

**VILNIAUS UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA**

Lauros Kazakevičiūtės
V kurso darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį

Darbo vadovas: doc. dr. T. Davulis
Recenzentas: asist. I. Povilaitienė

Vilnius 2011

Turinys

Ižanga.....	3
1. Apribojimų ir garantijų, taikomų nutraukiant darbo sutartį, sistemos analizė	6
1.1. Apribojimų ir garantijų, taikomų nutraukiant darbo sutartį, samprata	6
1.2. Sąvokų garantija ir apribojimas, taikomi nutraukiant darbo sutartį, analizė	9
1.3. Nutraukiant darbo sutartį taikomų apribojimų ir garantijų tarpusavio santykis	13
1.4. Nutraukiant darbo sutartį taikomų apribojimų ir garantijų klasifikavimas	16
2. Nutraukiant darbo sutartį darbdaviui taikomi apribojimai	21
2.1. Apribojimas atleisti darbuotoją pagal Darbo kodekso 131 straipsnį.....	21
2.1.1. 131 straipsnio apribojimų taikymo probleminiai aspektai.....	22
2.1.2. 131 straipsnio apribojimų taikymo ribos	26
2.1.3. 131 straipsnio apribojimų taikymas įmonės vadovui	30
2.1.4. 131 straipsnio apribojimų taikymo pažeidimo pasekmės.....	31
2.2. Apribojimas atleisti sergančius ir sužalotus darbe darbuotojus.....	32
2.3. Apribojimas atleisti nėščias moteris ir darbuotojus, auginančius vaikus	36
2.4. Apribojimas atleisti darbuotojus reorganizuojant įmonę.....	42
3. Garantijos, taikomos nutraukiant darbo sutartį.....	47
3.1. Garantijos darbuotojų atstovams	47
3.2. Pirmenybės teisė būti paliktam darbe	53
Išvados	59
Literatūros sąrašas	61
<i>Santrauka</i>	72
<i>Summary</i>	73

Ižanga

Darbo santykiai apima jų subjektų bendrus interesus – tiek darbdaviai, tiek ir darbuotojai suinteresuoti darbo santykių, kurie yra jų egzistavimo sąlyga, išsaugojimu. Vis dėlto, darbo santykiuose ryški darbo subjektų interesų priešprieša – darbdavys yra suinteresuotas pelno bei darbo našumo didėjimu, rinkos vartotojų patenkinimu, o darbuotojas – darbo sąlygų gerinimu ir darbo užmokesčio didinimu. Darbo santykių šalys yra akivaizdžiai skirtingoje ekonominėje padėtyje, būtent todėl įstatymas silpnesnę darbo santykių šalį gina labiau. Darbuotojas yra laisvas savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį – tokiu būdu yra įgyvendinamas Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtintas laisvės pasirinkti darbą bei verslą principas,¹ kai tuo tarpu vien tik darbdavio valios darbo sutarties nutraukimui neužtenka. Darbdavys, siekdamas nutraukti darbo santykius, privalo laikytis apribojimų, taikomų nutraukiant darbo sutartį, bei nepažeisti darbuotojams nustatytų garantijų. Svarbu tai, kad darbo santykių šalys yra skirtingus socialinius interesus ir skirtingą ekonominę padėtį turintys subjektai, taigi darbo santykiai yra specifiški, o vienas iš požymių, kuriais pasireiškia darbo santykių specifiskumas, ir yra garantijų bei apribojimų, numatytų šių santykių subjektams, suderinamumas. Būtina pažymėti, kad įtvirtinti apribojimai bei garantijos yra reikalingi tam, kad užtikrintų darbuotojui numatytų teisių ir laisvių realizavimą.

Temos aktualumas. Temos aktualumas teorijoje pasireiškia tuo, kad nagrinėjama temą apibrėžiančios sąvokos įstatyme, mokslinėje literatūroje bei teismų praktikoje yra vartojamos nenuosekliai ir ši problema prieš tai niekad nebuvo nagrinėta, taigi darbe atliktos analizės dėka stengiamasi pasiekti didesnio teisinio aiškumo bei nuoseklumo. Maža to, nagrinėjamų darbo teisės poįstatyminių taikymas praktikoje taip pat yra gana problematiškas. Analizuojant bylas, susijusias su nutraukiant darbo sutartį taikomais apribojimais bei garantijomis, pastebima, kad praktiniame gyvenime įgyvendinant tai reglamentuojančias teisės normas kyla daug neaiškumų, kas neretai sąlygoja darbo santykio šalių teisių bei interesų pažeidimą. Be to, ne visos Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas)² nuostatos atitinka tarptautinės teisės aktus. Taigi darbe siekiama ne tik atsakyti į praktikoje kylančius klausimus, bet ir pateikti įstatymų leidėjui rekomendacijas dėl darbo

¹ Vyriausybės žinios. 1992, Nr. 21–526.

² Valstybės žinios. 2002, Nr. 64–2569.

įstatymų tobulinimo. Akivaizdu, kad pasirinkta tema yra aktuali tiek teoriškai, tiek praktiškai.

Darbo tikslas. Pagrindinis šio darbo tikslas – išanalizuoti nutraukiant darbo sutartį taikomų apribojimų bei garantijų, išskirtų remiantis gramatiniu teksto aiškinimu, sampratą teorijoje bei taikymą praktikoje. Tikslui pasiekti yra keliami šie pagrindiniai uždaviniai: išsiaiškinti nutraukiant darbo sutartį taikomų apribojimų bei garantijų kaip darbo teisės poįstatyčių reikšmę ir paskirtį; išanalizuoti jų kaip sąvokų vartojimą teisės doktrinoje, įstatyme bei teismų praktikoje; pateikti teisiškai nuoseklesnę nutraukiant darbo sutartį taikomų apribojimų bei garantijų klasifikaciją; išanalizuoti teismų praktikoje nagrinėjamas problemas; įvertinti nagrinėjamų Darbo kodekso nuostatų tarpusavio suderinamumą su tarptautinės teisės aktais; pateikti rekomendacijas įstatymų leidėjui.

Tyrimo objektas. Visų pirma, tyrimo objektas yra nutraukiant darbo sutartį taikomų apribojimų bei garantijų kaip darbo teisės poįstatyčių, išskirtų remiantis gramatiniu teksto aiškinimo metodu, paskirties atskleidimas, taip pat jų kaip sąvokų prigimties, reikšmės ir vartojimo įstatyme, mokslinėje literatūroje, teismų praktikoje išnagrinėjimas. Darbo tyrimo objektas taip pat yra originalios ir teisiškai nuoseklesnės šių darbo teisės poįstatyčių klasifikacijos pateikimas. Būtina pažymėti, kad tyrimo objekto riboms apibrėžti yra naudojama gramatiniu teksto aiškinimo metodu, nes jo dėka tyrimo objektas yra siaurinamas, o tai leidžia atlikti išsamesnę analizę. Likusių darbo dalių tyrimo objektas yra taikant minėtus darbo teisės poįstatyčius praktikoje kylančių problemų išskyrimas, šių poįstatyčių atitikties tarptautinės teisės aktams įvertinimas ir rekomendacijų įstatymų leidėjui pateikimas.

Temos originalumas. Darbo tema tuo aspektu, kuris pasirinktas šiame darbe, anksčiau niekad nebuvo nagrinėjama nei Lietuvos teisinėje mokslinėje literatūroje, nei ankstesniuose magistro darbuose. Šis darbas būtent ir išsiskiria tuo, kad jame pateikiamos ne tik praktinės nutraukiant darbo sutartį taikomų apribojimų bei garantijų taikymo problemos ir rekomendacijos įstatymų leidėjui, tačiau taip pat siekiama pažvelgti į pačią apribojimų ir garantijų prigimtį, kritiškai vertinant Darbo kodekse pateiktą jų klasifikaciją ir siekiant padaryti garantijų bei apribojimų skirstymą teisiškai nuoseklesnį.

Tyrimo šaltiniai. Tiriant darbo objektą bei siekiant užsibrėžto tikslo visų pirma remiamasi Darbo kodeksu ir specialiaja lietuvių bei užsienio teisine literatūra, turinčia svarbią reikšmę siekiant atskleisti apribojimų ir garantijų prigimtį. Siekiant sukurti nuoseklesnę apribojimų bei garantijų klasifikaciją yra svarbūs Europos komisijos atlikti tyrimai bei Vengrijos ir Čekijos darbo kodeksai, turėję didelę įtaką Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimui. Taip pat remiamasi kitais Lietuvos ir Europos Sąjungos teisės aktais, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis bei rekomendacijomis, nes šie aktai yra labai svarbūs siekiant suvokti įstatyme įtvirtintų apribojimų bei garantijų esmę ir paskirtį bei teikiant pasiūlymus įstatymų leidejui dėl įstatymų tobulinimo. Ne mažesnę reikšmę turi ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencija, kuri atskleidžia didelę praktikoje kylančių problemų dalį.

Tyrimo metodai. Plačiausiai darbe taikomi lingvistinis, lyginamasis, sisteminis bei teleologinis aiškinimo metodai, siekiant nustatyti analizuojamų teisės normų žodinę prasmę bei atskleisti naudojamų sąvokų esmę. Be jau minėtų metodų, rašant darbą naudojamos ir istoriniu metodu, lyginant anksčiau galiojusias ir dabar galiojančias darbo teisės normas. Magistro darbe taip pat naudojamas loginis ir kiti tyrimo metodai.

1. Apribojimų ir garantijų, taikomų nutraukiant darbo sutartį, sistemos analizė

Prieš pradėdant nagrinėti nutraukiant darbo sutartį taikomus apribojimus bei garantijas, visų pirma svarbu trumpai paminėti jų teisinę prigimtį. Apskritai žmogaus teisės susikūrė kovojant su feodالية priespauda, politine, socialine – ekonomine ir religine nelygybe, o tarptautiniu mastu šios teisės buvo pradėtos nagrinėti ir atsiskleidė XVII – XVIII amžiuje kaip pirmosios kartos žmogaus teisės, t.y. pilietinės ir politinės teisės. Antrosios kartos žmogaus teisės – ekonominės, socialinės ir kultūrinės, prie kurių priskiriamos ir darbuotojų teisės, bei jų įgyvendinimo garantijos atsirado tautoms kovojant už pozityvias teises – ekonominės padėties bei kultūrinio statuso pagerinimą ir įsitvirtino tik XIX – XX amžiuje. Šioms teisėms įgyvendinti buvo reikalinga organizacinė ir planinga valstybės veiklos forma – valstybė turėjo pripažinti šias teises, apsaugoti jas nuo bet kokio pasikėsimo, taigi valstybės uždaviniu tapo socialinių programų sudarymas ir visapusiškos organizacinės ir ūkinės veiklos, kuri leistų garantuoti minėtas teises, vykdymas.³ Tam, kad darbuotojų teisės nebūtų tik deklaratyvus pobūdžio, jų realizavimui užtikrinti tarptautiniais teisės aktais pamažu buvo pradėtos įtvirtinti atitinkamos garantijos.

Tam, kad būtų galima visapusiškai nagrinėti nutraukiant darbo sutartį darbdaviui taikomus apribojimus, būtina juos atskirti nuo garantijų – šie du darbo teisės poįnstitučiai yra besąlygiškai tarpusavyje susiję, nes jie abu iš esmės skirti silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo teisėms ir interesams ginti. Tikslui pasiekti visų pirma būtina apibrėžti sąvokas ir tokiu būdu išsiaiškinti, kokia yra nutraukiant darbo sutartį taikomų apribojimų ir garantijų prigimtis ir paskirtis.

1.1. Apribojimų ir garantijų, taikomų nutraukiant darbo sutartį, samprata

Pažymėtina, kad bendro nutraukiant darbo sutartį taikomų apribojimų ar garantijų apibrėžimo teisės mokslas nepateikia. Teisės teorijoje yra gausu garantijų sąvokų apibrėžimų

³ MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002. P. 91, P. 95.

bei jų klasifikavimo kriterijų, o apribojimo sąvoka aiškinama tik tam tikrais pavieniais atvejais.

Anot I. Mačernytės – Panomariovienės, garantija – tai atitinkamų (teisinių, ekonominių ir kt.) sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistema, suteikianti visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves įvairiose teisinių santykių srityse. Autorė išskiria tokias darbo sutarties nutraukimo atveju taikomas garantijas:

- 1) teisė, kad darbo sutartis negali būti nutraukta be svarbių priežasčių;
- 2) teisė, kad nutraukiant darbo sutartį bus laikomasi įstatymuose nustatytos tvarkos;
- 3) teisė į atitinkamą kompensaciją ar kitokį atlyginimą, jeigu darbo sutartis nutraukta ne dėl darbuotojo kaltės arba neteisėtai.⁴

Kiti autoriai garantijas apibrėžia kaip valstybės numatytas priemonės ir būdus, užtikrinančius tam tikrą žmogaus teisių ir laisvių teisinį įgyvendinimą. Anot jų, garantijos gali būti materialinės (pvz., piniginės išmokos – garantinės išmokos, kompensacijos) ir nematerialinės (darbo vietos išsaugojimas, poilsio dienų suteikimas, siuntimas mokytis, kelti kvalifikaciją, papildoma apsauga draudžiant dirbti tam tikromis sąlygomis ir pan.).⁵

Garantijos taip pat gali būti apibrėžiamos kaip tai tam tikra sistema teisės normų, principų ir priemonių, kurioms padedant užtikrinamos žmogaus teisės ir laisvės.⁶ Garantijos gali būti suprantamos ir kaip sąlygos, būdai ir priemonės, užtikrinančios jų praktinį įgyvendinimą, apsaugą ir gynimą, skirstant jas į ekonomines, politines, organizacines ir teisesines.⁷

Pažymėtina, kad Rusijos teisės teorijoje aiškinama bendra darbo teisėje vartojama garantijos sąvoka – tai priemonės, būdai ir sąlygos, kurių pagalba užtikrinamas darbuotojams numatytų teisių socialiniuose darbo santykiuose įgyvendinimas. Panaudojant įstatymu įtvirtintas garantijas yra numatomi būdai, kaip įgyvendinti darbuotojų turimas teises, taigi garantijos numato įtvirtintų darbuotojo teisių apsaugą.⁸ Analogiškai garantijos apibrėžiamos ir Rusijos Federacijos darbo kodekso 164 straipsnyje.⁹ Šio kodekso komentare

⁴ *Cit. op.* 3. P. 19, P. 107.

⁵ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Lietuvos darbo teisė: schemas ir komentarai*. Mokomasis metodinis leidinys. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. P. 104.

⁶ BIRMONTIENĖ, T.; JARAŠIŪNAS, E.; KŪRIS, E.; *et al.* *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001. P. 347.

⁷ ČIOČYS, P. *Teisės pagrindai*. Vilnius: VVK leidykla, 2000. P. 65.

⁸ МИРОВОИ, В. У. *Трудовое право России*. Журнал „Управление персоналом“, 2005. P. 630.

⁹ ЗАГОРОДНИКОВ, А. В.; *et al.* *Сравнительный анализ Трудового кодекса и Кодекса законов о труде Российской Федерации*. Санкт–Петербург: Юридический центр пресс, 2003. P. 492.

patikslinama, kad garantijos yra valstybės įsipareigojimai darbuotojams, kurių laikymasis užtikrina darbuotojo teisių realizavimą.¹⁰ Rusijos teisės doktrinoje taip pat teigiama, kad papildomos garantijos atleidžiant iš darbo yra nustatytos tik kai kurioms darbuotojų grupėms, kurios naudojasi didesne apsauga.¹¹ Garantijos apibrėžiamos ir kaip sistema galimybių, kurioms esant įgyvendinamos teisės normos, leidžiama naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdomos teisinės pareigos.¹² Teisinės garantijos taip pat pripažįstamos kaip vienas iš sudėtingos darbuotojų teisių apsaugos sistemos elementų, kurio dėka darbuotojas įgyja realias galimybes įgyvendinti savo teises - garantijų sistema sukurta tam, kad būtų kuo labiau sumažinta darbuotojo teisių pažeidimo atsiradimo galimybė.¹³

Akivaizdu, kad vieno bendro garantijų sąvokos apibrėžimo pateikti negalima, tačiau išanalizavus lietuvių ir užsienio teisės doktrinoje pateikiamus apibrėžimus, darytina išvada, kad darbuotojui numatytos garantijos yra skirtos jo teisių įgyvendinimo bei realizavimo užtikrinimui - įtvirtintos teisės be jas užtikrinančių garantijų būtų bereikšmės. Susiejant šią išvadą su nagrinėjama tema pripažintina, kad tarptautiniu mastu įtvirtinta darbuotojo teisė į apsaugą nuo neteisėto atleidimo būtų sunkiai įgyvendinama, jei ne jos užtikrinimui įstatyme numatytos garantijos, taikomos nutraukiant darbo sutartį.

Svarbu atskleisti ir paties nutraukiant darbo sutartį taikomo apribojimo esmę. Pažymėtina tai, kad Dabartinės lietuvių kalbos žodyne žodis „apriboti“ reiškia „nustatyti ribas“. Akivaizdu, kad būtent tai ir yra daroma Darbo kodekse numatytais apribojimais – siekiama nustatyti darbdavio teisių ribas, tačiau čia ir susiduriama su problema – remiantis gramatiniu teksto aiškinimu, ribos nustatomos tiek apribojimais, tiek garantijomis. Šiuo atveju išsamiai analizei svarbi Rusijos profesoriaus išsakyta pozicija – jo teigimu, teisinė darbuotojo garantija susideda iš šešių elementų, vienas kurių yra apribojimai ir draudimai veiksmų, kurie neigiamai veikia darbo teisių įgyvendinimą.¹⁴ Tenka sutikti su šia nuomone ir pripažinti, kad nutraukiant darbo sutartį darbdaviui taikomi apribojimai yra darbuotojui

¹⁰ ГЛАЗЫРИН, В. В.; НАДВИКОВА В. В.; СЫТИНСКАЯ, М. В.; *et al.* *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Москва: Издательство „Экзамен“, 2008. Р. 401.

¹¹ ТРУНОВ И. Л.; АЙВАР Л. К. *Энциклопедия будущего адвоката*. Москва: Издательство „Волтерс Клувер“, 2006. Р. 558.

¹² КОМАРОВ, С.А.; МАЛЬКО, А.В. *Теория государства и права. Краткий учебник для вузов*. Москва: Издательство Норма, 2001. Р. 386.

¹³ ВЛАДИМИРОВИЧ, Ф. В. *Юридические гарантии трудовых прав работника*. Проблемы защиты трудовых прав граждан. Москва: Права человека, 2004. Р. 218.

¹⁴ СКОБЕЛКИН, В. Н. Указ. соч. Р. 48-49. Iš: ВЛАДИМИРОВИЧ, Ф. В. *Юридические гарантии трудовых прав работника*. Проблемы защиты трудовых прав граждан. Москва: Права человека, 2004. Р. 218.

numatytų garantijų sudedamoji dalis, nes šie abu darbo teisės poįnstitučiai atlieka tą pačią funkciją – užtikrina tarptautiniais teisės aktais ir juos įgyvendinančiais nacionalinės teisės aktais įtvirtintų darbuotojo teisių įgyvendinimą ir realizavimą.

Pripažinus, kad apribojimai yra garantijų sudedamoji dalis, svarbu pabrėžti, kad Darbo kodekse, reglamentuojant darbo santykių pasibaigimą, išskirtos tiek garantijos, tiek ir apribojimai, taigi toliau šie darbo teisės poįnstitučiai bus analizuojami sąvokų vartojimo aspektu. Nesant aiškių sąvokų apibrėžimų bei klasifikatorių, siekiant atriboti nutraukiant darbo sutartį taikomas garantijas bei apribojimus, kitoje darbo dalyje bus remiamasi gramatiniu teksto aiškinimu.

1.2. Sąvokų garantija ir apribojimas, taikomi nutraukiant darbo sutartį, analizė

Pažymėtina, kad Darbo kodekse įtvirtinamos įvairios garantijos ir vienos jų, tokios kaip įspėjimo terminas, išeitinė kompensacija ir pan., iš principo yra skirtos visiems darbuotojams, nesiejant jų su priklausomumu konkrečiai darbuotojų grupei. Svarbu patikslinti, kad šio darbo nagrinėjimo objektas yra garantijos, taikomos nutraukiant darbo sutartį, kurios yra skirtos atskiroms darbuotojų kategorijoms dėl jų fizinės būklės (pvz.: garantijos nėščioms moterims), ypatingo statuso (pvz.: garantijos darbuotojų atstovams) ar kitų priežasčių.

Darbo kodekse yra numatytos nutraukiant darbo sutartį taikomos garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus (Darbo kodekso 132 straipsnis), sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams (Darbo kodekso 133 straipsnis), darbuotojų atstovams (Darbo kodekso 134 straipsnis), Darbo kodekso 135 straipsnyje numatytų kategorijų darbuotojams, darbo ginčų komisijos nariams (Darbo kodekso 303 straipsnio 1 dalis). Apribojimus, taikomus darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį, tiesiogiai įtvirtina Darbo kodekso 131 ir 138 straipsniai. Svarbu išanalizuoti, kaip šios Darbo kodekso normos yra suprantamos bei kaip atitinkamos sąvokos yra vartojamos įstatyme, teisinėje mokslinėje literatūroje bei teismų praktikoje.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad *teisės moksle* tos pačios Darbo kodekso normos suprantamos skirtingai – kartais kaip apribojimas darbdaviui, kartais kaip garantija darbuotojui. Priešprieša vartojant šias sąvokas teisės doktrinoje labai ryški. Pavyzdžiui, viename vadovėlyje pirmenybės teisė būti paliktam darbe, kai mažinamas darbuotojų

skaičius, yra suprantama kaip garantija,¹⁵ o I. Mačernytė – Panomariovienė viename iš savo straipsnių, išskirdama specialų skyrių „Apribojimai nutraukiant darbo santykius“, analizuoja pirmenybės teisę būti paliktam darbe kaip vieną iš apribojimų, taikomų darbdaviui ir taip pat kaip padidintą, palyginus su kitais, garantiją, nustatytą labiau socialiai pažeidžiamiems asmenims.¹⁶ Kitas pavyzdys – Darbo kodekso 138 straipsnis, remiantis gramatiniu teksto aiškinimu, numato apribojimus nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę, tačiau I. Mačernytė – Panomariovienė nagrinėja šiuos apribojimus kaip garantijas, numatytas darbuotojams.¹⁷ Skirtumo tarp sąvokų garantija ir apribojimas taip pat nedaro ir kiti Lietuvos teisės mokslininkai, kaip pvz.: I. Nekrošius,¹⁸ V. Tiažkijus.¹⁹ Atkreiptinas dėmesys, kad nagrinėjant darbo sutarties nutraukimo apribojimus įtvirtinantį Darbo kodekso 131 straipsnį, teisinėje literatūroje dažnai sutinkama nuomonė, kad šis straipsnis įtvirtina garantijas darbuotojams, pvz.: I. Nekrošius teigia, kad šis straipsnis numato garantijas darbuotojams jų laikino nedarbingumo ir atostogų metu,²⁰ kiti autoriai,²¹ tarp jų ir Darbo kodekso komentaro autoriai,²² išsako tapačią nuomonę, maža to, šios sąvokos kartais netgi vartojamos kaip sinonimai.²³ Tokių pavyzdžių teisinėje literatūroje apstu, kas suponuoja išvadą, jog teisės doktrinoje sąvokos garantija ir apribojimas, taikomi nutraukiant darbo sutartį, turi tapačią ar bent panašią reikšmę. Tačiau tuomet nebeaiškus tampa įstatymų leidėjo tikslas – ko siekdamas jis, įtvirtindamas darbuotojų teisių ir interesų apsaugą atleidimo iš darbo atveju, atitinkamuose Darbo kodekso straipsniuose numatė apribojimus, o kituose – garantijas. Akivaizdu, kad šiam aspektui teisės doktrinoje iki šiol nebuvo skiriamas pakankamas dėmesys, taigi, siekiant atlikti išsamesnę analizę, būtina išnagrinėti ir *įstatyminių šių sąvokų vartojimą*.

