių. Tuo tarpu darbo santykiuose įtvirtintas silpnesniosios šalies institutas reiškia, kad dažnai darbuotojas yra silpnesnė darbo santykių šalis dėl patyrimo, derybų meistriškumo, informacijos kiekio stokos ir ypač ekonomine prasme. Todėl užtikrinti tinkamą darbuotojo interesų apsaugą turi ne tik įstatyme numatytos apsauginės normos, tačiau ir darbdavys įgyvendindamas savo teises neturėtų naudotis darbuotojo nežinojimu.
- 3) Nors Darbo kodeksas nenumato, kokios formos turi būti pateiktas atsakymas į pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, išanalizavus teismų praktiką, galima teigti, kad dalies ginčų galima buvo išvengti, jeigu sutikimas nutraukti sutartį, nurodant papildomas, asmeniui svarbias sąlygas, būtų pateiktas raštu. Pažymėtina, kad raštiškas sąlygų išdėstymas, tiek pateikiant pasiūlymą, tiek sutinkant su pasiūlymu, vestų prie didesnio šalių tarpusavio supratimo.
- 4) Nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu būtinas šalių susitarimas dėl dviejų esminių sąlygų, tai yra, darbo sutarties nutraukimo pagrindo ir datos, nuo kada sutartis bus nutraukta. Remiantis išnagrinėta teismų praktika, visos kitos sutarties nutraukimo sąlygos, dėl kurių šalys pradėjo derybas, taip pat tampa esminėmis, nes faktas, kad viena iš šalių iškėlė konkrečią sąlygą, reiškia tos sąlygos svarbą.
- 5) Įstatymas nenustato pareigos pranešti kitai šaliai, jog ji turi teisę septynias dienas svarstyti gautą pasiūlymą nutraukti darbo sutartį, tačiau darbo sutarties šalys, įgyvendindamos savo teises ir vykdydamos pareigas, turi veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo, sąžiningumo principų.
- 6) Darbo santykių šalių, darbuotojo ir darbdavio, valia yra vienas pagrindinių veiksnių lemiančių darbo sutarties atsiradimą, egzistavimą bei nutraukimą. Nagrinėjant darbo sutarties nutraukimą, kai tai įvyksta šalių susitarimu, šalių valia tampa lemiančiu veiksmu, būtinu norint nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu.

Dažniausiai teisiminiai ginčai, kai darbo sutartis buvo nutraukta vadovaujantis Darbo kodekso 125 straipsnio normomis, kyla dėl pažeistos laisvos šalių valios, tai yra, šalių susitarime dažnai atsispindi ne tikrieji šalių ketinimai, o darbdavio darbuotojui primesta valia.

- 7) Įstatymas tiesiogiai nenumato galimybės nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu Darbo kodekso 131 – 133 straipsniuose įtvirtintose normose, tačiau išanalizavus teisinę literatūrą, bei reimiantis sutarties laisvės principu, galima daryti išvadą, kad minėtais atvejais, darbo sutartis gali būti nutraukta pagal Darbo kodekso 125 straipsnį.

## Literatūros sąrašas

### I. Norminiai teisės aktai

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 civilinis kodeksas, Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas, Valstybės žinios 2004, Nr. 4-26.
5. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas, Valstybės žinios 1991, Nr. 17-447.
6. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (neteko galios), Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atsikirų darbo sutarčių rūšių ypatumų patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.
8. Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodeksas (neteko galios), Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

Užsienio valstybių teisės aktai:

9. Latvijos Respublikos darbo įstatymas. [žiūrėta 2011 m. kovo 24 d.]. Prieiga per internetą < <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019> >

### II. Specialioji literatūra

10. BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUOBAITĖ, R.; *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio Universiteto leidybos centras, 2008, p. 477.
11. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUSKIENĖ, R.; MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I.; *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 358.
12. DAVIDAVIČIUS, H.; *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Kaunas: Smaltija, 2003, p. 172.

13. DAVIDAVIČIUS, H.; *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006, p. 342.
14. KAPOČIŪTĖ, J.; *Darbo teisės vadovas praktikams*, Kaunas: Smarta, 2006, p. 166.
15. MIKELĖNAS, V.; *Sutarčių teisė*. Vilnius: Justitia, 1996, p. 607.
16. MIKELĖNAS, V.; TIAŽKIJUS, V.; TAMINSKAS, A.; *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Prievolių teisė, Tomas I, Vilnius: Justitia, 2003, p. 531.
17. NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T.; *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 2. Vilnius: Justitia, 2004, p. 622.
18. NEKROŠIUS *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 544.
19. NEKROŠIUS, I.; NEKRAŠAS, V.; DAMBRAUSKAS A.; *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990. p. 355.
20. NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Tomas 1. Vilnius: Justitia, 2003, p. 287.
21. ŠILEIKIS, E.; Teismų precedentai ir aprobuota praktika darbo teisės šaltinių sistemoje: konstituciniai ir tarpdisciplininiai aspektai. *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 620.
22. TIAŽKIJUS, V.; Darbo sutartis: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos : Liber Amicorum et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2010. p. 167-188.
23. TIAŽKIJUS, V.; *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 494.