¹⁵ BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUOBAITĖ, R.; *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008. P. 173.

¹⁶ MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 2 (40). P. 43.

¹⁷ MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 4 (82). P. 54–60.

¹⁸ NEKROŠIUS *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 261.

¹⁹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005. P. 446.

²⁰ *Cit. op.* 18. P. 262.

²¹ MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002. P. 73.; DAVIDAVIČIUS, H. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Kaunas: Smaltija, 2003. P. 105.

²² BUŽINSKAS, G.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; DAVULIS, T.; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 144.

²³ BUBILAITYTĖ, B. Terminuotų darbo sutarčių teisinio reguliavimo ypatumai pagal Lietuvos teisę. *Teisė*, 2008, Nr. (69). P. 136.

Kaip jau buvo minėta, Darbo kodekso 132, 133, 134 ir 135 straipsniai numato garantijas, taikomas darbuotojams, nutraukiant darbo sutartį, o Darbo kodekso 131 ir 138 straipsniai numato apribojimus, taikomus darbdaviui atleidžiant darbuotojus iš darbo. Sąvokų nagrinėjimo aspektu probleminis yra Darbo kodekso 131 ir 133 straipsnių santykis, nes analizuojant šias normas vėlgi tampa neaiškus įstatymų leidėjo tikslas – 131 straipsnis numato apribojimus nutraukti darbo sutartį darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, o 133 straipsnis, įtvirtinantis garantijas sergantiems ir sužalotiems darbe, pastarąjį straipsnį patikslina numatydamas laikinojo nedarbingumo laikotarpius, kuriems pasibaigus 131 straipsnyje numatyti apribojimai nebetaikomi. Problema yra ta, kad 131 straipsnyje daroma tiesioginė nuoroda į 133 straipsnį, kuris, turėdamas tiesioginį santykį su 131 straipsniu, vis dėlto numato ne apribojimus, o garantijas sergantiems ir sužalotiems darbe. Atsižvelgiant į tai, nėra visiškai aišku, sergančių darbuotojų apsauga Darbo kodekse yra įtvirtinta apribojimais ar garantijomis. Pripažintina, kad įstatymų leidėjas, vartodamas nagrinėjamas sąvokas, yra nenuoseklus.

Nenuoseklumas pastebimas ir taikant istorinį mokslinio tyrimo metodą – anksčiau galiojusio Darbo sutarties įstatymo 35 straipsnio pavadinimas buvo „Apribojimai nutraukiant darbo sutartį su nėščia moterimi ir motina, auginančia vaiką iki 3 metų“,²⁴ o pagal naujai įsigaliojusį Darbo kodeksą tą pačią normą įtvirtinantis 132 straipsnis vadinamas „Garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantiems vaikus“. Visų pirma, įstatymų leidėjas, reglamentuodamas nėščių moterų ir darbuotojų, auginančių vaiką iki trijų metų, apsaugą atleidimo iš darbo atveju, pakeitė vieną sąvoką kita. Nors šis pakeitimas neturi įtakos taikant minėtas nuostatas praktikoje, tačiau teoriškai kyla nagrinėjamų sąvokų atskyrimo problema. Antra, to paties Darbo sutarties įstatymo 35 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad garantijos, išvardintos šio straipsnio pirmojoje ir antrojoje dalyse, netaikomos, kai darbo sutartis nutraukiama pagal Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 punktą. Sprendžiant iš straipsnio pavadinimo, jis įtvirtina apribojimus, taikomus nutraukiant darbo sutartį, tačiau pačiame straipsnyje tiesiogiai įvardijamos garantijos, taikomos darbuotojams. Analizė leidžia daryti išvadą, kad įstatymų leidėjui garantijos darbuotojams ir apribojimai darbdaviui, taikomi nutraukiant darbo sutartį, iš esmės yra tapačios sąvokos. Kita vertus, naujai įsigaliojusio Darbo kodekso 132 straipsnio pavadinimas rodo, kad įstatymų leidėjas specialiai siekė išskirti nėščias moteris ir darbuotojus, auginančius vaikus, kaip atskirą darbuotojų grupę.

²⁴ Valstybės žinios. 1991, Nr. 36–973.

kuriai taikomos atitinkamos garantijos. Tokiu būdu galimai siekta užtikrinti atskirų Darbo kodekso nuostatų suderinamumą ir vientisumą. Vis dėlto, lieka neaišku, kodėl tokiu atveju ne visi darbuotojų apsaugą atleidimo iš darbo atveju įtvirtinantys straipsniai yra vadinami garantijomis, arba atvirkščiai – kodėl ne visi yra vadinami apribojimais.

Nagrinėjant šią temą būtina paminėti kitą svarbų aspektą – Darbo kodeksas numato konkrečias garantijas ir apribojimus priimant į darbą. Garantijas numato Darbo kodekso 96 straipsnis, o apribojimus – 97 straipsnis, ir nors abi normos yra draudžiamojo pobūdžio, tačiau jos anaipol nėra sinonimiškos ir mokslinėje literatūroje nėra vartojamos greta (priešingai nei garantijos ir apribojimai, taikomi nutraukiant darbo sutartį) – šiuo atveju garantijos priimant į darbą numato atitinkamus draudimus darbdaviui ir tokiu būdu suteikia darbuotojui papildomą jo teisių ir interesų apsaugą, o apribojimais, priešingai – nustatomi draudimai darbuotojui, mažinantys jo teisių apimtį tam tikrose priėmimo į darbą srityse. P. Čiočys netgi pateikia garantijų priimant į darbą apibrėžimą – tai laidavimas tam tikrų teisių, kurios teikiamos asmenims sudarant su jais darbo sutartis.²⁵ Įstatymų leidėjo pozicija įtvirtinant garantijas ir apribojimus priimant į darbą yra labai aiški, deja, tokio teisinio aiškumo nėra nagrinėjant garantijas ir apribojimus, taikomus nutraukiant darbo sutartį.

Teismų praktika taip pat negelbsti siekiant atriboti garantijas ir apribojimus, taikomus nutraukiant darbo sutartį – nagrinėjant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką akivaizdu, kad skirtumas tarp šių sąvokų nedaromas. Pavyzdžiui, nagrinėdamas Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto taikymo sąlygas teismas vartoja abi sąvokas – pripažinęs, kad šiame straipsnyje yra įtvirtinta garantija, teismas vis dėlto aiškinasi šiame straipsnyje įtvirtinto apribojimo esmę.²⁶ Tokia nagrinėjamų sąvokų vartojimo praktika pastebima ir kitose Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylose.²⁷ Kita vertus, egzistuojant aptartam įstatyminiam reguliavimui, nepagrįsta būtų tikėtis, jog teismų praktika pateiktų atsakymą į iškeltą klausimą, nes tai nėra problema, turinti praktinės reikšmės – bet kokiu atveju nagrinėjamos sąvokos turi tiesioginį ryšį – darbdaviui nustatytais apribojimais yra įtvirtinamos garantijos darbuotojui, o darbuotojui nustatytomis garantijomis yra įtvirtinami apribojimai darbdaviui ir tokiu būdu yra siekiama vieningo tikslo – darbuotojui numatytų teisių realizavimo užtikrinimo.

²⁵ *Cit. op.* 7. P. 195.

²⁶ 2010 m. lapkričio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. Byloje *K. V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas*, Nr. 3K-3-466/2010.

²⁷ 2007 m. spalio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, Nr. 3K-3-397/2007, 2011 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *B. M. v. Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras*, Nr. 3K-3-10/2011 ir kt.

Vis dėlto, padarius išvadą, kad sąvokos garantija ir apribojimas, taikomi nutraukiant darbo sutartį, vartojamos kaip tapačios ar bent jau panašią reikšmę turinčios sąvokos tiek mokslinėje literatūroje, tiek Darbo kodekse, tiek ir teismų praktikoje, pripažintina, kad problema, nors ir teoriniu lygmeniu, tačiau egzistuoja – tai atskleis tolimesnė darbo dalis.

1.3. Nutraukiant darbo sutartį taikomų apribojimų ir garantijų tarpusavio santykis

Būtina dar kartą pažymėti, kad tiek garantijos, tiek apribojimai yra nustatomi tam, kad užtikrintų silpnesniajai darbo santykių šaliai numatytų teisių įgyvendinimą ir realizavimą, taigi tarp nutraukiant darbo sutartį taikomų garantijų ir apribojimų yra neatsiejamas tiesioginis ryšys. Nors garantijos ir apribojimai, taikomi nutraukiant darbo sutartį, yra du vienos sistemos sudedamieji elementai, atliekantys tą pačią funkciją, ir skirtumas tarp jų kaip sąvokų tirtose srityse nėra daromas, vis dėlto, negalima pripažinti, kad garantija ir apribojimas kaip sąvokos yra iš esmės tapačios ir todėl būtina nagrinėti jų tarpusavio santykį.

Teisinėje literatūroje ir teismų praktikoje sutinkama nuomonė, kad įstatyme įtvirtintos garantijos atleidžiant iš darbo yra numatytos *tam tikroms darbuotojų kategorijoms*, dažnai – *labiau socialiai pažeidžiamoms*. Kaip teigia I. Mačernytė – Panomariovienė, objektyviosios teisės požiūriu garantijos tam tikroms kategorijoms asmenų yra pateisinamos tokių asmenų pažeidžiamumu, pvz.: nėščių moterų ir darbuotojų, auginančių vaikus, sergančių ir sužalotų darbe darbuotojų, darbuotojų atstovų ir kt.²⁸ A. Vaišvila pažymi, kad yra tokių kategorijų žmonių, kurie turi specialių pareigų visuomenei arba patys nesugeba bent minimaliai garantuoti savo pagrindinių žmogaus teisių ir todėl kyla būtinybė remiantis įstatymu didinti jų teisių saugą valstybės priemonėmis.²⁹ Pažymėtina, kad Darbo sutarties įstatymas netgi numatė būtinybę padidinti tam tikrų asmenų teisių apsaugą formuluojant ją kaip papildomų garantijų labiausiai socialiai pažeidžiamų piliečių grupėms nustatymo principą (2 straipsnio 2 punktas). Šis kriterijus tinka bendrai kalbant apie garantijų darbuotojams nustatymą, tačiau jis neatitinka šiuo metu galiojančiame Darbo kodekse numatyto teisinio reguliavimo - pripažįstant, kad garantijos darbuotojams ir apribojimai

²⁸ *Cit. op.* 3. P. 3.

²⁹ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000. P. 142.

darbdaviui yra atskiriami remiantis tam tikros labiau socialiai pažeidžiamos grupės kriterijumi, kyla daug neaiškumų. Pvz.: kuo darbuotojų grupė, auginanti vaikus iki 3 metų amžiaus, skiriasi nuo neįgaliųjų, esančių nemokamose atostogose (184 straipsnio 1 dalies 4 punktas). Pirmai grupei, remiantis gramatiniu įstatyme įtvirtinto reguliavimo aiškinimu, taikomos garantijos (132 straipsnio 2 dalis), o antrai grupei, patenkančiai į 131 straipsnio 1 dalies reguliavimo sritį, taikomi apribojimai atleidžiant iš darbo. Kitas pavyzdys, kuo sergantys ir sužaloti darbe kaip atskira darbuotojų kategorija (133 straipsnis) skiriasi nuo tėvų, esančių tėvystės atostogose laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo (Darbo kodekso 179⁽¹⁾ straipsnis) – abi darbuotojų grupės patenka tiek į 131, tiek ir 133 straipsnio reguliavimo sritį, taigi jų atžvilgiu galioja tiek garantijos, tiek ir apribojimai. Galų gale, kuo sergantys ir sužaloti darbe (133 straipsnis) skiriasi nuo darbuotojų, kuriems nustatytas laikinasis nedarbingumas (131 straipsnis) – tai yra ta pati asmenų grupė, tačiau ji patenka į dviejų skirtingomis sąvokomis darbuotojų apsaugą įtvirtinančių Darbo kodekso straipsnių reguliavimo sritį. Pripažintina, kad siekiant paaiškinti įstatymų leidėjo tikslą Darbo kodekse atitinkamais straipsniais įtvirtinti ne tik garantijas, bet ir apribojimus, taikomus nutraukiant darbo sutartį, tenka abejoti tam tikros labiau socialiai pažeidžiamos darbuotojų grupės ar kategorijos kriterijaus pagrįstumu, nes tos pačios darbuotojų kategorijos atžvilgiu neretai taikomos tiek garantijos, tiek apribojimai. Maža to, darbuotojų kategorijos, kurioms numatytos garantijos, ne visada yra labiau socialiai pažeidžiamos darbuotojų grupės nei tos, kurių atžvilgiu taikomi apribojimai, pvz.: neįgalieji, esantys nemokamose atostogose, nėra mažiau socialiai pažeidžiama darbuotojų grupė už darbuotojų, auginančių vaikus iki 3 metų, grupę.

Kita vertus, garantijų, taikomų nutraukiant darbo sutartį, nustatymas tam tikroms darbuotojų kategorijoms yra *darbo įstatymų diferenciacija*, kuri dėl skirtingų darbo sąlygų, skirtingų darbuotojų psichofizinių savybių ir kitų veiksnių darbo teisėje yra neišvengiama. Darbo santykiai yra diferencijuojami atsižvelgiant tiek į objektyvius kriterijus, tokius kaip gamybos, gamtinės geografinės sąlygos, darbo sunkumas, darbo kenksmingumas sveikatai, tiek ir subjektyvius – tam tikrų darbuotojų grupių kriterijus, konkrečiai jų psichofizines savybes. Darbo santykių reglamentavimo diferenciacija pasireiškia tiek nacionaliniu lygiu, tiek ir tarptautiniu. Pavyzdžiui, darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas numato saugos ir sveikatos garantijas atskiroms darbuotojų grupėms – t.y., jauniems asmenims, motinoms ir neįgaliesiems. Europos socialinė chartija išskiria vaikus ir paauglius (7 straipsnis), dirbančias motinas (8 straipsnis), asmenis su fizine ir psichine negalia (15 straipsnis) kaip darbuotojų

grupės, kurioms turi būti užtikrinama aukštesnio lygio apsauga dėl jų išskirtinių psichofizinių savybių.³⁰ Kaip teigia Rusijos mokslininkas V. Kiselevas, darbo santykių diferenciacija pakelia teisinių garantijų lygį tam tikroms darbuotojų kategorijoms.³¹ Akivaizdu, kad Darbo kodekse įtvirtintos garantijos, taikomos nutraukiant darbo sutartį, taip pat yra darbo santykių reglamentavimo diferenciacija, ir atitinkamos grupės, kurioms nustatyta didesnė apsauga nutraukiant darbo santykius, išskiriamos atsižvelgiant į jų psichofizines savybes (pvz.: nėščios moterys ir moterys, esančios nėštumo ir gimdymo atostogose, 129 straipsnio 4 dalyje numatyti asmenys), ypatingą statusą (darbuotojų atstovai) ir pan. Padarius tokia išvada, tampa abejotinas 133 straipsniu išskirtos sergančių darbuotojų grupės kaip atskiros darbuotojų kategorijos, kuriai taikomos atitinkamos garantijos, išskyrimo pagrįstumas. Neabejotina, kad sergantis darbuotojas atsiduria ypatingoje socialinėje padėtyje ir yra pažeidžiamas, tačiau socialinio pažeidžiamumo lygis iš principo labiausiai priklauso nuo laikinojo nedarbingumo laikotarpio – darbdavys išties gali būti nesuinteresuotas išlaikyti darbuotoją, kuris serga tris mėnesius iš eilės, tačiau vargu, ar jo interesai subjektyviai bus pažeisti, jei darbuotojas dėl ligos neateis į darbą vieną ar dvi dienas. Maža to, sergančių darbuotojų grupė nėra tam tikra kategorija, pasižyminti išskirtinėmis psichofizinėmis savybėmis arba turinti ypatingą statusą, taip pat ši grupė yra sunkiai identifikuojama remiantis objektyviais kriterijais, nes į ją bet kuriuo darbo santykių metu gali patekti absoliučiai kiekvienas darbuotojas.

Atkreiptinas dėmesys, kad I. Nekrošius, nagrinėdamas nutraukiant darbo sutartį taikomus apribojimus bei garantijas, teigia, kad darbo sutarties nutraukimo apribojimus ir garantijas atleidžiamiesiems darbuotojams darbo įstatymai nustato atsižvelgdami į darbo sutarties nutraukimo pagrindus, priežastis ir aplinkybes arba į darbuotojo sveikatą, amžių, šeimyninę padėtį.³² Galima būtų daryti išvadą, kad šio autoriaus nuomone apribojimais darbdaviui nustatomi remiantis sutarties nutraukimo pagrindais, priežastimis ir aplinkybėmis, o darbuotojo sveikata, amžius bei šeimyninė padėtis lemia garantijų įtvirtinimą. Vis dėlto tokiu būdu nėra atskleidžiama atitinkamo įstatyme egzistuojančio apribojimų ir garantijų klasifikavimo prigimtis, nes pasirinkti klasifikavimo kriterijai yra tik tiesioginė įstatyme numatyto skirstymo išdava.

Pažymėtina, kad P. Čiočys taip pat bando atskirti sąvokas garantija ir apribojimas, kurie taikomi nutraukiant darbo sutartį. Autoriaus nuomone, Darbo kodekse yra išskiriami

³⁰ Valstybės žinios, 2001 Nr. 49–1704.

³¹ КИСЕЛЕВ, И. Я. *Зарубежное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: Издательство „Норма–Инфра“, 1998. P. 42.

³² *Cit op.* 18. P 261.

darbo sutarties nutraukimo apribojimai atskirų kategorijų asmenims ir garantijos nėščioms moterims, darbuotojams, auginantiems vaikus, sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams, taip pat darbuotojų atstovams ir reorganizuojamos įmonės darbuotojams.³³ Visų pirma, formuluotė „išskiriami darbo sutarties nutraukimo apribojimai atskirų kategorijų asmenims“ yra jau pati savaime prieštaringa ir prieštaraujanti apribojimo kaip šiame kontekste taikytinos sąvokos prigimčiai, nes apribojimai yra nustatomi ne tam tikrų kategorijų asmenims, o darbdaviui, kuris privalo laikytis tų apribojimų tam tikrų darbuotojų atžvilgiu. Visų antra, P. Čiočio teigimu, tiek apribojimai, tiek garantijos išskiriamos atskirų kategorijų asmenims – tokiu būdu tik paaiškinamas Darbo kodekse įtvirtintas atitinkamų nuostatų skirstymas, tačiau ne tokio skirstymo prigimtis ar priežastys. Atsižvelgiant į tai, pripažintina, kad šio autoriaus pateiktas garantijų ir apribojimų skirstymas nėra nuoseklus, o jo pasirinktas kriterijus yra pats savaime prieštaringas ir juo taip pat negalima remtis kaip atskaitos tašku siekiant atlikti išsamesnę analizę.

1.4. Nutraukiant darbo sutartį taikomų apribojimų ir garantijų klasifikavimas

Norint įgyvendinti šioje darbo dalyje iškeltą tikslą – suklasifikuoti taikomus nutraukiant darbo sutartį apribojimus ir garantijas, visų pirma, pasitelkus istorinį bei lyginamąjį tyrimo metodus, būtina išanalizuoti dabar galiojančiame Darbo kodekse įtvirtinto teisinio reguliavimo prigimtį.

Kaip nurodyta Darbo kodekso aiškinamajame rašte, rengiant Darbo kodekso projektą į jį ne tik buvo perkelta didžioji dalis Europos Sąjungos direktyvų nuostatų bei skirtas didelis dėmesys Lietuvos Respublikos ratifikuotoms Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoms ir neratifikuotoms konvencijoms bei rekomendacijoms, tačiau taip pat buvo pasinaudota tų Rytų bei Vidurio Europos valstybių, kurios jau reformavo savo darbo teisę, patirtimi (konkrečiai – Vengrijos, Čekijos, Lenkijos).³⁴ Būtent todėl svarbu apžvelgti, kaip šiame darbe nagrinėjama tema yra reglamentuojama valstybėse, kurių indėlis rengiant Lietuvos Respublikos darbo kodeksą buvo itin svarbus.

³³ *Cit. op. 7. P. 214.*

³⁴ Lietuvos Respublikos Darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas // 2001, Nr. IXP-1268.

Čekijos Respublikos darbo kodekso (toliau - *Čekijos darbo kodeksas*) trečio poskyrio „Darbdavio išpėjimo draudimas“ (angl. – *prohibition of notice by employer*) 53 dalyje nurodoma, kad darbdavys negali išpėti darbuotojo apie atleidimą per apsauginį laikotarpį, t.y. per laikino nedarbingumo laikotarpį, karinių pratybų ar specialiųjų karinių pratybų atlikimo laikotarpį, visuomeninių pareigų atlikimo laikotarpį, taip pat laikotarpį, kai moteris yra nėščia arba išėjusi motinystės atostogų arba kai motina arba tėvas išėjo tėvystės atostogų.³⁵ Akivaizdu, kad Čekijos darbo kodekse yra įtvirtinti tik apribojimai nutraukti darbo sutartį, o kaip apribojimų nustatymo pagrindas yra išskiriamos ne tam tikros darbuotojų grupės, o atitinkamas apsauginis laikotarpis – laikino nedarbingumo, motinystės atostogų ir kiti, kurių metu galioja absoliutus draudimas nutraukti darbo sutartį. Tokia sąvoka kaip garantija Čekijos darbo kodekse apskritai nėra vartojama, nors numatytais apribojimais ir draudimais būtent ir siekiama įtvirtinti tam tikras garantijas darbuotojams. Čekijos darbo kodekso komentare taip pat pažymima, kad šis kodeksas nustato apsauginį laikotarpį, per kurį draudžiama išpėti darbuotoją net jei tam būtų atitinkamas pagrindas.³⁶ Maža to, Europos komisija, nagrinėdama darbo teisės vystimąsi Europos Sąjungos šalyse per 1995–2005 m. laikotarpį, taip pat atkreipia dėmesį į aplinkybę, kad Čekijoje darbdavys turi turėti omenyje, kad atleidimas iš darbo yra draudžiamas būtent tam tikrais periodais.³⁷ Reikia pripažinti, kad Čekijos darbo kodekse numatytas reguliavimas nuostatų formulavimo atžvilgiu yra aiškesnis už įtvirtintąjį Lietuvos Respublikos darbo kodekse, be to, yra aiškus ir nedviprasmiškas nutraukiant darbo sutartį darbdaviui taikomų apribojimų nustatymo kriterijus, t.y. tam tikras apsauginis laikotarpis.

Vengrijos Respublikos darbo kodekso (toliau - *Vengrijos darbo kodeksas*) 90 dalyje nurodyta, kad darbdaviai negali nutraukti darbo santykių pagal įprastą atleidimo procedūrą toje dalyje nurodytais laikotarpiais, tai yra laikino nedarbingumo laikotarpiu, bet ne ilgesniu nei vieneri metai, atostogų sergančiam vaikui slaugyti ar neapmokamų atostogų artimam giminaičiui slaugyti ar prižiūrėti laikotarpiu, nėštumo laikotarpiu ir tris mėnesius po gimdymo arba motinystės atostogų laikotarpiu, taip pat tikrosios arba atsarginės krašto

³⁵ Labour code of the Czech Republic. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/labour_code.pdf>

³⁶ PICHRT, J.; ŠTEFKO, M. *Labour Law in Czech Republic*. Kluwer Law International, 2010. P. 193.

³⁷ European Commission. The evolution of labour law in the EU-12 (1995-2005). Volume 3. 2008. P. 124. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.nd.edu/~lawlib/students/guide_labor_law/v3EvolutionofLabourLaw.pdf>

apsaugos tarnybos ėjimo laikotarpiu.³⁸ Be to, Vengrijos darbo kodekso 26 (3) dalyje nurodyta, kad bet koks darbo santykių nutraukimas arba diskriminacija, paremta naryste ar veikla profesinėje sąjungoje, yra neteisėta, o 28 dalis numato analogiškas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 134 straipsniui nuostatas. Akivaizdu, kad susiduriama su identišku teisinio reguliavimo principu – Vengrijos darbo kodekse, kaip ir Čekijos darbo kodekse, įtvirtintos ne garantijos, o nutraukiant darbo sutartį taikomi apribojimai, kurie nustatomi remiantis vieninteliu kriterijumi – atitinkamu laikotarpiu, kurio metu pradeda veikti padidintos apsaugos mechanizmas. Europos komisija, nagrinėdama darbo teisės vystimąsi Vengrijos valstybėje ir aptardama Vengrijos darbo teisėje įtvirtintus apribojimus nutraukti darbo sutartį, taip pat kaip kriterijų išskiria ne darbuotojų grupes, o tam tikrus apsauginius laikotarpius, kurių metu taikomi absoliutūs draudimai arba apribojimai nutraukti darbo sutartį.³⁹

Pažymėtina, kad tuo pačiu metu kaip ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, t. y. 2003 m. sausio 1 d., įsigaliojo ir Latvijos Respublikos darbo kodeksas (toliau - Latvijos darbo kodeksas), o Estijos Respublikoje šiuo metu galioja pavieniai, nekodifikuoti darbo teisės aktai – darbo sutarties, atostogų, darbo ir poilsio laiko ir kiti įstatymai.⁴⁰ Pravartu trumpai aptarti ir šių valstybių praktiką.

Latvijos darbo kodekso 109 dalyje „Draudimai ir apribojimai įspėti dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ nustatyta, kad darbdaviui yra draudžiama įspėti apie darbo santykių nutraukimą ir nutraukti darbo santykius su nėščia moterimi, taip pat su moterimi vienerių metų laikotarpiu po gimdymo, bet jei moteris maitina krūtimi – visą maitinimo krūtimi laikotarpį, taip pat su neįgaliu asmeniu bei laikinojo nedarbingumo laikotarpiu ir laikotarpiu, kai darbuotojas yra atostogose arba neatlieka darbo dėl kitų pateisinamų priežasčių.⁴¹

Estijos Respublikos darbo sutarties įstatymo (toliau - Estijos darbo sutarties įstatymas) 92 straipsnyje „Nutraukimo apribojimai“ (angl. – *restrictions of cancellation*) numatyta, kad darbdavys negali nutraukti darbo sutarties, kai darbuotoja yra nėščia arba turi teisę į gimdymo ir motinystės atostogas, kai darbuotojas atlieka svarbias šeimos pareigas, kai

³⁸ Labour code of the Republic of Hungary. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>>

³⁹ *Cit. op.* 37. P. 301.

⁴⁰ RAZGŪNIENĖ, A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74 (66). P. 48.

⁴¹ Labour code of the Republic of Latvia. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://webapps01.un.org/vawdatabase/uploads/Labour%20Law%202004.pdf>>

darbuotojas per trumpą terminą nesusidoroja su savo pareigomis dėl savo sveikatos būklės, darbuotojas atstovauja kitiems darbuotojams įstatymų nustatyta tvarka, darbuotojas atlieka tikrąją arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą ir dėl kitų priežasčių.⁴² Taigi apribojimai taikomi tuo atveju, jei yra atitinkamos priežastys, kurioms atsiradus pradeda galioti „nutraukimo apribojimai“. Estijos darbo sutarties įstatymo 94 straipsnyje, kaip ir Latvijos darbo kodekso 110 dalyje, egzistuoja analogiška Lietuvos Respublikos darbo kodekso 134 straipsniui nuostata dėl darbuotojų atstovo atleidimo, tačiau, remiantis pažodiniu teksto aiškinimu, tai, skirtingai nei Lietuvoje, nėra formuluojama kaip garantija darbuotojų atstovams.

Baltijos valstybių darbo teisėje įtvirtinant apribojimus, taikomus darbdaviui nutraukiant darbo sutartį, remiamasi panašiu principu kaip ir Čekijoje bei Vengrijoje – pirma, šių valstybių darbo teisėje nustatomi tik apribojimai, antra – jiems būdingas absoliutus pobūdis, trečia – remiantis gramatiniu teksto aiškinimu, apribojimų taikymui būtinos priežastys formuluojamos kaip tam tikri laikotarpiai, kurių metu ir galioja atitinkami draudimai. Apibendrinant pažymėtina, kad tarp visų keturių valstybių pastebimas vienas bendras požymis – įtvirtinant apribojimus, užtikrinančius darbuotojų apsaugą atleidimo iš darbo atveju, šiose valstybėse pasirenkamas vienas aiškus kriterijus, t.y. apsauginis laikotarpis. Kitaip tariant, šias valstybes sieja bendras apribojimų, taikomų nutraukiant darbo sutartį, formulavimo principas – tam tikru laikotarpiu arba dėl tam tikrų priežasčių galioja absoliutus draudimas įspėti ir nutraukti darbo santykius. Lyginant su Lietuvos Respublikos nutraukiant darbo sutartį taikomų apribojimų ir garantijų įstatyminiu reglamentavimu, minėtų valstybių praktika yra pranašesnė nuostatų formulavimo atžvilgiu – įstatyminis reglamentavimas yra teisiškai nuoseklus, aiškus, išvengta dviprasmybių.

Paminėtina, kad Europos Komisijos tyrime, nagrinėjant Europos Sąjungos valstybių darbo teisės vystimąsi, pastebėta, kad siekiant išvengti atitinkamų darbuotojų teisių pažeidimo, atleidimas yra apskritai tam tikra apimtimi draudžiamas arba jam yra įtvirtinamos specialios procedūros, kurių laikantis darbo santykiai gali būti nutraukti. Nagrinėjant Lietuvos darbo teisę pažymėta, kad kai kurios iš Darbo kodekse nustatytų garantijų yra draudžiamojo pobūdžio, bet dauguma jų tiesiog susijusios su atitinkamais procedūriniais reikalavimais atleidžiant iš darbo.⁴³

⁴² Employment contracts act of the Republic of Estonia. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.legaltext.ee/text/en/XXXX060.htm>>

⁴³ *Cit. op.* 37. P. 280.

Svarbu paminėti, kad Europos Komisijos tyrime pateikti komentarai bei išanalizuota paminėtų valstybių praktika atveria kelią naujai minties kryptiai. Atskleistas aptariamų Darbo kodekse vartojamų sąvokų nenuoseklumas verčia ieškoti naujos nutraukiant darbo sutartį taikomų garantijų bei apribojimų klasifikacijos. Nagrinėjant Darbo kodekse nutraukiant darbo sutartį taikomas garantijas ir apribojimus tampa akivaizdus skirtumas tarp aptariamų nuostatų - kai kurios nuostatos numato absoliučius draudimus nutraukti darbo santykius, kitos – tik papildomas darbo santykių nutraukimo procedūras. Remiantis tuo, galima suklasifikuoti Darbo kodekse numatytas nutraukiant darbo sutartį taikomas garantijas ir apribojimus atsižvelgiant į tai, ar tam tikra Darbo kodekso nuostata įtvirtina absoliutų draudimą atleisti iš darbo tam tikru laikotarpiu arba dėl tam tikrų priežasčių, ar ne, t.y. ar atitinkama nuostata tiesiog įtvirtina papildomus reikalavimus atleidžiant iš darbo, kurių laikantis darbo santykiai vis dėlto gali būti nutraukiami, o šių reikalavimų laikymasis tik užtikrina didesnę tam tikrų grupių teisių ir interesų apsaugą.

Priėjus tokios išvados, nebegalima sutikti su nuomone, kad tam tikros garantijos draudžia atleidimą iš darbo.⁴⁴ Pasirinkus aptartą garantijos kaip sąvokos reikšmę, pripažintina, kad garantija atleidimo nedraudžia, ji tik nustato papildomus reikalavimus nutraukiant darbo sutartį.

Pagal pasirinktą klasifikavimo kriterijų Darbo kodekse numatyti apribojimai ir garantijos klasifikuotini taip:

– nutraukiant darbo sutartį darbdaviui taikomi apribojimai – absoliutūs draudimai tam tikru laikotarpiu ar dėl tam tikrų priežasčių nutraukti darbo sutartį su darbuotoju:

- 1) apribojimas atleisti darbuotojus pagal Darbo kodekso 131 straipsnį;
- 2) apribojimas atleisti sergančius ir sužalotus darbe darbuotojus (133 straipsnis);
- 3) apribojimas atleisti nėščias moteris ir darbuotojus, auginančius vaikus (132 straipsnis);
- 4) apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę (138 straipsnis).

– nutraukiant darbo sutartį darbuotojui taikomos garantijos – papildomi reikalavimai, kurių įtvirtinimas suteikia didesnę teisių ir interesų apsaugą tam tikroms darbuotojų kategorijoms, tačiau neužtikrina besąlygiško darbo santykių tęstinumo:

- 1) garantijos darbuotojų atstovams (134 straipsnis);
- 2) garantija pasinaudoti pirmenybės teise būti paliktam dirbti (135 straipsnis).

⁴⁴ MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40 (32). P. 67.

2. Nutraukiant darbo sutartį darbdaviui taikomi apribojimai

Darbe išskirtus nutraukiant darbo sutartį darbdaviui taikomus apribojimus vienija tai, kad jie visi numato absoliučius draudimus tam tikru laikotarpiu ar dėl tam tikros priežasties nutraukti darbo santykius su darbuotoju, tokiu būdu užtikrinant galimybę darbuotojui realizuoti jam nustatytas teises. Šis skirstymas nagrinėjamų teisės normų taikymui praktinės reikšmės neturi, tačiau teoriškai pasirinkta klasifikacija įveda teisinį nuoseklumą ir aiškumą.

2.1. Apribojimas atleisti darbuotoją pagal Darbo kodekso 131 straipsnį

Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) Konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 6 straipsnyje numatyta, kad laikinas nedarbingumas negali būti teisėta darbo santykių nutraukimo priežastis. Europos komisija, 2006 m. atlikusi tyrimą ir išnaginėjusi Nyderlandų, Suomijos, Prancūzijos, Portugalijos, Ispanijos, Vokietijos, Belgijos, Airijos, Švedijos, Didžiosios Britanijos, Liuksemburgo, Italijos, Austrijos, Graikijos, Danijos valstybių teisinę bazę, reglamentuojančią darbo santykių nutraukimą, pažymėjo, kad apsauga atleidimo iš darbo atveju darbuotojams laikinojo nedarbingumo laikotarpiu neįtvirtinta tik Danijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Airijoje, Austrijoje, Didžiojoje Britanijoje.⁴⁵

Minėtą TDO Konvencijos nuostatą atkartojančio Darbo kodekso 131 straipsnio, draudžiančio įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat jo atostogų metu bei darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas (išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus), nuostatomis siekiama vieno bendro tikslo – uždrausti darbdaviui priimti sprendimą „už akių“ ir suteikti darbuotojui teisę tiesiogiai dalyvauti priimant sprendimą.⁴⁶ Darbo kodekso 131 straipsnio nuostatos neatrodo sudėtingos, tačiau praktikoje kyla nemažai neaiškumų ir problemų taikant šį straipsnį, ypač kai kalbama apie 131 straipsnio ir kitų Darbo kodekso nuostatų tarpusavio santykį.

⁴⁵ European Commission. Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union. 2006. . P 125. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en>

⁴⁶ *Cit. op.* 19. P. 447.

2.1.1. 131 straipsnio apribojimų taikymo probleminiai aspektai

Visų pirma, reikia išnagrinėti pačią laikinojo nedarbingumo bei atostogų sąvoką. *Darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpis* pagal Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą yra laikotarpis, patvirtintas sveikatos priežiūros įstaigų pažymėjimais ar pažymomis, išduotais vadovaujantis sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 21 d. įsakymu Nr. V-653/A1-356 patvirtintomis Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklėmis, kurio metu darbuotojas nepriklausomai nuo laikino nedarbingumo atsiradimo priežasties buvo laikinai nedarbingas.⁴⁷

Laikinojo nedarbingumo sąvoka ir šio laikotarpio nustatymas yra pakankamai aiškus, priešingai nei straipsnyje minimos *atostogos* – nėra visiškai aišku, kokios rūšies atostogos patenka į 131 straipsnio reguliavimo sritį. Viena vertus, galima daryti išvadą, kad tai tik kasmetinės atostogos ir tam tikros rūšies tikslinės atostogos, nes, priešingu atveju, Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą dubliuotų su 132 straipsnio 1 dalimi, kuriame minimos tikslinių atostogų rūšys. Tačiau Lietuvos Aukščiausias Teismas pažymėjo, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatytos atostogos suprantamos kaip bet kurios rūšies atostogos, numatytos Darbo kodekso 164 ir 178 straipsniuose.⁴⁸ Teoriškai dėl tokio perteklinio teisinio reguliavimo kyla problema – tie patys santykiai kartais patenka į dviejų normų reguliavimo sritį, kuriose numatyti apribojimai yra skirtingos apimtys. Pvz.: moters, esančios nėštumo ir gimdymo atostogose, darbo santykiai patenka į abiejų straipsnių reguliavimo sritį, tačiau pagal 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą išimtis dėl atleidimo yra tik 136 straipsnio 1 dalis, o pagal 132 straipsnio 1 dalį – 136 straipsnio 1 ir 2 dalys. Darytina išvada, kad 132 straipsnio 1 dalis laikytina specialiąja norma 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto atžvilgiu. Vis dėlto, įgyvendinant Darbo kodekso 10 straipsnyje įtvirtintą principą ir siekiant užtikrinti Darbo kodekso vientisumą ir atskirų jo sudedamųjų dalių suderinamumą, 131 straipsnio 1 dalis turėtų būti papildyta numatant, kad šio straipsnio išimtis taip pat yra ir 136 straipsnio 2 dalis.

⁴⁷ Valstybės žinios, 2010-07-27, Nr. 89-4740.

⁴⁸ 2003 m. gruodžio 29 d. LAT Teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga Nr. 44.

Bet kokių atveju 131 straipsnio 1 dalies 1 punktas, numatantis išimtis nutraukiant darbo santykius, nesiderina su 165 straipsnio 1 dalimi, kurioje numatyta, kad kasmetinių atostogų metu yra paliekama darbo vieta (pareigos). Maža to, 180 straipsnio 3 dalis taip pat numato, kad atostogų laikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, laikotarpiu darbuotojui paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama. Abi normos nustato dar didesnius apribojimus darbdaviui lyginant su įtvirtintais atitinkamai Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte bei 132 straipsnyje. Darbo kodekso normas privalu aiškinti sistemiškai – minėtų normų tarpusavio santykis suponuoja išvadą, kad pirmu atveju 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą reiktų laikyti specialiąja norma 165 straipsnio 1 dalies atžvilgiu, nes 131 straipsnio 1 dalies 1 punktas iš principo sukonkretina 165 straipsnio 1 dalies nuostatą. Antru atveju – 180 straipsnio 3 dalis laikytina specialiąja norma 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto ir 132 straipsnio atžvilgiu, nes 180 straipsnio 3 dalies taikymo sritis iš visų paminėtų straipsnių taikymo sričių yra labiausiai konkretizuota.

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso 131 straipsnis turi tiesioginį ryšį su Darbo kodekso 133 straipsniu, pagal kurį darbo vieta ir pareigos darbuotojui yra paliekamos, jeigu jis dėl laikinojo nedarbingumo (kurio priežastis nebuvo sužalojimas darbe arba profesinė liga) neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką.

Pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiasis teismas buvo nurodęs, kad anksčiau galiojusiam Darbo sutarties įstatyme ir kituose įstatymuose nebuvo nuostatos, kad laikinas nedarbingumas bei atostogų nutraukia išpėjimo terminą - tokiu atveju išpėjimo termino eiga ne nutraukiama, bet sustabdoma iki darbuotojo sugrįžimo į darbą.⁴⁹ Svarbu išsiaiškinti, ar įsigaliojus Darbo kodeksui laikinasis nedarbingumas turi tokią pačią įtaką išpėjimo termino skaičiavimui. Remiantis Darbo kodekso 130 straipsnio 4 dalimi, išpėjimo terminas pratęsiamas darbuotojo ligos ar atostogų laikui ar laikotarpiui nuo bylos iškėlimo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo, kai įstatymų nustatyta tvarka ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo. Šiais atvejais išpėjimo terminas pratęsiamas atitinkamai tiek kalendorinių dienų, kiek jo eigos metu darbuotojas buvo nedarbingas, atostogavo arba kiek užtruko nuo bylos iškėlimo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo, kai įstatymų nustatyta

⁴⁹ 2003 m. gruodžio 1 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje D. P. v. Kauno apskrities sporto medicinos centras, Nr. 3K-3-1141.

tvarka buvo ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo.⁵⁰ Darytina išvada, kad minėti laikotarpiai, patenkantys į išpėjimo terminą, stabdo jo skaičiavimą.

Vienas probleminių klausimų, pasitaikantis taikant 131 straipsnį yra tas, ar šiame straipsnyje numatytas apribojimas yra absoliutus ir jo nesilaikymas pripažįstamas pažeidimu net ir tuo atveju, kai darbdavys, atleisdamas darbuotoją, apie jo laikinąjį nedarbingumą nežino. Pripažintina pagrįsta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pozicija, kad tuo atveju, kai darbdavys, priimdamas įsakymą dėl darbo sutarties su darbuotoju nutraukimo, nėra šio informuojamas apie ligą, t. y. nežino apie aplinkybę, reikšmingą Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtintam draudimui taikyti, negali būti pripažįstama, kad yra pažeistas Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatytas draudimas, ir remiantis tokia išvada atleidimas iš darbo negali būti pripažintas neteisėtu.⁵¹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat yra paskirstęs įrodinėjimo pareigą kilus tokio pobūdžio ginčui – aplinkybės, kad darbdavys žinojo apie darbuotojui taikytiną garantiją, įrodinėjimo pareiga tenka darbuotojui remiantis Civilinio proceso kodekso 178 straipsniu – šalys turi įrodyti aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus bei atsikirtimus.⁵² Vadovaujantis Darbo kodekso 35 straipsniu, numatančiu, kad įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų, nėra pagrindo nesutikti su teismo formuojama praktika, nes darbuotojas, elgdamasis nerūpestingai ir neapdairiai, iš tiesų turi prisiimti neigiamų pasekmių kilimo riziką.

Besąlygiškai su šiuo klausimu susijęs ir kitas, išvestinis klausimas – ar vien formalus nedarbingumo pažymėjimo turėjimas gali apsaugoti darbuotoją nuo atleidimo. Natūralu, kad laikinojo nedarbingumo laikotarpiu darbuotojas pripažįstamas nepajėgiu atlikti savo darbo funkcijas, dėl to aptariamam laikotarpiu jis atleidžiamas nuo šios pareigos. Išnagrinėjus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką galima suformuluoti taisyklę, kad tuo atveju, kai darbuotojas turi nedarbingumo pažymėjimą, tačiau atleidimo iš darbo dieną faktiškai yra darbingas ir atlieka savo darbo funkcijas, nėra pagrindo pripažinti, kad darbdavys pažeidžia

⁵⁰ 2008 m. kovo 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *F. V v. AB „Anykščių vynas“*, Nr. 3K-3-156/2008.

⁵¹ 2007 m. gruodžio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Ch. v. Individuali L. Š. I „Meškėnas“*, Nr. 3K-3-560/2007; 2001 m. gruodžio 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. R. v. UAB „(duomenys neskelbtini)“*, Nr. 3K-3-1179.

⁵² *Cit. op.* 48.

Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą.⁵³ Nors darbuotojo kaip silpnesnės darbo santykių šalies teisės visad turi būti ginamos labiau nei darbdavio, tačiau Darbo kodekso 131 straipsnyje numatytas apribojimas negali būti aiškinamas vien tik formaliai, t.y. nedarbingumo pažymėjimo turėjimas, priešingai nei medicinos pažymos apie nėštumą pateikimas darbdaviui, darbuotojui faktiškai esant darbingam negali užtikrinti straipsnyje numatytų apribojimų taikymo.

Paminėtina, kad, nagrinėdamas Darbo kodekso ir Teismų įstatymo santykį, Lietuvos apeliacinis teismas byloje dėl darbuotojo, einančio teisėjo pareigas, atleidimo iš darbo jo atostogų metu pažymėjo, kad Lietuvos Respublikos teismų teisėjo atleidimo iš pareigų tvarką reglamentuoja Teismų įstatymas.⁵⁴ Teismų įstatymas nenumato apsaugos teisėjams jų nedarbingumo laikotarpiu ar atostogų metu ir nedraudžia šių laikotarpių metu atleisti teisėją iš pareigų. Darbo kodekso normos galėtų būti taikomos tik tuo atveju, jeigu Teismų įstatymas nereglamentuotų teisėjo atleidimo iš pareigų tvarkos.⁵⁵ Teismų įstatyme nėra blanketinės nuorodos į Darbo kodekso normų taikymą, todėl teismo pozicija laikytina pagrįsta – įstatymų leidėjas teisėjų veiklą reglamentuoja specialiu įstatymu ir teisinio pagrindo teisėjams kaip ir darbuotojams naudotis didesne teisių apsauga nėra.

Nagrinėjamo straipsnio 1 dalies 2 punktą numato draudimą įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo *darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą*, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. Ši nuostata buvo įtvirtinta ir Darbo sutarties įstatymo 36 straipsnyje, be to, komentuojamo straipsnio 1 dalies 2 punkte pakartojamas TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 punkto „b“ papunktis, pagal kurį svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį negali būti nebuvimas darbe darbuotojo, pašaukto atlikti privalomą karinę tarnybą arba kitas piliečio pareigas. Ši nuostata taip pat įtvirtinta Europos Sąjungos valstybių teisės aktuose – Europos komisija jau minėto 2006 m. tyrimo ataskaitoje pažymėjo, kad apsauga atleidimo iš darbo atveju darbuotojams, atliekantiems karinę tarnybą ar kitas visuomenines pareigas, įtvirtinta visose tirtose valstybėse, išskyrus Airiją ir Liuksemburgą.⁵⁶

Svarbu paminėti, kad darbo sutarties vykdymas minėtais atvejais yra sustabdomas – darbuotojas nevykdo savo funkcijų pagal darbo sutartį, darbdavys nemoka darbo

⁵³ 2004 m. lapkričio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Buchovskaja v. Klaipėdos vaikų globos namai "Danė"*, Nr. 3K-3-605/2004.

⁵⁴ Valstybės žinios. 1994, Nr. 46-851.

⁵⁵ 2007 m. rugpjūčio 31 d. Lietuvos apeliacinio teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. G. v. Lietuvos Respublikos Prezidentas, Teisėjų taryba ir Lietuvos valstybė*, Nr. 2A-383/2007.

⁵⁶ *Cit. op.* 45. P 125.

užmokesčio ir t.t. Kai darbuotojas sugrįžta, jam turi būti leidžiama eiti darbo sutartyje numatytas pareigas arba dirbti sulygtą darbą, o jeigu jų neliko, darbuotojui reikia pasiūlyti lygiavertes pareigas arba darbą. Jeigu minėtais laikotarpiais darbovietė yra likviduojama, karinę tarnybą atliekantis arba kitokias piliečio pareigas vykdomas darbuotojas atleidžiamas iš darbo bendra tvarka, kaip ir kiti tos įmonės darbuotojai.⁵⁷ Privalomąją karo tarnybą atlikti pašauktas darbuotojas į darbą pagal įstatymą privalo atvykti kitą darbo dieną po to, kai pasibaigė jo privalomosios karinės tarnybos laikotarpis, o tai nustatoma pagal karinių institucijų išduotus dokumentus.⁵⁸

Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministerija parengė ir 2011 m. sausio 7 d. pateikė svarstymui darbo kodekso 131 straipsnio pakeitimo įstatymo projektą, nes šiame straipsnyje vartojama sąvoka „tikroji krašto apsaugos tarnyba“ neatitinka karo tarnybą reglamentuojančių įstatymų.⁵⁹ Siekiant pašalinti šios sąvokos neatitikimą Lietuvos Respublikos karo prievolės ir Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymams, turėtų būti numatyta, kad šiuo straipsniu draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją, atliekantį privalomąją karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą. Įstatymo pakeitimo projektas vertintinas teigiamai, nes priėmus įstatymą būtų užtikrintas Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Lietuvos Respublikos karo prievolės ir Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymų nuostatų suderinamumas.