Straipsniai iš žurnalų:

24. DAMBRAUSKIENĖ, G.; Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. *Jurisprudencija*, 2002, t. 28 (20) p. 7–16.
25. MACIJAUSKIENĖ, R.; Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, t. 10 (88), p. 71–78.
26. RAZGŪNIENĖ, A.; Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74 (66), p. 47–56.

27. ŠUMINAS, A.; Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. *Teisė*, 1999, 33(2), p. 58-68.

Specialioji literatūra užsienio kalba:

1. Kubínková, M.; Wexels-Riser, N.; *National Labour Law Profile: The Czech Republic*. [žiūrėtas: 2011 m. kovo 24 d.] Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/cz.htm#5>>
2. LLOYD W. AUBRY JR.; ARMILLA T. STALEY-NGOMO. What you should know about severance agreements. *ABA Banking Journal*, 2009.
3. PETERSEN, N.; *National labour law profile: The Swiss Confederation*. [žiūrėtas: 2011 m. kovo 27 d.] Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/national/ch.htm#4>>.
4. ROE J. L.; CARDON, S. CH.; Legal Requirements Upon Termination. *Compensation & Benefits Review*, 2009, p. 61-67.
5. SURAL, A. N.; Employment under 2003 Turkish Labour Act. *Middle Eastern Studies*, Vol. 41, 2005, p. 249–268.

### III. Teismų praktika

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:

6. 2003 m. sausio 8 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G.T. v. UAB "Medicinos bankas"*, Nr. 3K-3-15/2003, kat. 2.4.1.
7. 2004 m. balandžio 7 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Č. v. AB bankui „NORD/LB Lietuva“*, Nr. 3K-3-260/2004, kat. 2.7; 5.3.2.1.
8. 2005 m. gegužės 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. V. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-249/2005, kat. 11.9.1; 18.3.
9. 2005 m. gegužės 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *E. V. Š. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-7-290/2005, kat. 11.9.1; 18.3.
10. 2005 m. birželio 1 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *B. A. v. AB „Vakarų skirstomieji tinklai“*, Nr. 3K-3-291/2005, kat. 11.9.1; 18.3.
11. 2005 m. spalio 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *E. K. v. VI Panevėžio miškų urėdija*, Nr. 3K-3-489/2005, kat. 11.9.1.
12. 2007 m. vasario 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. M. v. AB „Spauda“*, Nr. 3K-3-59/2007, kat. 11.9.1.
13. 2008 m. birželio 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. L. v. AB „VST“*, Nr. 3K-3-213/2008, kat. 11.9.1.



14. 2009 m. birželio 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. O. v. UAB „Ost Logistik“*, Nr. 3K-3-246/2009, kat. 11.9.1; 18.2.1; 121.20 (S).
15. 2010 m. liepos 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Ž. V. AB „Stumbras“*, Nr. 3K-3-347/2010, kat. 11.10; 21.4; 72; 109; 124.4; 124.6.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. Aprobomas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 24 d.
17. LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 patvirtinta Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga.

#### Žemesnės instancijos teismų praktika:

18. 2010 m. sausio 21 d. VAT CBS nutartis civ. byloje *A.R. v. AB „Naujamiesčio būstas“*, Nr. 2A-26-56/2010, kat. 11.9.1;11.9.6;11.10;14.4;121.15;121.18;121.21.
19. 2010 m. balandžio 12 d. VAT CBS nutartis civ. byloje *A. J. v. UAB „Eiresta“*, Nr. 2A-330-567/2010, kat. 121.15.; 121.18.; 121.21.; 11.9.1.
20. 2010 m. balandžio 13 d. ŠAT CBS nutartis civ. byloje *A. N. v. UAB „Saerimmer“*, Nr. 2A-89-194, kat. 121.
21. 2009 m. gegužės mėn. 14 d. VAT CBS nutartis civ. byloje *A.D. v. UAB „Įrengimas“*, Nr. 2A-537-345/2009; kat. 121.15.; 121.18.; 121.21.; 11.9.1.; 11.9.2.; 11.9.3.; 11.10.; 15.3.2.; (S).
22. 2010 m. gegužės mėn. 20 d. KLAT CBS nutartis civ. byloje *E. L. L. v. AB „Klaipėdos kartonas“*, Nr. 2A-222-460, kat. 11.7.4; 11.9.10.8; 15.4 (S).
23. 2010 m. rugpjūčio 16 d. VAT CBS nutartis civ. byloje *Š. V. v. antstolis D. B.*, Nr. 2A-707-611/2010, kat. 11.9.1; 11.9.13.; 121.15.; 121.18.; 121.21.
24. 2010 m. rugpjūčio 17 d. VAT CBS nutartis civ. byloje *E. P. v. UAB „Archyvų sistemos“*, Nr. 2A-714-345/2010, kat. 11.9.1.; 121.15.; 121.18.; 121.21.(S).
25. 2010 m. rugsėjo 28 d. VAT CBS nutartis civ. byloje *S. K. v. UAB „Re Vera“*, Nr. 2A-748-302/2010, kat. 11.9.10.8; 121.21.
26. 2010 m. spalio 14 d. KLAT CBS nutartis civ. byloje *A. K. v. DNSB „Pakalnė“*, Nr. 2A-715-524/2010, kat. 11.9.3, 11.9.1.
27. 2010 m. lapkričio mėn. 18 d. VAT CBS nutartis civ. byloje *L. A. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 2A-1620-467/2010, kat. 14.1.; 121.15.; 121.18.; 121.21.