2.1.2. 131 straipsnio apribojimų taikymo ribos

Remiantis Darbo kodekso komentara rengusių autorių nuomone, 131 straipsnyje nustatytais apribojimais siekiama apsaugoti darbuotojo interesus, todėl jie taikomi tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, ir netaikomi, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais: pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 2 punktą, 125 straipsnį bei 136 straipsnio 1 dalį. Tai patvirtina ir teismų praktika.⁶⁰ Šie apribojimai be išimčių taikomi tiek

⁵⁷ *Cit. op.* 22. P. 143.

⁵⁸ 2005 m. gruodžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“*, Nr. 3K-3-657/2005.

⁵⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 131 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas // 2011, Nr. 11-36-03.

⁶⁰ 2004 m. birželio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *K. Kirdeikis v. UAB "Alvora"*, Nr. 3K-3-391/2004; 2004 m. lapkričio 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Vaidelis v. UAB "Autosabina"*, Nr. 3K-3-586/2004; 1999 m. spalio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. A. v.*

terminuotoms, tiek neterminuotoms darbo sutartims, jeigu jos nutraukiamos pagal Darbo kodekso 129 straipsnį. Taip pat pažymėtina, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalyje nustatyti apribojimai nutraukti darbo sutartį netaikomi atleidžiant darbuotoją pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalį, t.y. įstatymo nedraudžiama darbuotoją atleisti iš darbo pačiam prašant laikinojo nedarbingumo laikotarpiu.⁶¹ Šią nuostatą atitinka ir teismų praktika.⁶² Teismų praktikoje taip pat formuluojama taisyklė, kad laikino nedarbingumo laikotarpiu darbuotojo negalima atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą.⁶³ Maža to, Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatytas draudimas taikytinas darbdaviui nutraukiant darbo sutartį ir pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą.⁶⁴ Sistemiškai nagrinėjant Darbo kodekso normas, toks 131 straipsnyje įtvirtintos nuostatos turinio aiškinimas atitinka ir Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalies nuostatą, kurioje nustatyta, kad laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, neįskaitomas į terminą drausminei nuobaudai skirti.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką tuo atveju, kai darbuotojas padaro tokį darbo drausmės pažeidimą, kad yra pagrindas jį atleisti iš darbo be išpėjimo, būtų neteisinga naudotis tokios pat apimties teisine gynyba dėl ligos, kuria naudojasi darbuotojas, jeigu jis atleidžiamas be išpėjimo ir ne dėl darbo drausmės pažeidimo, t.y. ne drausminės nuobaudos taikymo tvarka. Vien Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto pažeidimas, kai atleidimas iš darbo taikomas drausminės nuobaudos taikymo tvarka, nesudaro pagrindo besąlygiškai taikyti Darbo kodekso 297 straipsnio 3 dalį ir teismas neprivalo grąžinti darbuotojo į darbą, o gali spręsti dėl kitų darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdų taikymo.⁶⁵ Analizuojant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išsakytą poziciją pažymėtina, kad teismams yra paliekama diskrecijos teisė rinktis iš 297 straipsnyje įtvirtintų alternatyvių darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdų, taigi tokia praktika vertintina teigiamai.

Pasienio policijos departamentas prie LR Vidaus reikalų ministerijos, Nr. 3K-3-538; 2000 m. birželio 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *P. L. v. AB „Kauno kranai“*, Nr. 3K-3-708.

⁶¹ BAGDANSKIS, T. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2010, Nr. 1 (119). P 222.

⁶² 2008 m. rugsėjo 30 d. LAT Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje *A. S. v. SR UAB „Alsa“*, Nr. 3K-3-442/2008; 2009 m. liepos 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L. B. v. UAB „Vilpostus“*, Nr. 3K-3-337/2009.

⁶³ 2009 m. kovo 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. C. v. Sandros Nitiuk individuali įmonė*, Nr. 3K-3-115/2009; 2004 m. lapkričio 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Mackevičius v. VŠĮ Nacionalinis karujo centras*, Nr. 3K-3-638/2004; 2004 m. lapkričio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Buchovskaja v. Klaipėdos vaikų globos namai "Danė"*, Nr. 3K-3-605/2004.

⁶⁴ 2007 m. gruodžio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Ch. v. Individuali L. Š. I „Meškėnas“*, Nr. 3K-3-560/2007.

⁶⁵ 2008 m. spalio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. M. v. SB „Volungėlė“*, bendrijos pirmininkas *A. A. L.*, Nr. 3K-3-542/2008.

Teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principai būtų pažeisti tuo atveju, jei teismas būtų įpareigojęs kitus teismus tokiu atveju apskritai eliminuoti 297 straipsnio 3 dalyje numatytą gražinimo į darbą galimybę.

Svarbu paminėti ir tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, plėsdamas Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies taikymo ribas, įvedė naują taisyklę, kurios dėka užtikrinama dar didesnė darbuotojo teisių apsauga – kol nesibaigia Darbo kodekso 133 straipsnyje nustatyti darbo vietos išsaugojimo terminai, negalimas ne tik darbo sutarties darbdavio iniciatyva nutraukimas, bet apskritai draudžiama imtis kokių nors su atleidimu iš darbo susijusių procedūrų, tame tarpe ir įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, jeigu toks darbdavio veiksmas pagal įstatymą yra būtinas darbo sutarčiai tuo konkrečiu pagrindu nutraukti.⁶⁶

Būtina atskirai aptarti Darbo kodekso 131 straipsnio apribojimų taikymo ribas esant *terminuotai darbo sutarčiai*. Darbo kodekso komentaro rengėjai, aiškindami Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą, teigia, kad jei darbuotojas, suėjęs darbo sutartyje nustatytam terminui yra laikinai nedarbingas, jo darbo sutarties terminas nukeliamas iki tos dienos, kada jis sugrįžtų į darbą. Būtent šią darbo dieną galima nutraukti su darbuotoju sudarytą terminuotą darbo sutartį pagal Darbo kodekso 126 straipsnį.⁶⁷ Siekiant išsiaiškinti, kaip ši nuostata veikia praktikoje, pažymėtina, kad skirtingų instancijų teismai klaidingai taiko Darbo kodekso 131 straipsnio normas, kai nutraukiamos terminuotos darbo sutartys.⁶⁸ Maža to, pati Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika šiuo atžvilgiu yra nenuosekli ir ilgainiui pasikeitė.

2004 metais buvo suformuota praktika, kad laikinojo nedarbingumo laikotarpis nėra kliūtis nutraukti terminuotą sutartį suėjęs jos terminui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies norma taikoma tais atvejais, kai nutraukiant darbo sutartį darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo. Esant terminuotai darbo sutarčiai įspėjimas nenumatytas, taigi teismas padarė išvadą – Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalis nustato, kad suėjęs darbo sutarties pasibaigimo terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o tai reiškia, kad darbdavys, suėjęs numatytam terminui, nežiūrint į tai, ar darbuotojas turi ar neturi laikino nedarbingumo

⁶⁶ 2010 m. lapkričio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. Byloje K. V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas, Nr. 3K-3-466/2010.

⁶⁷ *Cit. op.* 22. P. 91.

⁶⁸ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 10 (88). P. 75.

pažymėjimą, turi teisę nutraukti darbo sutartį.⁶⁹ Teismo motyvai, kuriais laikinojo nedarbingumo laikotarpiu apsaugos darbuotojui taikymas siejamas su išpėjimo buvimu ar nebuvimu, laikytinas prieštaraujančiu darbo teisės, kaip turinčios užtikrinti silpnesniosios darbo santykių šalies teises, paskirčiai – Darbo kodekso nuostatos negali būti aiškinamos vien tik formaliai. Be to, toks aiškinimas lemtų ir visiškai kitokį Darbo kodekso 131 straipsnio ir 136 straipsnio 2 ir 3 dalies santykį, nes šie straipsniai, lygiai taip pat kaip ir Darbo kodekso 126 straipsnis, nenumato išpėjimo. Tenka pripažinti, kad tokiu atveju darbo santykių pasibaigimas darbuotojui nėra netikėtas ir nesukelia psichologinės traumos, nes jau sudarant darbo sutartį yra žinoma, kada darbo santykiai baigsis, tačiau vadovaujantis teismo išsakyta pozicija būtų apskritai paneigta paties laikinojo nedarbingumo kaip apsauginio laikotarpio prigimtis ir paskirtis.

Vis dėlto, teismų praktikoje įvyko pozityviai vertintinų pasikeitimų – 2007 metais buvo suformuluota taisyklė, kad 131 straipsnio 1 dalies draudimas taikomas visais darbo sutarties pasibaigimo atvejais, taip pat ir dėl to, kad suėjo darbo sutarties terminas, išskyrus atvejus, numatytus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje, nes straipsnyje nėra nuorodos, kad šis apribojimas netaikomas Darbo kodekso 126 straipsnio atveju.⁷⁰ Gali būti keliamas klausimas, ar toks Darbo kodekso nuostatų aiškinimas neprieštarauja pačiai terminuotosios sutarties prigimčiai, tačiau darbo teisė kaip išskirtinę socialinę reikšmę turinti teisės šaka reikalauja ginti silpnesniąją darbo santykių šalį, dėl to negali būti paneigiamas laikinojo nedarbingumo kaip apsauginio laikotarpio absoliutumo pobūdis.

Atkreiptinas dėmesys, kad nenutraukus darbo sutarties suėjus jos terminui laikinojo nedarbingumo laikotarpiu darbuotojui gali kilti abejonės, ar terminuota sutartis netapo neterminuota remiantis Darbo kodekso 126 straipsnio 2 dalimi. Galiojant Darbo sutarties įstatymui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas formavo praktiką, kad darbo sutarties termino pasibaigimas yra juridinis įvykis, neatsižvelgiant į laikinojo nedarbingumo faktą sudarantis pagrindą terminuotos darbo sutarties pasibaigimui, jeigu darbuotojas ar darbdavys atsisako sutartį pratęsti. Nenutraukus sutarties suėjus terminui, buvo pripažįstama, kad ji tampa neterminuota.⁷¹ Įsigaliojus Darbo kodeksui tokie lūkesčiai tampa nepagrįsti, nes Darbo kodekso 131 straipsnis nustato tam tikras darbo vietos išsaugojimo garantijas, bet negali pa-

⁶⁹ 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. Jakaitė v. UAB "Vokė III"*, Nr. 3K-3-220/2004.

⁷⁰ 2007 m. vasario 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. V. v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-83/2007.

⁷¹ 1999 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Z. K. v. Lietuvos ir JAV AB "Klaipėdos nafta"*, Nr. 3K-3-618.

keisti darbo sutarties rūšies, taigi dėl susidariusių aplinkybių terminuota sutartis netampa neterminuota.⁷² Tai patvirtina ir pasikeitusi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika – terminuotos darbo sutarties nenutraukimas suėjus jos terminui dėl to, kad ją (sutartį) nutraukti draudžia įstatymas, negali būti vertinamas kaip sukeliantis darbo sutarties tapimo neterminuota teisinės pasekmes.⁷³

2.1.3. 131 straipsnio apribojimų taikymas įmonės vadovui

Nagrinęjant Darbo kodekso 131 straipsnio taikymo ribas, labai svarbu panagrinėti praktikoje keliamą šių apribojimų taikymo uždarnosios akcinės bendrovės vadovui problemą.

Visų pirma pažymėtina, kad bendrovės ir jos vadovo santykiai yra specifiniai, juose yra pavedimo santykių bruožų, todėl Darbo kodekse yra nustatytos išimtys su bendrovės vadovu sudaromoms darbo sutartims. Viena iš nurodytų išimčių yra ta, kad su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis nutraukiama vadovaujantis ne Darbo kodeksu, bet Civiliniu kodeksu ir Akcinių bendrovių įstatyme nustatytais pagrindais. Bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusius santykius darbo teisės normos reglamentuoja tiek, kiek tai susiję su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimu, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu. Šio vienasmenio bendrovės valdymo organo reikšmė ir svarba lemia absoliučią ir jokių sąlygų neapribotą jį išrinkusio kito bendrovės organo teisę atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų. Taigi teismų praktikoje yra formuluojama taisyklė, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatytas apribojimas nutraukti darbo sutartį ligos metu nėra ta socialinė garantija, kuria gali pasinaudoti bendrovės vadovas, nes reikalavimo laikytis Darbo kodekso nuostatų, kuriose reglamentuoti darbuotojų įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą ir darbo sutarties nutraukimo ribojimai, taikymas neatitiktų teisės atšaukti bendrovės vadovą absoliutumo. Dėl to, atleidžiant bendrovės vadovą iš pareigų, 131 straipsnio 1 dalies 1 punktas netaikytinas.⁷⁴

⁷² *Cit. op.* 22. P. 143.

⁷³ 2005 m. rugsėjo 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005.

⁷⁴ 2007 m. spalio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, Nr. 3K-3-397/2007; 2005 m. spalio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“*, Nr. 3K-3-457/2005; 2001 m. spalio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V.*

Remiantis teismų praktika, bendrijos valdybos pirmininko laikinasis nedarbingumas taip pat negali būti laikomas kliūtimi atšaukti jį iš bendrijos valdybos pirmininko pareigų, nes Darbo kodekso nuostatų, kuriose įtvirtinti darbo sutarties nutraukimo ribojimai, taikymas neatitiktų bendrijos narių susirinkimo absoliutaus teisės atšaukti bendrijos valdybos pirmininką pobūdžio. Taigi šiuo atveju Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą taip pat netaikytinas.⁷⁵

2.1.4. 131 straipsnio apribojimų taikymo pažeidimo pasekmės

Nors nedarbingumo laikotarpiu draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo, bet ši norma tiesiogiai nenurodo, kokios dėl to atsiranda pasekmės – ar atitinkamo sprendimo priėmimas yra pagrindas darbuotoją besąlygiškai grąžinti į darbą, ar pripažinti jo atleidimą neteisėtu nedarbingumo laikotarpiu, bet taikyti kitus jo teisių gynimo būdus, pvz.: nukelti jo atleidimo datą iki to laiko, kol pasibaigs nedarbingumo laikotarpis. Pažymėtina, kad iki Darbo kodekso galiojusio Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 4 dalyje buvo nuostata, jog, atleisus darbuotoją iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu, darbo sutarties nutraukimo diena buvo laikoma kita po nedarbingumo laikotarpio pasibaigimo einanti diena. Šią nuostatą pripažino ir teismų praktika.⁷⁶ Įsigaliojus Darbo kodeksui tokios nuostatos nebeliko, todėl darbo sutarties nutraukimo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu pasekmės nėra aiškios.

Atsakymą į šį klausimą vienoje iš bylų pateikė Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodydamas, kad Darbo kodekso 131 straipsniu įtvirtinta norma yra draudžiamoji, o jos pažeidimas atleidimą iš darbo daro neteisėtą – 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatytos normos pažeidimas reiškia įstatymų nustatytos tvarkos pažeidimą ta prasme, kad nepriklausomai nuo atleidimo iš darbo pagrindo teisėtumo ar neteisėtumo darbuotoją teismas grąžina į darbą.⁷⁷ Tas pats buvo nustatyta ir kitoje byloje, kurioje teismas taip pat pažymėjo, kad šiais apribojimais yra siekiama apsaugoti darbuotojo interesus, užtikrinant darbuotojui darbo vietos išsaugojimą.⁷⁸ Tačiau tokia teismo pozicija yra suabsoliutinta, dėl to ir

Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001; 2010 m. balandžio 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. B. B. v. UAB „NEO GROUP“*, Nr. 3K-3-157/2010.

⁷⁵ 2009 m. vasario 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *P. Ž. v. SB „Rūta“*, Nr. 3K-3-88/2009.

⁷⁶ 2002 m. gegužės 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. P. v. VĮ „(duomenys neskelbtini)“*, Nr. 3K-3-726.

⁷⁷ 2009 m. spalio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. M. v. sodininkų bendrija „Volungėlė“*, Nr. 3K-3-448/2009.

⁷⁸ 2006 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D. L. v. UAB „Ukmergės biofabrikas“*, Nr. 3K-3-93/2006.

ginčytina. Praktikoje gali pasitaikyti situacija, kai, pvz.: darbuotojas atleidžiamas laikinojo nedarbingumo laikotarpiu suėjus darbo sutarties terminui. Esant dabartiniam įstatyminiam reguliavimui, toks atleidimas pripažįstamas reikalavimo laikytis numatytų draudimų darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu pažeidimu, tačiau atleidimo iš darbo pagrindas teisėtas. Remiantis išsakyta teismo pozicija, toks darbuotojas turėtų būti besąlygiškai grąžinamas į darbą, tačiau tuomet susidarytų teisiškai nepateisinama ir ydinga situacija, pažeidžianti darbdavio interesus. Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto ir 297 straipsnio santykis neturėtų būti aiškinamas taip griežtai ir teismui kiekvienu atveju turi būti paliekama diskrecijos teisė, nustačius bylai svarbias aplinkybes pasirinkti vieną iš Darbo kodekso 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatytų alternatyvių darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdų.

Be to, priešinga praktika ką tik aptartai buvo suformuota kitoje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje, kurioje buvo nurodyta, kad vien Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto pažeidimas, kai atleidimas iš darbo taikomas drausminės nuobaudos taikymo tvarka, nesudaro pagrindo besąlygiškai taikyti Darbo kodekso 297 straipsnio 3 dalį ir teismas neprivalo grąžinti darbuotojo į darbą, o gali spręsti dėl kitų darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdų taikymo.⁷⁹ Formuojant tokią praktiką vienas iš motyvų buvo tas, kad darbuotojui, padariusiam darbo drausmės pažeidimą, už kurį yra pagrindas jį atleisti iš darbo be išpėjimo, būtų neteisinga naudotis tokios pat apimties teisine gynyba dėl ligos, kuria naudojasi darbuotojas, jeigu jis atleidžiamas ne drausminės nuobaudos taikymo tvarka. Tai neatitiktų teisingumo principo, nes teisė negali ginti pažeidėjo daugiau, negu nieko nepažeidusio asmens.

2.2. Apribojimas atleisti sergančius ir sužalotus darbe darbuotojus

Darbo kodekso 133 straipsnis, remiantis gramatiniu teksto aiškinimu, numato garantijas sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams, tačiau šis straipsnis tik papildo 131 straipsnį – jame yra numatyti laikotarpiai, kurių metu galioja 131 straipsnyje įtvirtinti apribojimai darbdaviui. 133 straipsnis papildo 131 straipsnį ir kitu atžvilgiu – 133 straipsnio formuluotė leidžia suprasti, kad numatytais laikotarpiais ne tik draudžiama išpėti ir atleisti iš darbo, tačiau apskritai būtina užtikrinti tos pačios darbo vietos ir pareigų išsaugojimą, t.y.

⁷⁹ 2008 m. spalio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. M. v. SB „Volungėlė“, bendrijos pirmininkas A. A. L.*, Nr. 3K-3-542/2008.

šiuo straipsniu įstatymų leidėjas darbdaviui numato dar didesnius apribojimus. Nėra aiškus įstatymų leidėjo tikslas tą pačią normą įtvirtinti dviem straipsniais, tuo labiau, kad tarp šių straipsnių yra priešprieša sąvokų vartojimo prasme. Būtent todėl šis straipsnis pagal darbe pasirinktą klasifikacijos kriterijų yra priskiriamas prie apribojimų, nutraukiant darbo sutartį taikomų darbdaviui.

Darbo kodekso 133 straipsnio 1 dalis įtvirtina apribojimus tų darbuotojų atžvilgiu, kurie neteko darbingumo dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos. Darbuotojo sužalojimo darbe arba susirgimo profesine liga faktai nustatomi Darbo kodekso 282 straipsnio, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 44 straipsnio, Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų tyrimo bei apskaitos nuostatų, kuriuos tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, nustatyta tvarka. Pažymėtina, kad paskutiniai dvylika mėnesių, minimi 133 straipsnio 2 dalyje, turi būti skaičiuojami ne nuo darbo sutarties nutraukimo dienos, o nuo išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą įteikimo darbuotojui dienos, nes, kol Darbo kodekso 133 straipsnyje nustatyti terminai nėra suėję, darbdavys neturi teisės ne tik atleisti, bet ir išpėti darbuotojo apie darbo sutarties nutraukimą. Kita vertus, pasibaigus Darbo kodekso 133 straipsnio 2 dalyje numatytiems terminams, darbuotojas gali būti išpėtas ir atleistas Darbo kodekso nustatyta tvarka, nors laikinas nedarbingumas dar nėra pasibaigęs.⁸⁰ Pasibaigus minėtam terminui, išnyksta darbuotojo teisė išlaikyti darbo vietą ir pareigas, nors šis terminas nėra absoliutus, kadangi teisinių padarinių atsiranda tik tuo atveju, jeigu darbdavys pasinaudoja savo teise atleisti darbuotoją iš darbo suėjus šiam terminui.

Svarbu, kad tuo tarpu, kai darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo šioje darbovietėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos, kitokio sveikatos pakenkimo) ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą, atitinkantį jo sveikatą ir, esant galimybei, kvalifikaciją, nes darbovietėje nėra darbo, kurį darbuotojas pagal savo sveikatą galėtų dirbti, pagal Darbo kodekso 212 straipsnio 1 dalį jam mokama įstatymų nustatyto dydžio ligos pašalpa, kol bus gauta valstybinės socialinės medicininės ekspertizės komisijos išvada dėl darbuotojo darbingumo. Tokiems darbuotojams darbo vieta paliekama, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas, po to darbo sutartis gali būti nutraukta, turint omenyje, kad tokie darbuotojai turi pirmumo teisę būti palikti darbe pagal Darbo kodekso 135 straipsnį, vadovaujantis bendrosiomis taisyklėmis (jei nebuvo nustatytas neįgalumas) arba 129

⁸⁰ *Cit. op. 22. P. 147.*

straipsnį. Darbuotojo neįgalumas pats savaime negali būti vertinamas kaip svarbi priežastis, pagrindžianti darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 129 straipsnį.

Pažymėtina, kad tiek Darbo įstatymų kodekso 43 straipsnio 1 dalies 5 punkte⁸¹, tiek Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 4 punkte ši norma buvo įtvirtinta kaip atleidimo iš darbo pagrindas.⁸² Naujai įsigaliojusio Darbo kodekso nuostata pripažintina žymiai pažangesne, nes, kaip pažymi Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, darbuotojo ilgalaikis laikinas nedarbingumas negali būti vertinamas kaip darbuotojo kalti veiksmai ir įstatymo numatyta svarbi priežastis, sudaranti pagrindą darbdaviui nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį. Tai gali būti tik svarbi aplinkybė, leidžianti darbdaviui spręsti darbo sutarties nutraukimo dėl svarbios priežasties klausimą.⁸³ Praktikoje tai turėtų būti suprantama kaip situacija, kai dėl ilgai trukusio laikinojo nedarbingumo darbuotojas tampa netinkamas pavestam darbui atlikti, nes atsiranda atitinkamos aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe, bei kitos su darbuotojo asmeniu susijusios aplinkybės, kurios tampa svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį (pvz.: darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis ar praktiniai įgūdžiai, turėti prieš laikinojo nedarbingumo laikotarpį, nebeatitinka reikiamo, nes įmonėje įdiegiamos naujos technologijos arba darbuotojas dėl savo sveikatos būklės sistemingai gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan.).

Atkreiptinas dėmesys į aplinkybę, kad Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 5 dalis numato analogišką Darbo kodekso 131 straipsniui nuostatą, pagal kurią valstybės tarnautojas negali būti iš pareigų atleistas laikinojo nedarbingumo laikotarpiu ir atostogų metu, išskyrus tam tikras išimtis.⁸⁴ Probleminė yra to paties straipsnio 2 dalis, kuri numato identišką kaip ir darbuotojams apribojimą atleisti valstybės tarnautojus laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, kuris negali tęstis ilgiau 120 kalendorinių dienų iš eilės arba ilgiau kaip 140 dienų per paskutinius 12 mėnesių. Svarbu tai, kad Valstybės tarnybos įstatyme nėra nuostatos, kad įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai gali nustatyti, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką. Tuomet kyla klausimas, ar Valstybės tarnybos įstatyme numatyti 120 dienų bei 140 dienų laikotarpiai, kurių metu galioja draudimas atleisti iš pareigų, yra absoliutaus pobūdžio ir negali būti pratęsti taip, kaip

⁸¹ Valstybės žinios. 1972, Nr. 18–137.

⁸² 2003 m. sausio 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. R. v. Šiaulių „Aušros“ muziejus*, Nr. 3K-7-64; 2004 m. sausio 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. R. v. Šiaulių „Aušros“ muziejus*, Nr. 3K-3-53.

⁸³ *Cit. op.* 48.

⁸⁴ Valstybės žinios. 1999, Nr. 66–2130.

numatyta Darbo kodekso 133 straipsnio 2 dalyje. Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnį, darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas. Pati samprata „socialinės garantijos“ suponuoja tam tikrų lengvatų, apribojimų bei draudimų nustatymą asmenims, kurie dėl atitinkamų faktinių aplinkybių yra išskirtini iš bendro konteksto kaip turintys padidintą socialinį jautrumą.⁸⁵ Apribojimas atleisti valstybės tarnautoją laikinojo nedarbingumo laikotarpiu šiame įstatyme reglamentuojamas, taigi būtų galima daryti išvadą, kad Darbo kodekso normos galėtų būti taikomos tik tuo atveju, jeigu Valstybės tarnybos įstatymas apskritai nereglamentuotų valstybės tarnautojo atleidimo iš pareigų tvarkos. Vis dėlto, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad valstybės tarnautojai neturėtų būti diskriminuojami palyginus su dirbančiais pagal darbo sutartį asmenimis vien dėl to, kad priklauso kitai - valstybės tarnautojų - socialinei grupei.⁸⁶ Atsižvelgiant į tai, vargu, ar pagrįsta būtų žvelgti į situaciją formaliai ir paneigti valstybės tarnautojo teisę į ilgesnį laikotarpį, kurio metu taikoma apsauga nuo atleidimo iš pareigų, jei tokį laikotarpį nustatytų atitinkami įstatymai. Toks Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 5 dalies aiškinimas atitinka Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnio tikslą užtikrinti atitinkamų socialinių garantijų taikymą ir valstybės tarnautojams.

Svarbus ir kitas aspektas, nagrinėjant Darbo kodekso bei Valstybės tarnybos įstatymo santykį. Remiantis gramatiniu teksto aiškinimo metodu, Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 2 dalis, kaip ir anksčiau galiojęs Darbo įstatymų kodeksas bei Darbo sutarties įstatymas, taipogi įtvirtina šią nuostatą kaip atleidimo iš darbo pagrindą, nes ji numato, kad valstybės tarnautojas, dėl laikinojo nedarbingumo nedirbantis ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų iš eilės arba ilgiau kaip 140 dienų per paskutinius 12 mėnesių, jį iš pareigas priėmusio asmens sprendimu gali būti atleistas iš pareigų. Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodekso 133 straipsnyje, priešingai nei prieš tai galiojusiuose darbo įstatymuose, įtvirtintais apribojimais siekiama numatytais laikotarpiais užtikrinti darbo vietos

⁸⁵ 2011 m. kovo 1 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-1100-11.

⁸⁶ 2011 m. vasario 22 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-756-11.

išsaugojimą, įstatymų leidėjui rekomenduotina atitinkamai pakeisti ir Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 2 dalies formuluoę.

Pastebima dar viena teisinė spraga – Darbo įstatymų kodekso 43 straipsnio 1 dalies 5 punkte apsauginis laikotarpis buvo numatytas keturių mėnesių trukmės, Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 4 punkte bei Valstybės tarnybos įstatyme apsauginis laikotarpis įtvirtintas kalendorinėmis dienomis, o Darbo kodekso 133 straipsnyje nėra įvardinta, ar 120 ir 140 dienų laikotarpius sudaro kalendorinės, ar darbo dienos. Atsižvelgiant į prieš Darbo kodeksą galiojusių įstatymų bei Valstybės tarnybos įstatymo nuostatas, darytina išvada, kad Darbo kodekse numatytas laikotarpis taip pat skaičiuojamas kalendorinėmis dienomis. Vis dėlto, įstatymų leidėjui rekomenduotina patikslinti šį straipsnį numatant, kokiomis dienomis yra skaičiuojami aptariamai laikotarpiai, nes tik tokiu būdu būtų pašalinta susidariusi spraga ir darbdaviams bei darbuotojams, savarankiškai nagrinėjantiems ir taikantiems Darbo kodekso nuostatas praktikoje, neliktų vietos neteisingoms interpretacijoms.

2.3. Apribojimas atleisti nėščias moteris ir darbuotojus, auginančius vaikus

Atleidimo iš darbo *apsaugą nėščioms moterims ir moterims, esančioms motinystės atostogose*, tarptautiniu mastu įtvirtinta 1952 m. TDO konvencijoje Nr. 103 „Dėl motinystės apsaugos“, 2000 m. TDO konvencijoje Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“ ir kituose tarptautinės teisės aktuose – 1992 m. spalio 19 d. Europos Bendrijų Tarybos Direktyvoje Nr. 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata darbe, priežiūra“ (toliau - Direktyva Nr. 92/85/EEB), TDO Konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 straipsnio „e“ papunktyje ir kt. Dar prieš įsigaliojant Direktyvai Nr. 92/85/EEB Teisingumo Teismas jau buvo nusprendęs, kad moterų apsauga nuo atleidimo iš darbo turi būti pripažįstama ne tik per motinystės atostogas, bet ir viso nėštumo laikotarpiu. Teisingumo Teismo nuomone, šiais laikotarpiais atleistos iš darbo gali būti tik moterys, todėl jis yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties.⁸⁷ Motinystės apsauga yra įtvirtinta visos Europos mastu – Europos Komisija

⁸⁷ 2010 m. lapkričio 11 d. Europos Teisingumo teismo sprendimas byloje *Dita Danosa prieš LKB Līzings SIA*, Nr. C-232/09.

pažymėjo, kad apsauga atleidimo iš darbo atveju nėščioms moterims ir moterims, esančioms motinystės atostogose, bei darbuotojams, išėjusiems tėvystės atostogų, įtvirtinta visose penkiolikoje tirtų valstybių. Vienintelė Airija nenumato apsaugos motinystės atostogų metu.⁸⁸

Tarptautinės teisės aktus atitinkantis Darbo kodekso 132 straipsnis numato atitinkamus laikotarpius, kurių metu galioja absoliutūs draudimai nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi ir tam tikrų kitų grupių darbuotojais. Būtent todėl Darbo kodekso 132 straipsnis pagal darbe pasirinktą klasifikacijos kriterijų priskirtinas prie apribojimų, nutraukiant darbo sutartį taikomų darbdaviui. Per šį laikotarpį darbo sutartis gali būti nutraukta pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus arba pasibaigus laikinosios darbo sutarties terminui. Tai atitinka Direktyvos Nr. 92/85/EEB 10 straipsnio 1 dalį, pagal kurią valstybės narės turi imtis būtinų priemonių uždrausti nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir, kur taikoma, jei kompetentinga institucija yra davusi savo sutikimą. Direktyvos Nr. 92/85/EEB 2 straipsnyje įtvirtinta, kad „nėščia darbuotoja“ – tai nėščia darbuotoja, kuri praneša apie savo padėtį savo darbdaviui pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Taigi darbuotoja įgyja nėščios darbuotojos statusą tik nuo to momento, kai apie tai praneša darbdaviui. Lietuvos Respublikoje yra nustatyta privaloma šio pranešimo forma – t.y. medicinos pažyma apie nėštumą – Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas laikotarpis prasideda nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikiama medicinos pažyma apie nėštumą ir baigiasi praėjus dar vienam mėnesiui po nėštumo ir gimdymo atostogų. Vis dėlto Europos Teisingumo teismas (toliau – ETT) pažymėjo, kad siaurai aiškinant Direktyvos 92/85/EEB 2 straipsnio nuostatas ir atitinkamai darbuotojai netaikant 10 straipsnyje numatytos apsaugos nuo atleidimo iš darbo situacijose, kai darbdavys žinojo apie darbuotojos nėštumą, nors ji pati apie tai jam oficialiai nepranešė, būtų pažeisti šios direktyvos tikslai ir prasmė. Direktyvos 92/85/EEB 10 straipsnyje nenumatytos jokios draudimo per šį laikotarpį atleisti nėščias darbuotojas iš darbo išimtys ar leidžiančios nukrypti nuostatos, išskyrus išskirtinius atvejus, nesusijusius su jų padėtimi, ir su sąlyga, kad darbdavys raštu pagrindžia tokio atleidimo iš darbo motyvus. Maža to, ETT taip pat pripažino, kad darbo santykių teisinės prigimties pagal nacionalinę

⁸⁸ *Cit. op.* 45. P. 125.

teisę *sui generis* pobūdis neturi jokios įtakos darbuotojo statusui Sąjungos teisėje vartojama prasme, todėl jei asmuo atitinka pagrindinį darbo santykių požymį, t.y. asmuo tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą, jį su kita darbo santykių šalimi siejančio ryšio teisinis pobūdis neturi reikšmės taikant Direktyvą 92/85/EEB. Priešingu atveju nebūtų galima pasiekti Direktyvos 92/85/EEB priėmimą inspiravusio tikslo.⁸⁹

Praktikoje labai svarbus 132 straipsnyje numatyto apribojimo ir 126 straipsnio santykis. Anksčiau galiojusio Darbo įstatymų kodekso 203 straipsnio 2 dalis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo buvo išaiškinta kaip reiškianti, kad pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai su nėščia moterimi, darbdavys gali šią moterį atleisti iš darbo, tačiau įforminus terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, darbdavys privalo imtis iniciatyvos ir šią moterį įdarbinti pagal kitą tarp šalių sudarytą darbo sutartį, įdarbinimo laikotarpiu mokant vidutinį darbo užmokestį, bet ne daugiau kaip tris mėnesius nuo terminuotos darbo sutarties pasibaigimo dienos. Terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo atveju papildomos garantijos nėščioms moterims pasireiškė ne darbdavio pareiga tęsti darbo santykius pagal šią darbo sutartį, o būtent darbdavio pareiga įdarbinti ir įdarbinimo laikotarpiu, bet ne ilgiau nei nustatyta įstatyme, mokėti vidutinį darbo užmokestį.⁹⁰ Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalis pripažintina kur kas pažangesne ir tarptautinės teisės aktus labiau atitinkančia norma. Jei joje numatytu laikotarpiu sueina darbo sutarties terminas, pagal šios įstatymo normos nuostatą sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą, nes Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu darbdavys neturi teisės nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia moterimi pagal Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalį. Darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka, o terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui.⁹¹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat pripažįsta, kad darbuotoja, siekdama gauti garantiją, yra absoliučiai laisva pateikti atitinkamo turinio pažymėjimą bet kuriuo metu tol, kol darbo santykiai tęsiasi, net jei tai bus padaryta ir paskutinę darbo santykių dieną – teisės aktuose nereikalaujama, kad darbdaviai būtų informuojami kiekvienu atveju apie tokius darbuotojų gyvenimo faktus vos tik šiems paaiškėjus ar sprendžiant klausimą dėl įsakymo išleidimo. Gali atrodyti, kad tokia Lietuvos

⁸⁹ *Cit. op.* 87.

⁹⁰ 1999 m. kovo 10 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. B. V. v. N. G. pradinė mokykla*, Nr. 3K-7-3.

⁹¹ 2005 m. vasario 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Mateikienė v. UAB "Elektrolux"*; 2004 m. balandžio 22 d. LAT konsultacija Nr. A3-105 dėl kai kurių Darbo kodekso, Advokatūros įstatymo, Advokatūros įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo normų taikymo.

Aukščiausiojo Teismo praktika pažeidžia darbdavio interesus ir suteikia galimybę nėščiai darbuotojai piktnaudžiauti savo teisėmis. Vis dėlto tenka pripažinti, kad apsauginio laikotarpio, kurio metu moteris yra nėščia arba išėjusi motinystės atostogų, absoliutumo požymis, įtvirtintas tarptautinės teisės aktais, jokiais atvejais negali būti paneigiamas.

Paminėtina, kad jeigu darbuotoja, pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, prašo suteikti vaiko priežiūros atostogas, terminuotos sutarties terminas pratęsiamas dar ir vaiko priežiūros atostogų laikui, nes Darbo kodekso 180 straipsnis nesuteikia teisės darbdaviui revizuoti darbuotojo prašomų suteikti atostogų vaikui prižiūrėti trukmės. Darbo kodekso 180 straipsnio 1 dalies nuostata, jog atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis, reiškia, kad darbuotojui suteikta teisė pasirinkti, kaip jis naudosis tikslinėmis atostogomis, ir nevertintina kaip suteikianti darbdaviui teisę ignoruoti bei revizuoti darbuotojo, turinčio teisę į atostogas vaikui prižiūrėti, pasirinkimą.⁹²

Praktikoje kyla dažna problema, kai nežinoma kaip elgtis su nėščia moterimi, kuri šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Pažymėtina, kad Darbo kodeksas tokiu atveju draudžia nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi, tai patvirtina ir teismų praktika.⁹³ Vis dėlto nedraudžiama taikyti kitų darbo teisėje žinomų poveikio priemonių, pvz.: skirti kitą, švelnesnę (ne atleidimą iš darbo) drausminę nuobaudą – pastabą ar papeikimą remiantis Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalies 1 ir 2 punktais, laikantis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos. Tačiau jei nėščia darbuotoja yra atleidžiama iš darbo drausminių nuobaudų skyrimo tvarka, kyla klausimas, ar teismui paliekama teisė taip kaip ir kitais atvejais rinktis iš 297 straipsnyje 3 ir 4 dalyje numatytų alternatyvių darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdų. Manytina, kad tik nėščios moters grąžinimas į darbą gali būti pakankama satisfakcija, nes nuo to tiesiogiai priklauso ir tolimesnė tokios darbuotojos galimybė pasinaudoti jai numatytomis socialinėmis garantijomis, pvz.: socialinėmis išmokomis, teise į atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai ir kt.

Atskirai aptartina *132 straipsnio 2 dalis, pagal kurią su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta pagal Darbo kodekso 129 straipsnį*. Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalis išplečia anksčiau galiojusio Darbo sutarties įstatymo 35 straipsnio 2 dalies draudimo darbdaviui nutraukti darbo sutartį taikymo sritį –

⁹² 2005 m. rugsėjo 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005.

⁹³ 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta LAT senato Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga.

dabar draudimas taikomas visų darbuotojų, auginančių vaiką iki 3 metų, atžvilgiu – tokiu būdu užtikrinamas konstitucinis visų asmenų lygybės prieš įstatymą principas. Atkreiptinas dėmesys, kad su tokiais darbuotojais draudžiama nutraukti darbo sutartį ne tik dėl ekonominių, technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar panašių svarbių priežasčių, bet ir dėl netinkamos darbuotojo kvalifikacijos, profesinių sugebėjimų ar jo elgesio darbe (Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalis). Darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, yra pripažįstami vaiko tėvai (įtėviai), vaiko globėjai – neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas augina vaiką, taip pat nėra reikšmingi klausimai, susiję su vaiko išlaikymu.⁹⁴ Keltinas klausimas, ar į šios normos reguliavimo sritį patenka darbuotojas, kuris tik materialiai išlaiko vaiką iki trejų metų, tačiau vaiko gyvenamoji vieta teismo sprendimu nustatyta su kitu iš tėvų arba jis faktiškai gyvena su kitu iš tėvų. Tokiu atveju manytina, kad darbuotojo atžvilgiu neturėtų būti taikomas šiame straipsnyje numatytas apribojimas, nes vaiko auginimas ir materialinis išlaikymas yra skirtingos sąvokos ir atspindi skirtingas gyvenimo aplinkybes. Tai patvirtina ir Darbo kodekso 180 straipsnio 1 dalis, pagal kurią atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, gali būti suteiktos ne tik šeimos nariams, bet ir kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką – esminė aplinkybė, suteikianti teisę į šios rūšies atostogas, yra faktinis vaiko auginimas. Atsižvelgiant į tai, darbuotojo, tik materialiai prisidedančio prie vaiko auginimo, atžvilgiu Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalyje numatyti apribojimai neturėtų būti taikomi, nes jis nepripažintinas faktiškai auginančiu vaiką.

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso komentaro autorių teigimu, 132 straipsnio 2 dalyje paminėtų apribojimų taikymas nesaistomas aplinkybe, ar darbuotojai yra atostogose vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai.⁹⁵ Atsižvelgiant į tai, pripažintina, kad 180 straipsnio 3 dalyje yra numatytas 132 straipsnio 2 dalies atžvilgiu papildomas apribojimas – tuo atveju, jei darbuotojui yra suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, šių atostogų laikotarpiu draudžiama atleisti darbuotoją arba pakeisti jo darbo vietą (pareigas), nebent įmonė visiškai likviduojama. Be to, ši norma gali būti taikoma ne tik šeimos nariams, bet ir kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką ir esantiems šios rūšies atostogose. Atsižvelgiant į 132 straipsnio 2 dalies ir 180 straipsnio 3 dalies santykį, įstatymų leidėjui rekomenduotina perkelti 180 straipsnio 3 dalį į 132 straipsnį, nes pagal esamą teisinį reguliavimą ši norma nepagrįstai įtvirtinta XIV Darbo

⁹⁴ *Cit. op.* 48.

⁹⁵ *Cit. op.* 22. P. 145.

kodekso skyriuje „Poilsio laikas“. 180 straipsnio 3 dalis reglamentuoja ne poilsio laiko ypatumus, o konkrečiai nustato apribojimus darbdaviui atleisti darbuotoją tuo laikotarpiu, kai yra suteiktos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, todėl ši norma turėtų būti Darbo kodekso XII skyriaus ketvirtame skirsnyje „Darbo sutarties pasibaigimas“. Tokiu būdu būtų pasiektas didesnis teisinis nuoseklumas.

Kaip nurodo T. Davulis, teismų praktikai išspręsti yra paliekami tokie klausimai kaip nėščiujų moterų ar auginančių vaikus darbuotojų atleidimas dėl neigiamų išbandymo rezultatų (Darbo kodekso 107 ir 132 straipsnis).⁹⁶ Teismų praktika kol kas nepateikia atsakymo į minėtą klausimą. Šiuo atveju svarbu tai, kad Direktyvoje Nr. 92/85/EEB buvo pažymėta, jog darbo organizavimo, atsižvelgiant į nėščią, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugą, priemonės netektų prasmės, jei nebūtų išlaikomos su darbo sutartimi susijusios teisės, įskaitant atlyginimo išlaikymą ir (arba) teisę į atitinkamą pašalpą, be to, nuostatos dėl motinystės atostogų taip pat netektų prasmės, jei nebūtų išlaikomos su darbo sutartimi susijusios teisės ir teisė į atitinkamą pašalpą. Akivaizdu, kad motinystės pašalpa vaidina svarbų vaidmenį siekiant užtikrinti pilnavertę motinystės apsaugą. Remiantis Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 straipsnio 1 dalimi, teisė gauti motinystės pašalpą tiesiogiai priklauso nuo nėštumo ir gimdymo atostogų, nes pagrindas skirti ir mokėti motinystės pašalpą – teisės aktų nustatyta tvarka išduotas nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimas. Darbo sutarties nutraukimas dėl neigiamų išbandymo rezultatų moteriai esant nėščiai atimtų galimybę pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis, o tai sukeltų sunkias pasekmes. Atsižvelgiant į tai ir siekiant sudaryti darbuotojai galimybę pasinaudoti teise į motinystės apsaugą, darytina išvada, kad nėščios darbuotojos atleidimas dėl neigiamų išbandymo rezultatų yra ir turi būti draudžiamas. Analogiškai spręstina situacija ir dėl darbuotojų, auginančių vaikus.

Šiuo atveju taip pat reikšminga aplinkybė yra ta, kad pagal Darbo kodekso 106 straipsnio 3 dalį į išbandymo terminą neįskaitomi laikotarpiai, kai darbuotojas nebuvo darbe (pvz.: sirgo, atostogavo ar pan.). Taigi darbuotojos, kuri „realiai dirbo“ trumpiau nei darbo sutartyje sulygtas išbandymo terminas, kol jai buvo suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos, o vėliau, tikėtina, – ir vaiko priežiūros atostogos, bandomasis laikotarpis „sustabdomas“ ir gali būti tęsiamas darbuotojai grįžus iš atostogų. Tuomet dėl nepatenkinamų išbandymo rezultatų darbo sutartis galėtų būti nutraukta įprasta tvarka. Tačiau jei darbuotoja, kuriai

⁹⁶ DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8 (110). P. 31.

nustatytas bandomasis laikotarpis dar nėra pasibaigęs, pateikia darbdaviui pažymą iš sveikatos priežiūros įstaigos apie nėštumą ir „realiai dirba“ ilgiau nei darbo sutartyje nustatytas išbandymo terminas, nuo pažymos pateikimo momento darbdavys netenka teisės atleisti darbuotojos iš darbo pagal Darbo kodekso 107 straipsnio 1 dalį.

Apibendrinant pažymėtina, kad motinystės apsaugą įtvirtinančios Darbo kodekso nuostatos yra labai griežtos ir užtikrina efektyvų apsaugos mechanizmo realizavimą. Tai atitinka įtvirtintas tarptautinės teisės aktų nuostatas bei parodo, kad valstybė į šeimą ir motinystės apsaugą žiūri kaip į itin saugotinas vertybes.