28. 2007 m. kovo 6 d. LApT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Nori nenori“ v. Garantinio fondo administracijai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Nr. 2A-199/2007, kat. 126.5.

## **Santrauka**

### **Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu**

Magistro darbe analizuojamas darbo sutarties nutraukimo pagrindas esant šalių susitarimui, remiamasi ne tik darbo teisės teorija, bet ir teismų praktikos pavyzdžiais, bei lyginama su užsienio valstybių įstatymais.

Pirmojoje magistro darbo dalyje, lyginamos Lietuvos Tarybų socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso, Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo bei dabartinio Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusio Darbo kodekso 125 straipsnyje įtvirtintas labiausiai sutartinį darbo teisinių santykiu pobūdį atitinkantis darbo sutarties nutraukimas.

Toliau nagrinėjant temą detalai analizuojama darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūra, kartu siejant su sutarties laisvės principo įgyvendinimu. Akcentuojama pasiūlymo nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu pateikimo raštu svarba, reikalavimo pareikšti sutikimą per septynias dienas bei susitarimo dėl darbo sutarties nutraukimo tarp darbo santykių šalių sudarymo reikšmė. Pabrėžiama, kad esminės sąlygos nutraukiant darbo sutartį šalių susitarimu yra darbo sutarties nutraukimo pagrindas bei terminas, nuo kada sutartis bus nutraukta. Atkreipiamas dėmesys į piniginės kompensacijos reikšmę: piniginė kompensacija gali tapti esmine darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu sąlyga darbuotojui jos pareikalavus. Tačiau vienas svarbiausių bruožų būdingų darbo sutarties nutraukimui šalių susitarimu yra laisvas valios išreiškimas sudarant susitarimą, nes tik tas susitarimas yra galiojantis, kurį darbo santykių šalys sudarė laisva valia išreikšdamos savo tikruosius ketinimus.

Paskutinėje magistro darbo dalyje lyginami kai kurie darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu bruožai su darbo sutarties nutraukimu darbuotojo pareiškimu, terminuotomis sutartimis. Akcentuojamas darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu ypatybės, kai darbuotojas priklauso specialiai įstatymo saugomų asmenų kategorijai.

## **Summary**

### **Termination of an Employment Contract by Agreement between the Parties**

The Master Thesis analyzes the basis for termination of an employment contract by agreement between the parties; it refers not only to the theory of labour law, but also to the judicial practice and comparisons of the legal enactments of foreign countries.

The first part of the Master Thesis deals with comparison of the rules governing the termination of an employment contract by agreement between the parties contained in the Labour Law Code of the Lithuanian Soviet Socialist Republic, the Law on Employment Contract of the Republic of Lithuania and the current Labour Code of the Republic of Lithuania. Article 125 of the Labour Code that entered into force on January 1, 2003 establishes the termination of an employment contract, which best complies with the contractual essence of the legal labour relations.

In further research the detailed analysis of the procedure for termination of an employment contract by agreement between the parties is provided, in conjunction with the implementation of the principle of freedom of contract. The emphasis is made on the importance of the written form of a proposal to terminate an employment contract by agreement between the parties, the requirement to approve the proposal within seven days, and conclusion of the agreement between the parties involved in labour relationship on termination of an employment contract. It is noted that the essential conditions for the termination of an employment contract by agreement between the parties are the basis for termination of an employment contract, and the term on which such a contract will be terminated. Attention is drawn to the importance of financial compensation: the financial compensation may become the essential condition for the termination of an employment contract by agreement between the parties upon request of an employee. However, one of the most important characteristic features for termination of an employment contract by agreement between the parties is declaration of the free will to conclude the agreement, because the agreement is only valid, if it has been concluded by the parties involved in labour relationship between the parties at their free will and by expressing their real intentions.

The final part of the Master Thesis compares some features of the termination of an employment contract by agreement between the parties with the features of the termination of an employment contract by the employee's application, and with the fixed-

term contracts. The emphasis is placed on the features characteristic to the termination of an employment contract on that ground, especially when the employee belongs to a class of persons protected by the law.