2.4. Apribojimas atleisti darbuotojus reorganizuojant įmonę

Darbuotojų apsauga įmonių reorganizavimo atveju yra įtvirtinta tarptautiniu mastu - Europos Bendrija, siekdama, kad darbuotojų teisės būtų apsaugotos visais verslo perdavimo atvejais, 2001 m. priėmė direktyvą Nr. 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, derinimo“ (toliau – Direktyva Nr. 2001/23/EB), iš esmės pakeičiančią direktyvas Nr. 77/187/EEC bei Nr. 98/50/EB. Direktyvos Nr. 2001/23/EB 4 straipsnio 1 dalis nustato, kad įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remdamasis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti iš darbo. Ši nuostata netrukdo atleisti iš darbo dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Pažymėtina, kad Direktyvoje Nr. 2001/23/EB vartojamos įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo, įmonės, verslo dalies sąvokos nepateikiamos, taigi šiuo atveju gelbsti ETT, įvardijęs grupę konkrečių kriterijų, kuriems esant galima teigti, kad įvyko įmonės, verslo ar jų dalies perdavimas. Pirmas kriterijus - įmonės veiklos pobūdis (įmonė yra veikianti arba neveikia, tačiau po perdavimo atnaujina veiklą, jei jos veikla tęsiama ar atnaujinama naujojo darbdavio, kuris vykdo tokią pačią ar panašią veiklą), antrasis - perimtos veiklos tapatumas (kitaip tariant, perduodamo objekto pripažinimas stabiliu ekonominiu vienetu - perdavimu nebus laikomi tokie atvejai, kai sudaromi vienkartiniai susitarimai dėl specifinių, konkrečių darbų atlikimo).⁹⁷

Direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatas įgyvendina Darbo kodekso 138 straipsnis, kuris priskirtinas prie apribojimų ne tik remiantis gramatiniu teksto aiškinimu, tačiau ir darbe

⁹⁷ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija*. Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 273.

pasirinktu klasifikacijos kriterijumi - ši nuostata numato absoliutų draudimą dėl atitinkamų įstatyme įvardintų priežasčių nutraukti darbo santykius su darbuotoju. Straipsnis įtvirtina nuostatą, kad įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Kitaip tariant, darbdavys negali nutraukti darbo sutarčių su reorganizuojamų įmonių darbuotojais dėl šių įmonių reorganizacijos, todėl visus darbuotojus turi perimti reorganizuojamos įmonės teisės ir pareigos perėmęs juridinis asmuo. Pabrėžtina tai, kad nuo 2005 m. gegužės 28 d. įsigalioję Darbo kodekso pakeitimai praplėtė apribojimus nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, jei įmonė reorganizuojama, t. y. tarp įvykių įvardijama ir verslo arba jo dalies perdavimas, tačiau straipsnyje vartojama verslo perdavimo sąvoka sukelia problemą - tiesiogiai suformuluotos verslo definicijos nėra nė viename teisės akte. Teisės doktrinoje, remiantis Civilinio kodekso 2.4 straipsnio 2 dalyje pateikiama verslininko sąvoka, yra siūloma verslu laikyti ūkinę komercinę veiklą. Pagal ETT praktikoje pateiktus verslo perdavimo sąvokos išaiškinimus, verslo perdavimas kaip kompleksinė sąvoka turi apimti ne tik ekonominio vieneto kaip organizavimo išteklių visumos, būtinos ekonominei veiklai plėtoti, perėjimą iš vieno verslu užsiimančio subjekto kitam verslu užsiimančiam subjektui, bet ir laikiną teisės valdyti tokį ekonominį vienetą suteikimą kitam verslu užsiimančiam subjektui, dėl ko keičiasi darbdavys.⁹⁸

Reikia pažymėti tai, kad beveik analogiški apribojimai galiojo ne vieną dešimtmetį prieš įsigaliojant Darbo kodeksui – tiek Darbo įstatymų kodekse, tiek Darbo sutarties įstatyme. Darbo įstatymų kodekso 39 straipsnyje buvo įtvirtinta, kad įmonės, įstaigos, organizacijos, pavaldžios tam tikram organui, perdavimas į kito organo pavaldumą darbo sutarties nenutraukia, o įmonėms, įstaigoms, organizacijoms susiliejus, įmonę, įstaigą, organizaciją padalijus ar prijungus prie jos kitą, darbo santykiai darbininko ar tarnautojo sutikimu tęsiasi. Darbo sutarties įstatymo 32 straipsnis įtvirtino iš principo analogišką normą, tačiau įstatyme neliko nuostatos, kad šiais atvejais nutraukti darbo sutartį administracijos iniciatyva galima tik sumažinus darbuotojų skaičių arba etatus. Be to, straipsnio formuluotėje buvo minima tik įmonė (neliko nuostatos dėl įstaigos ar organizacijos), tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad moksle ir praktikoje šioje normoje minima įmonė suprantama plačiaja prasme kaip bet kuri įmonė, įstaiga,

⁹⁸ *Cit. op.* 97. P. 285, P. 286.

organizacija ar kitokia darbo santykių šalis, kuriai yra būdinga organizacinė struktūra ar vieningumas.⁹⁹

Svarbu tai, kad į šio straipsnio reguliavimo sritį patenka visi įstatyme numatyti įmonių pertvarkymo be likvidavimo būdai. Reorganizavimas Darbo kodekso 138 straipsnyje turimas omenyje kaip jau pasibaigęs procesas, kaip įvykęs faktas, būtina turintis egzistuoti tuo momentu, kai sprendžiamas klausimas, taikyti ar ne Darbo kodekso 138 straipsnį. Lietuvos Aukščiausiojo Teismas pažymėjo, kad juridinio asmens likvidavimas – tai toks juridinio asmens pasibaigimas, kai jo veikla nutrūksta, o teisės ir pareigos nepereina kitiems juridiniams asmenims.¹⁰⁰ Juridinio asmens likvidavimo pagrindus ir teises pasekmes reglamentuoja Civilinio kodekso 2 dalies VIII skyriaus nuostatos, numatančios juridinių asmenų pabaigą ir pertvarkymą.¹⁰¹ Darbdavio likvidavimas suprantamas tiesiogiai – likviduojamas ne atskiras padalinys, bet visa įmonė, įstaiga, organizacija, tuo visiškai nutraukiama darbdavio veikla, panaikinama jo teisinė registracija, darbo prievolės nepereina jokiam kitam asmeniui. Visos jo prievolės, tarp jų ir kylančios iš darbo teisinių santykių, baigiasi darbdavį likvidavus, dėl to darbo sutartys su darbuotojais turi būti nutraukiamos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad tai, ar konkrečiu atveju vyko likvidavimas, turi būti sprendžiama atsižvelgiant į tai, ar buvo siekiama užbaigti egzistuojančio asmens veiklą tokiu būdu, kad įstatymo nustatyta tvarka pasibaigtų visos jo teisės ir pareigos.

Pažymėtina, kad tuo atveju, kai darbdavys yra juridinio asmens filialas ar atstovybė, neturintis juridinio asmens statuso, Darbo kodekso 138 straipsnis taikytinas tais atvejais, kai šiame straipsnyje numatytos aplinkybės yra susijusios su pačia įmone, įstaiga, organizacija, kurių filialu ar atstovybe yra darbdavys, arba kai keičiamas to filialo ar atstovybės savininkas, pavaldumas ar pavadinimas. Atkreiptinas dėmesys, kad dalies įmonės, įstaigos, organizacijos funkcijų su turto, reikalingu toms funkcijoms vykdyti, perdavimas naujai kuriamam juridiniam asmeniui gali būti pripažįstamas tos dalies įmonės, įstaigos, organizacijos turto savininko pasikeitimu, kuriam esant taikomi Darbo kodekso 138 straipsnio apribojimai. Jeigu darbdavys yra fizinis asmuo, tai jo vardo, pavardės, asmens kodo pasikeitimas taip pat negalėtų būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį.¹⁰²

⁹⁹ 2001 m. balandžio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *S. Pelekienė v. Šilalės rajono savivaldybė*, Nr. 3K-3-457/2001.

¹⁰⁰ 2004 m. sausio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Balčiauskas v. UAB "Mažeikių nafta" saugos tarnyba*, Nr. 3K-3-29/2004.

¹⁰¹ Valstybės žinios. 2000, 74-2262.

¹⁰² 1996 m. birželio 21 d. LAT apžvalga dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtose per 1995 metus, Nr. A2-21.

Taip pat būtina išnagrinėti įmonės, įstaigos ar organizacijos vidinių struktūrinių pertvarkymų ir įmonės reorganizacijos tarpusavio santykį. Juridinių asmenų vidiniai pertvarkymai, taip pat ir susijusieji su jų filialų bei atstovybių vidiniais pertvarkymais ar šių padalinių likvidavimu, yra vertintini kaip tų juridinių asmenų struktūriniai pertvarkymai, kuriems esant Darbo kodekso 138 straipsnis netaikytinas. Jeigu greta reorganizavimo, pertvarkymo ar kitų Darbo kodekso 138 straipsnyje numatytų pasikeitimų procesų darbovietėje vyksta ir kiti procesai (pavyzdžiui, vykdomi vidiniai struktūriniai pertvarkymai ar kt.), dėl kurių darbdaviui atsiranda teisė Darbo kodekso 129 straipsnyje numatytais pagrindais atleisti darbuotoją iš darbo, darbdavys, laikydamasis teisės aktų reikalavimų, gali tokia teise pasinaudoti ir atleisti darbuotoją pagal Darbo kodekso 129 straipsnį.¹⁰³

Pažymėtina, kad darbuotojas, nenorėdamas tęsti darbo santykių pas naują darbdavį, turi turėti teisę nutraukti darbo santykius savo noru – tokią nuostatą atitinka ir ETT praktika.¹⁰⁴ Praktikoje gali iškilti klausimas, kuri įmonė tokiu atveju turi nutraukti darbo santykius. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas Darbo sutarties įstatymo nuostatas, pažymėjo, kad tokiu atveju darbo santykius su darbuotoju, nesutinkančiu tęsti darbo, turėtų nutraukti ne buvusi, o reorganizuota įmonė.¹⁰⁵ Teismo išsakyta pozicija tinka aiškinant ir Darbo kodekso 138 straipsnį, nes toks aiškinimas yra pagrįstas loginiu nuoseklumu – jei darbuotojo valios nutraukti darbo santykius išreiškimo priežastis yra darbdavio pasikeitimas, tai kylančios problemos, tame tarpe ir darbo santykių nutraukimas, turėtų būti sprendžiamas ne su senuoju, o su naujuoju darbdaviu.

Svarbu išanalizuoti Darbo kodekso 138 straipsnio tarpusavio suderinamumą su Direktyvos Nr. 2001/23/EB nuostatomis. Visų pirma pažymėtina, kad Darbo kodekso 138 straipsnio taikymui darbdavio pasikeitimas nėra būtinas, o direktyvos 1 straipsnio 1 punkte kalbama apie direktyvos taikymą perduodant įmonę, verslą ar jų dalį kitam darbdaviui. Šio darbdavio keitimosi reikšmė ta, kad direktyvos taikymo sritis neapima įmonių akcijų perleidimo sandorių, todėl pritartina teisės doktrinoje sutinkamai nuomonei, kad esama Darbo kodekso straipsnio formuluotė yra keistina.¹⁰⁶

Pažymėtina, kad Direktyvos 3 straipsnio 1 dalyje kalbama apie teisių ir pareigų, kylančių iš darbo sutarties arba darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, perdavimą perėmėjui – tokiu būdu užtikrinama galimybė ne tik išsaugoti turimą darbo vietą, bet ir

¹⁰³ *Cit. op.* 48.

¹⁰⁴ *Cit. op.* 97. P. 275.

¹⁰⁵ *Cit. op.* 90.

¹⁰⁶ *Cit. op.* 97. P. 285.

užtikrinama, kad dėl tokio perdavimo darbuotojas neatsidurtų prastesnėje padėtyje pakeičiant darbdavio ir darbuotojo teises ir pareigas, t.y. kad darbuotojas darbą galėtų tęsti ne prastesnėmis nei iki perdavimo sulygtomis sąlygomis. Atsižvelgiant į tai, įstatymų leidėjui rekomenduotina pakeisti Darbo kodekso 138 straipsnio formuluotę ir įtvirtinti nuostatą, analogišką aptartai direktyvos nuostatai.

Teisės doktrinoje yra keliama nagrinėjamo straipsnio ir kitų Darbo kodekso straipsnių santykio problema. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalies 3 punkte, reglamentuojančiame darbuotojo stažo konkrečioje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje tęstinumą, nėra numatytas verslo perdavimo atvejis, taigi toks teisinis reguliavimas nėra nuoseklus.¹⁰⁷ Darbo kodekso 63 straipsnio 3 dalyje, įtvirtinančioje kolektyvinės sutarties galiojimą įmonei ar įmonės daliai perėjus kitam darbdaviui, nekalbama apie verslo ar jo dalies perdavimą, o toks nenuoseklumas gali sukelti nemalonių teisinių pasekmių.¹⁰⁸

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, akivaizdu, kad Darbo kodekso 138 straipsnis neprieštarauja, tačiau ir ne visiškai atspindi tą darbuotojų teisių apsaugos apimtį, kokią įtvirtinta Direktyva Nr. 2001/23/EB.

Apibendrinant išnagrinėtus apribojimus, nutraukiant darbo sutartį taikomus darbdaviui, pažymėtina, kad jie, nors ne visiškai atitinka tarptautiniais teisės aktais įtvirtintą darbuotojo teisių apsaugą ir yra tobulintini, vis dėlto užtikrina pakankamai efektyvią darbuotojo teisių apsaugą darbo santykių nutraukimo srityje ir įgyvendina jiems numatytą tikslą – užtikrina įtvirtintų darbuotojo teisių realų įgyvendinimą.

¹⁰⁷ *Ibid.*, P. 287.

¹⁰⁸ *Ibid.*, P. 288.

3. Garantijos, taikomos nutraukiant darbo sutartį

Pagal darbe pasirinktą klasifikacijos kriterijų kaip garantijos gali būti išskiriamos tik 134 ir 135 straipsnių nuostatos. Šios teisės normos skiriasi nuo prieš tai nagrinėtų tuo, kad jomis nėra numatomas absoliutus draudimas atleisti darbuotoją iš darbo. Pagal 134 straipsnį privalu gauti atitinkamo organo sutikimą, kad atleidimas iš darbo būtų teisėtas, tačiau net gavus neigiamą atsakymą Darbo kodeksas numato galimybę tokį atsisakymą ginčyti. 135 straipsnis taip pat nenumato draudimo atleisti iš darbo – šis straipsnis įtvirtina tik tam tikras darbuotojų grupes, kurios naudojasi pirmenybės teise būti paliktam dirbti, tačiau ši pirmenybės teisė jokių būdu neužtikrina absoliutaus darbo santykių išsaugojimo ir tęstinumo.

3.1. Garantijos darbuotojų atstovams

1971 m. TDO Konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ 1 straipsnyje numatyta, kad darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo bet kokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba kitos veiklos, susijusios su darbuotojo atstovo funkcijų vykdymu. 2002 m. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvos Nr. 2002/14/EB 7 straipsnyje numatyta, kad valstybės narės užtikrina, kad darbuotojų atstovams vykdant savo funkcijas būtų suteikta atitinkama apsauga ir garantijos, leidžiančios jiems deramai atlikti pavestas pareigas. Šios nuostatos įgyvendintos Europos Sąjungos mastu – pagal 2006 m. Europos Komisijos atliktą tyrimą, apsauga dėl narystės profesinės sąjungos veikloje arba dalyvavimo jos veikloje yra numatyta keturiolikoje iš penkiolikos tirtų valstybių (išskyrus Daniją), o kitiems darbuotojų atstovams apsauga atleidimo iš darbo atveju nenumatyta tik Airijoje.¹⁰⁹

Šias nuostatas įgyvendinantis Darbo kodekso 134 straipsnis numato papildomas darbuotojų atstovų teisių garantijas už prisiimtą papildomą riziką. Šios garantijos yra nustatytos tam, kad darbuotojų atstovai dėl savo darbo renkamuosiuose darbuotojų atstovų organuose nebūtų kaip nors diskriminuojami, t. y. kad su jais nebūtų susidorota už jų veiklą šiuose organuose, taip pat kad darbo šiuose organuose laikotarpiu jiems būtų išsaugotos lygios su kitais darbuotojais teisės. Kaip minėta, tai nėra absoliutus draudimas nutraukti

¹⁰⁹ *Cit. op.* 45. P. 125.

darbo santykius, be to, teismas gali panaikinti atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, jei darbdavys įrodo, kad šis iš esmės pažeidžia jo interesus. Atkreiptinas dėmesys, kad galiojantys įstatymai nenumato, kad darbuotojai galėtų ginčyti atitinkamo organo duotą sutikimą atleisti jį iš darbo – keltinas klausimas, ar tai reiškia, kad darbuotojas tokios teisės ir neturi. Manytina, kad konkrečios nuostatos nebuvimas neeliminuoja galimybės darbuotojui ginčyti atitinkamo organo duotą sutikimą, tačiau svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad tuo atveju, jei darbuotojas dar nėra atleistas, atitinkamo organo duotą sutikimą jis galėtų ginčyti iš pradžių kreipdamasis ne į teismą, o į darbo ginčų komisiją.

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 134 straipsnyje nustatyta garantija taikoma darbuotojams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus (tuo laikotarpiu, kuriam jie išrinkti), kitiems darbuotojams, kuriems Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos taikymas numatytas kolektyvinėje sutartyje, taip pat kitų įstatymų numatytais atvejais ir tvarka (pvz.: Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnio 9 dalis numato, kad darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai taikomos Darbo kodekso 134 straipsnyje nustatytos garantijos,¹¹⁰ Darbo tarybų įstatymo 18 straipsnio 3 dalis numato, kad darbo tarybos narius atleidžiant iš darbo, jiems taikomos Darbo kodekse darbuotojų atstovams nustatytos garantijos¹¹¹). Be to, ši garantija ta pačia apimtimi taikoma ne tik darbuotojams, bet ir valstybės tarnautojams, nors Valstybės tarnybos įstatyme *expressis verbis* ji ir nėra įtvirtinta.¹¹² Pažymėtina, kad profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkui jo kadencijos laikotarpiu taikomos dar didesnės garantijos nei darbuotojams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus. Įdomu tai, kad šiems asmenims garantija numatyta taikant 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą, tačiau taikant griežtesnį teisinį reglamentavimą įtvirtinantį 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, garantijų profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas nebeturi ir darbdavys yra laisvas atleisti tokį darbuotoją be išankstinio atitinkamo organo sutikimo.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad pagal Darbo kodekso 303 straipsnį darbo ginčų komisijos nariams, palyginus su kitais darbuotojų atstovais, yra numatytos didžiausios garantijos – remiantis straipsnio 1 dalimi, darbuotojų išrinkti darbo ginčų komisijos nariai darbdavio iniciatyva apskritai negali būti atleidžiami iš darbo, jei nėra jų kaltės pagal šio

¹¹⁰ Valstybės žinios, 2003, Nr. 70–3170.

¹¹¹ Valstybės Žinios. 2004, Nr. 164–5972.

¹¹² 2011 m. kovo 15 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-400-11; 2011 m. vasario 23 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A-62-1007-11.

Kodekso 129 straipsnį, išskyrus atvejį, kai darbovietė yra likviduojama. Darbo ginčų komisija yra nuolatinis organas, kuriai nustatytas maksimalus dvejų metų veiklos laikotarpis, ir darbo ginčų komisijos nario pareigų ėjimo laikotarpiu darbdaviui taikomas absoliutus draudimas remiantis atitinkamomis Darbo kodekso nuostatomis nutraukti darbo santykius. Remiantis tuo, pagal darbe pasirinktą klasifikacijos kriterijų ši nuostata turėtų būti priskiriama prie apribojimų, nutraukiant darbo sutartį taikomų darbdaviui.

Svarbu tai, kad darbuotojas, išrinktas į du ar daugiau darbuotojų atstovaujamojų organų ir (arba) kuriam atitinkamos garantijos nustatytos kolektyvineje sutartyje arba įstatymuose, negali būti atleistas iš darbo be kiekvieno iš tų organų, kurių sutikimas reikalingas, išankstinio sutikimo. Teismų praktika patvirtina, kad atleidimas iš darbo negavus reikiamo sutikimo pripažįstamas neteisėtu.¹¹³

Pažymėtina, kad darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija taikoma ne tik tiems darbuotojams, kurie išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius – renkamuosius organus. Darbuotojų atstovaujantieji organai – tai organai, turintys Darbo kodekso 22 straipsnyje nustatytas teises. Taigi darbuotojui, išrinktam į tokios kompetencijos neturintį renkamąjį organą, Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija netaikoma, išskyrus Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalyje numatytą atvejį. Aptariamoji garantija taip pat netaikoma profesinių sąjungų pareigūnams (pavyzdžiui, profesinės sąjungos renkamam šios sąjungos finansininkui, kasininkui ir panašiai), kurie neturi darbuotojų atstovavimo teisės, išskyrus Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalyje numatytą atvejį.

Svarbu paminėti, kad Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta garantija, numatanti, kad įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nariui skiriant drausmines nuobaudas, išskyrus atleidimą iš darbo, reikalingas išankstinis tos profesinės sąjungos įmonėje renkamojo organo sutikimas, taikoma tik įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nariams.¹¹⁴ Garantijos taikymą įstatymas sieja tik su darbuotojų statusu – buvimu įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo nariais – ir nesieja su jų ir (arba) įmonėje veikiančios profesinės sąjungos renkamojo organo, kurio nariais jie yra išrinkti, kompetencija. Tuo Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 dalyje nustatyta garantija skiriasi nuo Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos, nes jos taikymas yra nulemtas ne tik atitinkamo profesinės sąjungos organo

¹¹³ 2004 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D. Margelienė v. VŠĮ Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-459/2004; 2010 m. kovo 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *K. P. v. UAB „Kauno gatvių apšvietimas“*, Nr. 3K-3-142/2010.

¹¹⁴ Valstybės žinios. 1991, Nr. 34–933.

renkamumo, bet ir jo (organo) atstovavimo darbuotojams. Drausminės atsakomybės (išskyrus atleidimą iš darbo) taikymo atveju Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalis netaikytina.¹¹⁵ Pažymėtina, kad Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas ne kartą pažymėjo, kad profesinė sąjunga, spręsdama sutikimo skirti pareigūnui tarnybinę nuobaudą davimo klausimą, privalo įvertinti nuobaudos teisėtumą ir pagrįstumą tik tais aspektais, ar tarnybinė nuobauda nėra skiriama pareigūnui dėl jo narystės profesinėje sąjungoje, dėl atstovavimo profesinės sąjungos nariams arba dėl veiklos profesinėje sąjungoje, nevertindama atitinkamos veikos inkriminavimo pareigūnui pagrįstumo ir kitų teisėtumo klausimų bei aiškiai išreiškė savo poziciją (sutinka/nesutinka) dėl nuobaudos skyrimo konkrečiam profesinės sąjungos nariui ir apie savo sprendimą pranešti prašymą pateikusiam asmeniui, turinčiam teisę priimti sprendimą dėl tarnybinės nuobaudos skyrimo.¹¹⁶ Analogiškai turėtų būti traktuojamas ir profesinės sąjungos sprendimas sutikti ar nesutikti su drausminės nuobaudos paskyrimu darbuotojui.

Taip pat svarbu nustatyti, ką reiškia Darbo kodekso 134 straipsnio 3 dalyje vartojama sąvoka „iš esmės pažeidžia jo (darbdavio) interesus“. Į šį klausimą atsakymą pateikia Lietuvos Aukščiausiasis Teismas – ši sąvoka aiškintina taip pat, kaip ir analogiška sąvoka, numatyta Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje – ar darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, nustatoma atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką ir aplinkybes, konkrečias darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes bei jų pagrindžiančias priežastis.¹¹⁷ Teismas turi patikrinti ir įvertinti darbdavio nurodyto intereso (interesų) buvimo faktą, intereso teisėtumą ir svarbą, ginčijamo sprendimo pagrįstumą bei darbdavio nurodytą jo intereso (interesų) esminio pažeidimo faktą ir šio fakto priežastinį ryšį su ginčijamu sprendimu.

Kaip pažymėjo Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, Darbo kodekso 134 straipsnio 1 ir 4 dalyse numatytos garantijos turi būti taikomos nepriklausomai nuo to, kada – iki įspėjimo

¹¹⁵ 2010 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Lietuvos profesinė sąjunga „Sandrauga“ v. UAB „Švarinta“*, Nr. 3K-3-426/2010.

¹¹⁶ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. kovo 9 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A⁸-265/2007; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. liepos 2 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A⁸-673/2007; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2007 m. rugsėjo 28 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A⁵-791/2007; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. birželio 12 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A⁴⁴²-921/2008; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2008 m. rugsėjo 12 d. nutartis byloje Nr. A¹⁴⁶-1590/2008; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. rugsėjo 28 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A⁴³⁸-1118/2009; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2011 m. sausio 11 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-130-11.

¹¹⁷ 2004 m. birželio 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *O. Tarutienė v. Panevėžio k.paltaroko vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-356/2004; 2011 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *B. M. v. Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras*, Nr. 3K-3-10/2011.

apie darbo sutarties nutraukimą ar po to – atsirado aplinkybės, lemiančios draudimą atleisti darbuotoją iš darbo be išankstinio atitinkamo organo sutikimo. Be to, sutikimas, gautas po to, kai darbuotojas jau atleistas iš darbo, neturi reikšmės atleidimo iš darbo teisėtumo vertinimui ir Darbo kodekso 297 straipsnio 3 ar 4 dalyje numatytų teisinių pasekmių taikymui.¹¹⁸ Paminėtina ir tai, kad darbuotojų atstovaujajam ar kitam organui, davusiam sutikimą atleisti darbuotoją arba atsisakiusiam duoti tokį sutikimą, paliekama teisė peržiūrėti ankstesnį savo sprendimą ir priimti kitokį sprendimą, tačiau tai turi būti padaryta laikantis 134 straipsnyje numatytų terminų.

Būtina išsiaiškinti, kaip praktikoje sprendžiama problema, analogiškai tai, kai darbdavys nėra informuojamas apie darbuotojo laikinojo nedarbingumo faktą – šiuo atveju, kai darbdavys nežino apie aplinkybes, reikšmingas 134 straipsnio taikymui. Tokia situacija sprendžiama analogišku principu – jei įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą gavęs darbuotojas, elgdamasis nesąžiningai, nepraneša darbdaviui aplinkybių, reikšmingų Darbo kodekso 134 straipsnio 1 ir 4 dalyse numatytų garantijų jam taikymui, o darbdavys tų aplinkybių objektyviai nežino, tai šį darbuotoją atleidus iš darbo be reikalingo atitinkamo organo išankstinio sutikimo, objektyviai pažeista darbuotojo darbo teisė gali būti neginama.¹¹⁹ Šiuo atveju darbuotojas dėl savo neapdairumo ar nerūpestingumo taip pat privalo prisiimti dėl to kylančias neigiamas pasekmes.

Pažymėtina, kad *darbdavio kreipimosi į atitinkamą organą formai* yra teikiama didelė reikšmė – darbdavys savo pareiškimu turi nurodyti, kurį darbuotojų atstovą ketinama atleisti iš darbo, numatomą atleidimo iš darbo datą, atleidimo iš darbo priežastis (pagrindą), aplinkybes, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas, bei atsiskaitymo su ketinamu atleisti darbuotoju tvarką.¹²⁰ Maža to, darbdavys, atleisdamas darbuotoją iš darbo, yra saistomas savo pareiškimu nurodytomis priežastimis ir aplinkybėmis. Darbuotojo atleidimas dėl kitų priežasčių ir aplinkybių, nei nurodyta pareiškimu, gali būti vertinamas kaip atleidimas be išankstinio atitinkamo organo sutikimo, o teisme ginčijant atsisakymą duoti sutikimą, darbdavys negali planuojamo atleidimo iš darbo pagrįsti kitomis, nei nurodyta pareiškimu, priežastimis ir aplinkybėmis. Taip pat pažymėtina, kad organai, kurie sprendžia darbdavio pareiškimus duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, privalo savo

¹¹⁸ *Cit. op.* 48.

¹¹⁹ 2011 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *B. M. v. Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras*, Nr. 3K-3-10/2011.

¹²⁰ 2010 m. kovo 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *K. P. v. UAB „Kauno gatvių apšvietimas“*, Nr. 3K-3-142/2010.

teisėmis naudotis protingai ir sąžiningai, jie negali be pakankamo pagrindo riboti darbdavio teisių, varžyti galimybę vykdyti pagrindines darbdavio, kaip ūkio subjekto, funkcijas, pažeisti darbdavio teisių ir teisėtų interesų. Nemotyvuotas sutikimo atleisti darbuotojų atstovą nedavimas, nepateikiant argumentų apie darbuotojo darbo teisių pažeidimą, gali būti pripažintas vienpusišku darbuotojo interesų gynimu ir piktnaudžiavimu savo teise.¹²¹

Pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 5 dalį darbuotojus atstovaujančio organo duotas sutikimas atleisti darbuotoją iš darbo galioja tol, kol galioja tam darbuotojui įteiktas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą, t.y. du arba keturis mėnesius. Jei teisme atsisakymas duoti sutikimą atleisti darbuotoją panaikinamas, darbdavys turi teisę atleisti šį darbuotoją iš darbo tol, kol galioja nurodyti terminai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo – tam, kad darbdavys galėtų atleisti darbuotoją iš darbo, teismo sprendimas dėl atsisakymo panaikinimo turi įsiteisėti – priešingu atveju atleidimas iš darbo nebus laikomas teisėtu.¹²²

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas bylas dėl darbo santykių nutraukimo su darbuotojų atstovais, suformavo dar kelias svarbias taisykles. Visų pirma, pripažintina, kad darbuotojų atstovą saugai ir sveikatai turi teisę rinkti tik įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas, dėl ko sutikimą atleisti tokį darbuotoją gali duoti tik pats darbuotojų kolektyvas, išskyrus atvejus, kai kolektyvas priima sprendimą perduoti darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas profesinei sąjungai. Darbuotojų kolektyvo teisė suteikti įgaliojimus konkrečiam darbuotojui atstovauti įmonės, padalinio, pamainos darbuotojų interesams saugos ir sveikatos srityje negali būti paneigta perduodant ją darbuotojams atstovaujančiai organizacijai ar organui, taip pat šiems perimant ją.¹²³ Visais atvejais atstovo ir atstovaujamojo tarpusavio santykiai yra grindžiami tarpusavio pasitikėjimu, taigi tam, kad atsirastų fiduciariniai santykiai, yra būtina atstovaujamojo valios išraiška, kuri šiuo atveju išreiškiama įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkime.

Antra, buvimas teritoriniu principu veikiančios profesinės sąjungos atstovaujamojo organo nariu savaime nereiškia, kad tokiam darbuotojui yra taikomos Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos – jei darbuotojai yra ne įmonėje veikiančios

¹²¹ 2005 m. rugsėjo 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje AB „Vilniaus Vingis“ v. AB „Vilniaus Vingis“ Inžinierių profsąjunga, Nr. 3K-3-430/2005; 2011 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje UAB „Eiginta“ v. Kauno apskrities profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-13/2011.

¹²² 2004 m. sausio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje V. Trečiokienė v. VŠĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė, Nr. 3K-3-71/2004.

¹²³ 2010 m. gruodžio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje R. B. v. UAB „Klaipėdos konteinerių terminalas“, Nr. 3K-3-515/2010.

profesinės sąjungos nariai, ši garantija taikoma tik tuo atveju, kai įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas yra perdavęs tai profesinei sąjungai.¹²⁴

Apibendrinant darytina išvada, kad atleidimo iš darbo atveju Darbo kodekse yra įtvirtinta pakankamai efektyvi darbuotojų atstovų funkcijas atliekančių darbuotojų teisių apsauga.

3.2. Pirmenybės teisė būti paliktam darbe

1982 m. birželio 2 d. TDO Rekomendacijoje Nr. 166 „Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“ numatyta, kad atleidžiant darbuotojus iš darbo dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašių priežasčių, darbdavys turėtų pasirinkti darbuotojus, jeigu įmanoma, pagal tam tikrus, iš anksto nustatytus kriterijus, kurie turėtų atitikti tiek darbdavio, tiek ir darbuotojų interesus. Šią nuostatą iš principo atitinkantis Darbo kodekso 135 straipsnis reglamentuoja pirmenybės teisę būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Aptariama teisės norma užtikrina specialią tam tikrų kategorijų darbuotojų apsaugą darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju, nors ši garantija ir neužtikrina absoliutaus darbo santykių tęstinumo.

Aptariamoje teisės normoje numatytos teisės į darbą apsaugos priemonės ta pačia apimtimi taikomos ir tada, kai darbuotojų skaičius mažinamas dėl Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje numatytų „panašių svarbių priežasčių“. Aiškinant priešingai, Darbo kodekso 135 straipsnio tikslas ir uždavinys nebūtų realizuotas. Vis dėl to, jeigu darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo nepakankamos kvalifikacijos ar kitokių su darbuotojo asmeniu susijusių svarbių priežasčių, Darbo kodekso 135 straipsnis netaikomas.¹²⁵ Darbo kodekso 135 straipsnis netaikomas tuo atveju, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis ir darbuotojui išmokamas vidutinis darbo užmokestis už likusį tokios darbo sutarties galiojimo laiką, nes negalima pripažinti, jog nutraukiant šiuo pagrindu terminuotą darbo sutartį yra Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalyje numatytos šios teisės normos taikymo sąlygos.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas iš principo analogišką Darbo sutarties įstatymo 37 straipsnio 1 dalies nuostatą, pasakė, kad sąrašas yra išsamus, t.y. baigtinis ir

¹²⁴ 2010 m. gruodžio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *profesinė sąjunga „Uostininkas“ v. UAB „Klaipėdos konteinerių terminalas“*, Nr. 3K-3-575/2010.

¹²⁵ *Cit. op.* 22. P. 152.

neaiškintinas plečiamai.¹²⁶ Taip pat aiškintinas ir Darbo kodekso 135 straipsnyje numatytas sąrašas. Pažymėtina, kad pagal Darbo kodekso 135 straipsnį pirmenybės teisę būti palikti dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, turi darbuotojai, nurodyti šio straipsnio 1 dalyje, visų pirma – toje *darbovietėje sužaloti darbuotojai*, kurie darbuotojų skaičiaus mažinimo metu vis dar yra netekę tam tikros, procentais išreikštos profesinio darbingumo dalies. Patyrusiam traumą darbuotojui pasveikus ir jo darbingumui visiškai atsistačius, toks darbuotojas darbingumo prasme yra visavertis lyginant su kitais darbuotojais, todėl vien praeityje įvykęs sužalojimo darbe faktas, po kurio darbuotojo darbingumas pilnai atsistatė, nesudaro pagrindo tokį darbuotoją priskirti prie labiau socialiai pažeidžiamų asmenų ir leisti naudotis pirmenybės teise.¹²⁷

Pažymėtina, kad tol, kol *darbuotojų, kurie darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga*, atžvilgiu galioja Darbo kodekso 133 straipsnio 1 dalyje numatytas apribojimas, Darbo kodekso 135 straipsnis jiems negali būti taikomas, t.y. šis straipsnis taikomas tik pasibaigus Darbo kodekso 133 straipsnio 1 dalyje numatyto apribojimo galiojimo laikui.¹²⁸

Svarbu tai, kad *darbuotojais, kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų amžiaus* Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 2 punkto prasme pripažįstami darbuotojai (prie kurių priskiriami ir įstatyminiai globėjai ar rūpintojai), kurie faktiškai vieni augina vaiką (vaikus) ar įvaikį (įvaikius) iki šešiolikos metų amžiaus, pvz.: yra našlys (našlė), vieniša motina (įmotė), kitas vaiko tėvas (įtėvis) atlieka laisvės atėmimo bausmę ar jam neterminuotai arba terminuotai apribota tėvų valdžia, santuoka yra nutraukta ar gyvena skyrium ir teismo sprendimu vaiko (įvaikio) gyvenamoji vieta yra nustatyta su juo ir kt. Šis sąrašas nėra baigtinis, nes praktikoje gali būti ir kitų situacijų, kai darbuotojas bus laikomas faktiškai vienas auginantis vaiką. Šios teisės normos taikymui neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas išlaiko auginamą vaiką, ar kitas vaiko tėvas taip pat vykdo pareigą materialiai išlaikyti nepilnametį vaiką.¹²⁹ Šiuo atveju taip pat kaip ir nagrinėjant apribojimų taikymą darbuotojų, auginančių vaiką iki trejų metų, atžvilgiu, kyla klausimas, ar į šios normos reguliavimo sritį patenka darbuotojas, kuris tik materialiai išlaiko vaiką. Siekiant

¹²⁶ 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Kozak v. Vilniaus Jono Pauliaus vidur. Mokykla*, Nr. 3K-3-697/2001.

¹²⁷ 2002 m. birželio 24 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Z. B. v. specialios paskirties UAB „(duomenys neskelbtini)“*, Nr. 3K-3-936.

¹²⁸ *Cit. op.* 48.

¹²⁹ 2004 m. kovo 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. Šiaučiūnienė v. VŠĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3K-3-160/2004.

užtikrinti Darbo kodekso nuostatų suderinamumą ir vientisumą, darytina ta pati išvada – tokiam darbuotojui neturėtų būti taikoma 135 straipsnyje numatyta garantija, nes faktinis vaiko auginimas ir materialinis išlaikymas yra skirtingos sąvokos ir atspindi skirtingas gyvenimo aplinkybes.

Būtina paminėti, kad *darbuotojais, kurie vieni prižiūri Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 2 punkte įvardintus asmenis*, pripažįstami darbuotojai, kurie faktiškai vieni prižiūri (saugo, rūpinasi saugumu, gyvenimu) kitą savo šeimos narį (narius), pvz.: darbuotojas, gyvenantis kartu su savo tėvu, kuriam nustatytas mažesnis negu 55 procentai darbingumo lygis, jeigu nėra kitų kartu gyvenančių pilnamečių šeimos narių, kt. Priežiūros faktui patvirtinti pakanka vien to, kad darbuotojas pateiktų dokumentus, patvirtinančius jo ir to šeimos nario (narių) tapačią gyvenamąją vietą. Praktikoje gali būti ir kitų situacijų, kai darbuotojas gali būti pripažįstamas faktiškai vienas prižiūrintis kitus straipsnyje įvardintus šeimos narius. Darbuotojo šeimos nariais aptariamąsias teisės normas prasme gali būti jo tėvai (įtėviai), sutuoktinis, vaikai (įvaikiai), broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai ir kiti giminiaičiai.¹³⁰

Atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 3 punkte įtvirtinta taisyklė, kad pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi *darbuotojai, turintys ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje*, turi tam tikras išimtis. Išimtis taikoma tiems darbuotojams, kurie pagal Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymą ar užsienio teisės normas gauna visą senatvės pensiją arba yra įgiję teisę ją gauti.¹³¹ Remiantis Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 20 straipsnio 1 dalimi, teisei į visą valstybinę socialinio draudimo senatvės pensiją atsirasti teisiškai reikšmingi yra du faktai: ar darbuotojas yra sulaukęs įstatyme nustatyto senatvės pensijos amžiaus ir ar turi būtinąjį valstybinio socialinio pensijų draudimo stažą, o ne vien tik atitinkamas darbuotojo amžius.¹³² Taigi įmanoma situacija, kad, pvz.: moteris, turinti ne mažesnę kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje ir sulaukusi 63 metų, atitinkamoms sąlygoms vis dėlto turės teisę pasinaudoti 135 straipsnyje numatyta garantija.

Ypatingai svarbu, kad Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 1 ir 6 punktuose numatytų darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti nesiejama su jų turima kvalifikacija – jie turi pirmenybės teisę likti dirbti visų kitų tos darbovietės darbuotojų

¹³⁰ *Cit. op.* 48.

¹³¹ Valstybės žinios. 1994, Nr. 59–1153.

¹³² Valstybės žinios. 1994, Nr. 59–1153.

atžvilgiu, net ir turėdami žemesnę kvalifikaciją. Teismų praktikoje išaiškinta, kad tuo atveju, kai, mažinant darbuotojų skaičių, būti paliktais dirbti tarpusavyje konkuruoja du ar daugiau tos pačios specialybės darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę pagal Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 1 ir (ar) 6 punktus, pirmenybė taikoma tam iš jų, kurio kvalifikacija yra aukštesnė, o jeigu jų kvalifikacija yra vienoda – darbdavys šiuo aspektu turi teisę pasirinkti, su kuriuo darbuotoju tęsti darbo santykius, o kurį darbuotoją atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį.

Priešingai nei ką tik minėtu atveju, Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 ir 5 punktuose numatytų darbuotojų nustatyta pirmenybės teisė yra sąlyginė, nes jos taikymas priklauso nuo pirmenybės teisę turinčių darbuotojų kvalifikacijos, lyginant su visų kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje darbovietėje, kvalifikacija, nes ji turi būti ne žemesnė (lygi ar aukštesnė) už pirmenybės teisės neturinčių atitinkamų toje darbovietėje dirbančių darbuotojų kvalifikaciją. Remiantis teismų praktika, kai, mažinant darbuotojų skaičių, būti paliktais dirbti tarpusavyje konkuruoja du ar daugiau darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę pagal Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 ir (ar) 5 punktus, pirmenybė taikoma tiems iš jų, kurių kvalifikacija yra aukštesnė. Jeigu jų kvalifikacija yra vienoda, tai dirbti turėtų būti paliekamas labiau socialiai pažeidžiamas darbuotojas, o kai tokių darbuotojų kvalifikacija ir socialinis pažeidžiamumas yra vienodi, darbdavys šiuo aspektu turi teisę pasirinkti, su kuriuo iš jų tęsti darbo santykius, o kurį atleisti.

Teisės doktrinoje ir teismų praktikoje išaiškinta, kad sąvoka „specialybė“ Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalies prasme apima ir sąvoką „pareigos“. Darbuotojo kvalifikacija, reikšminga Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalies taikymui, suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Kvalifikacija nėra tapati išsilavinimui, kadangi išsilavinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją.¹³³ Pažymėtina, kad tuo atveju, kai įmonėje panaikinama vienintelė tos specialybės pareigybė, atitinkamo darbuotojo nėra su kuo lyginti kvalifikacijos aspektu. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad tuo atveju, jei pareigos, kurias

¹³³ 2005 m. gruodžio 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Eglė Šeikienė v. Molėtų rajono Čiulėnų pagrindinės mokyklos administracija*, Nr. 3K-3-631/2005; 2008 m. kovo 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *F. V v. AB „Anykščių vynas“*, Nr. 3K-3-156/2008.

ir toliau dirbti darbuotojas turėtų pirmenybės teisę prieš kitus, iš viso panaikinamos, pirmenybės teisė net neatsiranda.¹³⁴

Svarbu, kad pagal Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalį tos pačios specialybės darbuotojų kvalifikacija paprastai turi būti lyginamuoju aspektu įvertinama viso darbdavio mastu, t.y. jeigu darbdavys yra įmonė, įstaiga, organizacija – tai įmonės, įstaigos, organizacijos mastu, jeigu darbdavys yra kita organizacinė struktūra, pavyzdžiui, filialas, atstovybė, – tos organizacinės struktūros mastu, o jeigu darbdavys yra fizinis asmuo – pas jį dirbančių kitų atitinkamų darbuotojų atžvilgiu. Tačiau, jeigu darbdavio struktūriniai padaliniai yra įvairiose vietovėse, tai Darbo kodekso 135 straipsnyje nustatytos pirmenybės teisės taikymas ją turinčiam darbuotojui analizuojamas ir turima pirmenybės teisė taikoma tik toje vietovėje, kurioje esančiame padalinyje darbuotojas dirba, esančių struktūrinių padalinių mastu. Priešingu atveju šiame straipsnyje numatytos garantijos taikymas taptų pernelyg sudėtingas.

Pažymėtina, kad teismas, tikrindamas, ar atleidžiant darbuotoją iš darbo nebuvo pažeisti Darbo kodekso 135 straipsnio reikalavimai, turi nustatyti, ar darbuotojas turėjo pirmenybės teisę ir pagal kurią Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies punktą, ar kiti atitinkami darbuotojai, palikti dirbti įstaigoje, turėjo pirmenybės teisę ir pagal kurią (kuriuos) Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies punktą ar jos neturėjo, ar darbuotojui turėjo būti taikoma jos turima pirmenybė ir prieš kuriuos paliktus dirbti darbuotojus. Be to, teismas negali apsiriboti vien tik darbdavio atliktų ar neatliktų, atleidžiant darbuotoją iš darbo, veiksmų konstatavimu, o turi pats šias aplinkybes aiškintis ir jas įvertinti.¹³⁵ Akivaizdu, kad tik tokiu būdu gali būti užtikrinamas šiame straipsnyje numatytos garantijos tinkamas įgyvendinimas.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal 1982 m. TDO Rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 24 straipsnį, rekomenduojama nustatyti darbuotojams, atleistiems iš darbo dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašių priežasčių, pirmenybės teisę būti iš naujo priimtiems į darbą, iš kurio jie buvo atleisti, kai buvo mažinamas darbuotojų skaičius, jeigu darbdavys po tam tikro laikotarpio vėl priima į darbą darbuotojus, kurių kvalifikacija panaši į anksčiau atleistų darbuotojų (tokios

¹³⁴ 2000 m. lapkričio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. Genčiūtė v. AB "Sema"*, Nr. 3K-3-1254/2000.

¹³⁵ 2004 m. sausio 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *S. Šveikauskienė v. VŠĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3K-3-58/2004.

darbuotojų teisės įgyvendinimas turėtų būti apribotas tam tikru iš anksto numatytu terminu). Ši nuostata yra labai lanksti, ji nepagrįstai neapsunkina darbdavio bei tuo pačiu užtikrina stipresnę silpnesniosios darbo santykių šalies teisių bei interesų apsaugą. Būtent dėl šių priežasčių įstatymų leidėjui rekomenduotina įtvirtinti tokią nuostatą ir Darbo kodekse.

Išvados

1. Darbuotojų teisės yra įgyvendinamos specifinėje darbo santykių srityje, o vienas iš požymių, kuriais pasireiškia darbo santykių specifiškumas, yra magistro darbe nagrinėjamų garantijų bei apribojimų, numatytų šių santykių subjektams, suderinamumas.
2. Darbo teisė iš esmės yra skirta užtikrinti silpnesniosios darbo santykių šalies teisių ir interesų apsaugą, taigi nutraukiant darbo sutartį darbdaviui taikomi apribojimai pripažintini darbuotojui numatytų garantijų sudedamąja dalimi. Magistro darbe atlikta analizė leidžia daryti išvadą, kad nagrinėti darbo teisės poinstitučiai atlieka tą pačią funkciją - įtvirtinti apribojimai bei garantijos yra būtini tam, kad būtų užtikrintas darbuotojui numatytų teisių ir laisvių realizavimas.
3. Nutraukiant darbo sutartį taikomi apribojimai bei garantijos kaip sąvokos tiek teisės doktrinoje, tiek įstatyme bei teismų praktikoje turi tapačią ar bent panašią reikšmę. Vis dėlto, negalima pripažinti, kad šios sąvokos yra sinonimai, taigi siekiant pašalinti teisinį nenuoseklumą siūlytina nauja Darbo kodekse įtvirtintų garantijų bei apribojimų klasifikacija remiantis tuo, ar atitinkama norma įtvirtina absoliutų draudimą (apribojimą) tam tikru laikotarpiu ar dėl tam tikros priežasties nutraukti darbo santykius, ar ne.
4. Nepaisant to, kad darbo teisė visuomet gina silpnesniosios darbo santykių šalies teises, darbuotojas visuomet privalo būti pats suinteresuotas magistro darbe nagrinėtų garantijų bei apribojimų taikymui reikšmingų aplinkybių atskleidimu darbdaviui, nes priešingu atveju darbuotojui priklauso neigiamų pasekmių kilimo rizika, kai dėl paties darbuotojo neapdairaus elgesio objektyviai pažeista darbuotojo teisė yra neginama.
5. Laikinojo nedarbingumo laikotarpiui kaip apsauginiam laikotarpiui yra būdingas absoliutumo požymis – išskyrus tam tikras išimtis, šiuo laikotarpiu darbuotojui užtikrinama maksimali apsauga atleidimo iš darbo aspektu. Vis dėlto, teisminių ginčų gausa dėl šiuo laikotarpiu vykdomų darbo santykių nutraukimo procedūrų rodo, kad lakoniška Darbo kodekso 131 straipsnio formuluotė praktikoje kelia daug neaiškumų. Darbuotojo teisių gynyba visų pirma turėtų būti užtikrinama siekiant potencialiai sumažinti teisminių ginčų kiekį, o tam būtina atitinkamai tobulinti šį straipsnį inkorporuojant į jį teismų praktikoje jau suformuluotas straipsnio taikymo taisykles.
6. Įstatymų leidėjas žengė teigiamą žingsnį numatydamas apribojimą atleisti sergančius ir sužalotus darbe darbuotojus ne kaip atleidimo iš darbo pagrindą, o kaip darbuotojo teisių

apsaugos išraišką – tik tokiu būdu užtikrinamas darbo teisės kaip išskirtinę socialinę reikšmę turinčios teisės šakos paskirties realizavimas. Atitinkamai rekomenduojama pakeisti ir Valstybės tarnybos įstatymo 44 straipsnio 2 dalies formulotę.

7. Motinystės apsaugą įtvirtinančios Darbo kodekso nuostatos yra kur kas pažangesnės už prieš tai galiojusią darbo įstatymų atitinkamas nuostatas – Darbo kodekso normos yra labai griežtos ir užtikrina efektyvų apsaugos mechanizmo realizavimą siekiant užtikrinti motinystės apsaugą bei suteikti galimybę moteriai pasinaudoti jai numatytais socialinėmis garantijomis, esančiomis svarbia motinystės apsaugos dalimi. Tai atitinka Europos Teisingumo teismo praktiką bei įtvirtintas tarptautinės teisės aktų nuostatas ir parodo, kad valstybė į šeimą ir motinystės apsaugą žiūri kaip į itin saugotinas vertybes.
8. Lyginant su tarptautinės teisės aktų nuostatomis, apribojimus reorganizuojant įmonę įtvirtinančios Darbo kodekso normos pripažintinos ne visiškai atspindinčiomis tarptautinės teisės aktais įtvirtintą darbuotojų teisių apsaugos apimtį. Nors Darbo kodekso 138 straipsnyje naudojamos sąvokos turi nemažai probleminių aspektų ir paties straipsnio nuostatos turi tarpusavio nesuderinamumą su kai kuriais kitais Darbo kodekso straipsniais, vis dėlto pripažintina, kad numatytu įstatyminiu reguliavimu yra pakankamai efektyviai užtikrinama darbuotojo teisių ir interesų apsauga, kuri, neatsižvelgiant į tai, kas vyksta su įmone, įstaiga arba organizacija, garantuoja darbo santykių tęstinumą ir įgyvendina Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 8 punkte įtvirtinto darbo santykių stabilumo principą bei darbuotojų teisių apsaugos ir verslo tęstinumo suderinamumą.
9. Darbo kodekse pirmenybės teisę būti paliktam dirbti įtvirtinančiomis normomis siekiama įgyvendinti joms užbrėžtą tikslą – užtikrinti teisės į darbą apsaugos priemones tam tikrų kategorijų darbuotojams, tačiau darbuotojų teisių ir interesų apsaugos užtikrinimas būtų efektyvesnis, jei Darbo kodekso 135 straipsnis būtų papildytas TDO aktų nuostatomis dėl pirmenybės teisės būti iš naujo priimtiems į darbą, iš kurio jie buvo atleisti, kai buvo mažinamas darbuotojų skaičius.

Literatūros sąrašas

I. NORMINĖ LITERATŪRA

1. Tarptautiniai teisės aktai

1. 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001 Nr. 49–1704.
2. 1952 m. birželio 4 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 103 „Dėl motinystės apsaugos“ [žiūrėta: 2011 m. vasario mėn. 28 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>
3. 1971 m. birželio 3 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30–737.
4. 1982 m. birželio 2 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 158 „Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [žiūrėta: 2011 m. vasario mėn. 21 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>
5. 2000 m. birželio 15 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos Konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 49–2162.
6. 1963 m. birželio 5 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 119 „Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [žiūrėta: 2011 m. vasario mėn. 21 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>
7. 1982 m. birželio 2 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [žiūrėta: 2011 m. vasario mėn. 21 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>
8. 2000 m. birželio 15 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 191 „Dėl 1952 m. rekomendacijos dėl motinystės apsaugos pakeitimo“ [žiūrėta: 2011 m. vasario mėn. 28 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>
9. 1992 m. spalio 19 d. Europos Bendrijų Tarybos direktyva Nr. 92/85/EEB „Dėl priemonių skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių

- arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata darbo priežiūra“. OL L 348, 1992 m. lapkričio mėn. 28 d., p. 1—8.
10. 2001 m. kovo 2 d. Europos Bendrijų Tarybos direktyva Nr. 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, derinimo“. OL L 082 , 2001 m. kovo mėn. 22 d., p. 0016 – 0020.
11. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“. OL L 080 , 2002 m. kovo mėn. 23 d., p. 0029 – 0034.

2. Lietuvos Respublikos teisės aktai

12. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) // Lietuvos Respublikos Aukščiausios Tarybos ir Vyriausybės žinios. 1992, Nr. 21–526.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas // Valstybės Žinios. 2005, Nr. 67–2400.
14. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės Žinios. 2004, Nr. 164–5972.
15. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70–3170.
16. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 36–1340.
17. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64–2569.
18. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 64–1914.
19. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, 74-2262.
20. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 111-3574.

21. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66–2130.
22. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 59–1153.
23. Lietuvos Respublikos teismų įstatymas // Valstybės žinios. 1994, Nr. 46-851.
24. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34–933.
25. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36–973.
26. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18–137.
27. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 21 d. įsakymu Nr. V-653 /A1-356 patvirtintos Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės // Valstybės žinios, 2010-07-27, Nr. 89-4740.

3. Travaux préparatoires

28. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas // 2001, Nr. IXP-1268.
29. Lietuvos respublikos darbo kodekso 131 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas // 2011, Nr. 11-36-03.

4. Užsienio valstybių teisės aktai

30. Labour code of the Czech Republic. [žiūrėta: 2011 m. vasario mėn. 25 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/labour_code.pdf>
31. Labour code of the Republic of Hungary. [žiūrėta: 2011 m. vasario mėn. 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>>
32. Labour code of the Republic of Latvia. [žiūrėta: 2011 m. vasario mėn. 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://webapps01.un.org/vawdatabase/uploads/Labour%20Law%202004.pdf>>
33. Employment contracts act of the Republic of Estonia. [žiūrėta: 2011 m. vasario mėn. 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legaltext.ee/text/en/XXXX060.htm>>

II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

34. BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUOBAITĖ, R.; *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
35. BIRMONTIENĖ, T.; JARAŠIŪNAS, E.; KŪRIS, E.; *et al.* *Lietuvos konstitucinė teisė*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001.
36. BUŽINSKAS, G.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; DAVULIS, T.; *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004.
37. ČIOČYS, P. *Teisės pagrindai*. Vilnius: VVK leidykla, 2000.
38. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, J. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990.
39. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Lietuvos darbo teisė: schemos ir komentarai*. Mokomasis metodinis leidinys. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2008.
40. DAVIDAVIČIUS, H. *Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas su komentarais*. Kaunas: Smaltija, 2001.
41. DAVIDAVIČIUS, H. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Kaunas: Smaltija, 2003.
42. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam*. Daktaro disertacija. Vilnius, 2002.
43. NEKROŠIUS *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
44. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
45. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
46. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
47. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2000.
48. BAGDANSKIS, T. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2010, Nr. 1 (119).
49. BUBILAITYTĖ, B. Terminuotų darbo sutarčių teisinio reguliavimo ypatumai pagal Lietuvos teisę. *Teisė*, 2008, Nr. (69).

50. DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8 (110).
51. KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, lokalinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40 (32).
52. MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 10 (88).
53. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų garantijų teisinė prigimtis. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 25 (17).
54. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 2 (40).
55. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą arba jų dalis. *Jurisprudencija*, 2006, Nr. 4 (82), p. 54-60.
56. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. *Jurisprudencija*, 2003, Nr. 40 (32).
57. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. Kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2007, Nr. 10 (100).
58. MERČAITIS, B. Darbo sutarties įstatymų taikymo problemos. *Teisės problemos*, 1993, Nr. 4 (10).
59. RAZGŪNIENĖ, A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. *Jurisprudencija*, 2005, Nr. 74 (66).
60. PICHT, J.; ŠTEFKO, M. *Labour Law in Czech Republic*. Kluwer Law International, 2010.
61. ВЛАДИМИРОВИЧ, Ф. В. *Юридические гарантии трудовых прав работника*. Проблемы защиты трудовых прав граждан. Москва: Права человека, 2004.
62. ГЛАЗЫРИН, В. В.; НАДВИКОВА В. В.; СЫТИНСКАЯ, М. В.; *et al.* *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Москва: Издательство „Экзамен“, 2008.
63. ЗАГОРОДНИКОВ, А. В.; *et al.* *Сравнительный анализ Трудового кодекса и Кодекса законов о труде Российской Федерации*. Санкт–Петербург: Юридический центр пресс, 2003.
64. КИСЕЛЕВ, И. Я. *Зарубежное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: Издательство „Норма–Инфра“, 1998.

65. КОМАРОВ, С.А.; МАЛЬКО, А.В. *Теория государства и права. Краткий учебник для вузов*. Москва: Издательство Норма, 2001.
66. МИРОВОН, В. У. *Трудовое права России*. Журнал „Управление персоналом”, 2005.
67. ТРУНОВ И. Л.; АЙВАР Л. К. *Энциклопедия будущего адвоката*. Москва: Издательство „Волтерс Клувер“, 2006.

III. TEISMŲ PRAKTIKA

68. 2010 m. lapkričio 11 d. Europos Teisingumo teismo sprendimas byloje *Dita Danosa prieš LKB Līzings SIA*, Nr. C-232/09.
69. 1996 m. birželio 21 d. LAT apžvalga dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose, išnagrinėtose per 1995 metus, Nr. A2–21.
70. 1999 m. kovo 10 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. B. V. v. N. G. pradinė mokykla*, Nr. 3K-7-3, kat. 1.
71. 1999 m. spalio 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. A. v. Pasienio policijos departamentas prie LR Vidaus reikalų ministerijos*, Nr. 3K-3-538, kat. 1.
72. 1999 m. spalio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Z. K. v. Lietuvos ir JAV AB “Klaipėdos nafta”*, Nr. 3K-3-618, kat. 1.
73. 2000 m. birželio 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *P. L. v. AB „Kauno kranai”*, Nr. 3K-3-708, kat. 1.
74. 2000 m. lapkričio 27 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. Genčiūtė v. AB “Sema”*, Nr. 3K-3-1254/2000, kat. 1.
75. 2001 m. kovo 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *N. Steigvilaitė v. Tauragės miškų urėdija*, Nr. 3K-3-316/2001, kat. 2.4.3.2.
76. 2001 m. balandžio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *S. Pelekienė v. Šilalės rajono savivaldybė*, Nr. 3K-3-457/2001, kat. 2.11.; 2.9.
77. 2001 m. birželio 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Kozak v. Vilniaus Jono Pauliaus vidur. Mokykla*, Nr. 3K-3-697/2001, kat. 2.4.3.2.
78. 2001 m. spalio 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Paliūnas v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 13.; 2.11.; 50.
79. 2001 m. gruodžio 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. R. v. UAB „(duomenys neskelbtini)”*, Nr. 3K-3-1179, kat. 2.11.

80. 2002 m. gegužės 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. P. v. VĮ „(duomenys neskelbtini)“*, Nr. 3K-3-726, kat. 2.4.3.13.
81. 2002 m. birželio mėn. 24 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Z. B. v. specialios paskirties UAB „(duomenys neskelbtini)“*, Nr. 3K-3-936, kat. 2.4.3.2.
82. 2003 m. sausio 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. R. v. Šiaulių „Aušros“ muziejus*, Nr. 3K-7-64, kat. 2.4.3.4.
83. 2003 m. gruodžio mėn. 1 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D. P. v. Kauno apskrities sporto medicinos centras*, Nr. 3K-3-1141, kat. 2.6.
84. 2003 m. gruodžio 29 d. LAT Teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga Nr. 44.
85. 2004 m. sausio 14 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Balčiauskas v. UAB "Mažeikių nafta" saugos tarnyba*, Nr. 3K-3-29/2004, kat. 2.4.3.1.
86. 2004 m. sausio 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *S. Šveikauskienė v. VŠĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3K-3-58/2004, kat. 2.4.3.2.
87. 2004 m. sausio 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *I. R. v. Šiaulių „Aušros“ muziejus*, Nr. 3K-3-53, kat. 2.4.3.
88. 2004 m. sausio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Trečiokienė v. VŠĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3K-3-71/2004, kat. 2.4.3.2.
89. 2004 m. kovo 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. Šiaučiūnienė v. VŠĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3K-3-160/2004, kat. 2.4.3.2; 2.6.
90. 2004 m. kovo 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *M. Jakaitė v. UAB "Vokė III"*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8.
91. 2004 m. balandžio 22 d. LAT konsultacija Nr. A3–105 dėl kai kurių Darbo kodekso, Advokatūros įstatymo, Advokatūros įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo normų taikymo.
92. 2004 m. birželio 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *O. Tarutienė v. Panevėžio k.paltaroko vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-356/2004, kat. 2.4.3.2.; 2.6.
93. 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45 patvirtinta LAT senato Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga.

94. 2004 m. birželio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *K. Kirdeikis v. UAB "Alvora"*, Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2.4.2.
95. 2004 m. rugsėjo 20 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D. Margelienė v. VŠĮ Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centras*, Nr. 3K-3-459/2004, kat. 2.6; 10.
96. 2004 m. lapkričio 3 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Vaidelis v. UAB "Autosabina"*, Nr. 3K-3-586/2004, kat. 2.4.2.
97. 2004 m. lapkričio 15 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. Buchovskaja v. Klaipėdos vaikų globos namai "Danė"*, Nr. 3K-3-605/2004, kat. 2.4.3.6.
98. 2004 m. lapkričio 29 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Mackevičius v. VŠĮ Nacionalinis karujo centras*, Nr. 3K-3-638/2004, kat. 2.4.3.6; 2.8; 5.1; 8.2.1.
99. 2005 m. vasario 9 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Mateikienė v. UAB "Elektrolux"*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1; 11.9.2.
100. 2005 m. rugsėjo 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Servienė v. UAB „Lemminkainen Lietuva“*, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1; 13.2.2.
101. 2005 m. spalio 5 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *N. Puteikis v. AB „Klaipėdos laivų remontas“*, Nr. 3K-3-457/2005, kat. 11.9.12.
102. 2005 m. rugsėjo 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *AB „Vilniaus Vingis“ v. AB „Vilniaus Vingis“ Inžinierių profsajunga*, Nr. 3K-3-430/2005, kat. 11.11.
103. 2005 m. gruodžio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. Jakovlev v. UAB „AKTKC“*, Nr. 3K-3-657/2005, kat. 11.9.10.8; 15.3.1; 15.5.
104. 2005 m. gruodžio 21 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Eglė Šeikienė v. Molėtų rajono Čiulėnų pagrindinės mokyklos administracija*, Nr. 3K-3-631/2005, kat. 11.9.5; 11.9.9.
105. 2006 m. vasario 6 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *D. L. v. UAB „Ukmergės biofabrikas“*, Nr. 3K-3-93/2006, kat. 11.9.10.8.
106. 2006 m. balandžio 19 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *P. S. v. AB „Vakarų laivų gamykla“*, Nr. 3K-3-282/2006, kat. 14.3.4.
107. 2006 m. gegužės 22 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *G. K. v. UAB „Baltijos parkai“*, Nr. 3K-3-351/2006, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 16.2.4.

108. 2007 m. vasario 26 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *V. V. v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-83/2007, kat. 121.21.
109. 2007 m. spalio 12 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5; 11.9.7; 27.7.
110. 2007 m. gruodžio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. Ch. v. Individuali L. Š. I. „Meškėnas“*, Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8; 11.10.
111. 2008 m. kovo 4 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *F. V v. AB „Anykščių vynas“*, Nr. 3K-3-156/2008, kat. 4.1.; 11.9.5.; 11.9.6.; 11.9.9.
112. 2008 m. rugsėjo 30 d. LAT Civilinių bylų skyriaus nutartis civilinėje byloje *A. S. v. SR UAB „Alsa“*, Nr. 3K-3-442/2008, kat. 11.9.3.
113. 2008 m. spalio 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. M. v. SB „Volungėlė“, bendrijos pirmininkas A. A. L.*, Nr. 3K-3-542/2008, kat. 4.3.; 11.9.7.; 11.9.10.7.; 15.4.
114. 2009 m. vasario 18 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *P. Ž. v. SB „Rūta“*, Nr. 3K-3-88/2009, kat. 11.9.5; 11.9.12; 11.10; 19.4.
115. 2009 m. kovo 16 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. C. v. Sandros Nitiuk individuali įmonė*, Nr. 3K-3-115/2009, kat. 11.9.10.8; 24.2.
116. 2009 m. liepos 31 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *L. B. v. UAB „Vilpostus“*, Nr. 3K-3-337/2009, kat. 11.9.3.
117. 2009 m. spalio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. M. v. sodininkų bendrija „Volungėlė“*, Nr. 3K-3-448/2009, kat. 11.9.10.7.
118. 2010 m. kovo 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *K. P. v. UAB „Kauno gatvių apšvietimas“*, Nr. 3K-3-142/2010, kat. 11.9.5; 11.9.13; 114.11.
119. 2010 m. balandžio 30 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *J. B. v. UAB „NEO GROUP“*, Nr. 3K-3-157/2010, kat. 11.9.6; 42.8.
120. 2010 m. lapkričio 2 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *Lietuvos profesinė sąjunga „Sandrauga“ v. UAB „Švarinta“*, Nr. 3K-3-426/2010, kat. 3.1; 3.2; 11.9.8; 15.4; 27.7.
121. 2010 m. lapkričio 23 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. Byloje *K. V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas*, Nr. 3K-3-466/2010, kat. 11.9.2.; 11.9.7.
122. 2010 m. gruodžio 13 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *R. B. v. UAB „Klaipėdos konteinerių terminalas“*, Nr. 3K-3-515/2010, kat. 3.2; 11.9.5; 11.9.7.

123. 2010 m. gruodžio 28 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *profesinė sąjunga „Uostininkas“ v. UAB „Klaipėdos konteinerių terminalas“*, Nr. 3K-3-575/2010, kat. 3.1; 3.2.
124. 2011 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *B. M. v. Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras*, Nr. 3K-3-10/2011, kat. 11.9.5.
125. 2011 m. sausio 25 d. LAT CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *UAB „Eiginta“ v. Kauno apskrities profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-13/2011, kat. 3.2; 11.9.8.
126. 2007 m. kovo 9 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A⁸-265/2007.
127. 2007 m. liepos 2 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A⁸-673/2007.
128. 2007 m. rugsėjo 28 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A⁵-791/2007.
129. 2008 m. birželio 12 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A⁴⁴²-921/2008.
130. 2008 m. rugsėjo 12 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis byloje Nr. A¹⁴⁶-1590/2008
131. 2009 m. rugsėjo 28 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A⁴³⁸-1118/2009.
132. 2011 m. sausio 11 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-130-11.
133. 2011 m. vasario 22 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-756-11.
134. 2011 m. vasario 23 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A-62-1007-11.
135. 2011 m. kovo 1 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-1100-11.
136. 2011 m. kovo 15 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje Nr. A-143-400-11.
137. 2007 m. rugpjūčio 31 d. Lietuvos apeliacinio teismo CBS teisėjų kolegijos nutartis civ. byloje *A. G. v. Lietuvos Respublikos Prezidentas, Teisėjų taryba ir Lietuvos valstybė*, Nr. 2A-383/2007, kat. 11.9.2.

IV. KITI ŠALTINIAI:

138. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Lietuvių kalbos institutas. [žiūrėta: 2011 m. vasario mėn. 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lki.lt/dlkz>>
139. European Commission. The evolution of labour law in the EU–12 (1995-2005). Volume 3. 2008. [žiūrėta: 2011 m. kovo mėn. 1 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.nd.edu/~lawlib/students/guide_labor_law/v3EvolutionofLabourLaw.pdf>
140. European Commission. Termination of employment relationships. Legal situation in the Member States of the European Union. 2006. [žiūrėta: 2011 m. vasario mėn. 19 d.]. Prieiga per internetą: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4623&langId=en>
141. International Labour Organization. Termination of employment digest. [žiūrėta: 2011 m. vasario mėn. 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/term/digest.pdf>>

Apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį

Santrauka

Magistro darbe yra nagrinėjami ne tik nutraukiant darbo sutartį taikomi apribojimai, bet ir nutraukiant darbo sutartį taikomos garantijos, nes tai yra vienos bendros sistemos sudedamieji elementai.

Apribojimai ir garantijos yra analizuojamos tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektu. Visu pirma, darbe stengiamasi išnagrinėti apribojimų bei garantijų, kaip darbo teisės poįnstitučių, kurių dėka yra užtikrinamas darbuotojui įtvirtintų teisių realizavimas, prigimtį ir paskirtį. Didelis dėmesys yra skiriamas apribojimų bei garantijų sąvokų reikšmės suvokimui bei šių sąvokų vartojimu sukurto teisinio nenuoseklumo atskleidimui. Vienas iš darbo tikslų yra surasti tinkamus garantijų ir apribojimų kaip sąvokų apibrėžimus, atitinkančius Darbo kodekse įtvirtintą teisinį reguliavimą, ir pateikti originalią Darbo kodekse įtvirtintų nutraukiant darbo sutartį taikomų garantijų bei apribojimų klasifikaciją, tokiu būdu padarant šių poįnstitučių skirstymą teisiškai nuoseklesnį.

Kiekvienas apribojimas bei garantija, išskirti remiantis gramatiniu teksto aiškinimo metodu, yra aptariami atskirai. Analizuojant nutraukiant darbo sutartį taikomų garantijų ir apribojimų laikymąsi praktikoje, didelis dėmesys yra skiriamas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijai, atskleidžiančiai nemažą dalį praktikoje kylančių problemų. Siekiant atlikti išsamų nagrinėjamų klausimų tyrimą, analizuojamas apribojimus ir garantijas įtvirtinančių nuostatų santykis su kitomis Darbo kodekso nuostatomis bei kitais įstatymais. Taip pat siekiama įvertinti Darbo kodekse įtvirtinto reguliavimo atitikimą Europos Sąjungos bei TDO aktų nuostatomis, o priešus išvados, kad įstatymai ne visiškai atitinka tarptautinės teisės aktus, pateikiamos rekomendacijos įstatymų leidėjui dėl įstatymo tobulinimo.

Restrictions applicable to the employer upon terminating the employment contract

Summary

In the present Master thesis there are examined not only the restrictions applicable to the employer upon terminating the employment contract, but the applicable guarantees as well, because they are the constituent elements of the same general system.

The restrictions and the guarantees are analyzed by theoretical and practical aspect. First of all, the restrictions and the guarantees are considered as the post institute of the labour law, by courtesy of it, the realization of established rights of employee are ensured. Therefore, the nature and the purpose of them are approached in this work. Great attention is payed to the perception of the meaning of the restriction and guarantee terms and to the revelation of the juridical incoherence that establishes by the usage of the mentioned terms. One of the aims of the present paper is to find appropriate definitions for guarantees and restrictions as terms, adequate to the firmed juridical regulation in the Labour code. Moreover, one of the objectives is also to represent the original classification of the guarantees and the restrictions that are firmed in Labour code and applicable upon terminating the employment contract, thus making the distribution of these post institutes more juridical coherent.

Every restriction and guarantee is distinguished by appealing to the method of grammatical text explanation and these terms are discussed separately. Analyzing the following of the guarantees and restrictions applicable upon terminating the employment contract the great attention is given to the jurisprudence of the Supreme Court of Lithuania that reveals fair part of the problems that arise in the practice. The relation of firmed guarantees and restrictions provisions with other labour code provisions and other law is analyzed in order to accomplish comprehensive research of the pending questions. Likewise, there is pursuable to evaluate the regulation adequacy, which is firmed in Labour code, with European Union and ILO act guidelines. After the conclusion was made that law do not always correspond to the international law acts, the recommendations to the legislator are given about the law development.