

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto**

**Darbo teisės katedra**

Ivetos Urbonaitės,  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Darbo sutarties nutraukimo apribojimai ir garantijos**

**Vadovas: doc. V. Tiažkijus**

**Recenzentas: lekt. dr. R. Stankevičius**

**Vilnius 2009**

## TURINYS

IŽANGA .....	3
1. Darbo sutarties nutraukimo instituto ir apribojimų bei garantijų samprata remiantis darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principu .....	6
1.1. Darbo sutarties nutraukimo samprata ir reikšmė darbo teisėje .....	6
1.2. Apribojimų ir garantijų, nutraukiant darbo sutartį, samprata ir teisinė prigimtis .....	9
2. Darbo sutarties nutraukimo apribojimų teisinis reguliavimas .....	14
2.1. Apribojimai nutraukti darbo sutartis darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu .....	15
2.2. Apribojimai nutraukti darbo sutartis su darbuotojais, pašauktais atlikti privalomą karinę tarnybą arba kitas piliečio pareigas .....	22
2.3. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai reorganizuojant įmonę .....	24
2.4. Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius .....	27
3. Garantijų, susijusių su darbo sutarties nutraukimu, teisinis reguliavimas .....	32
3.1. Bendrosios garantijos, susijusios su išpėjimu apie darbo santykių nutraukimą ir grupės darbuotojų atleidimu .....	32
3.2. Specialiosios garantijos, numatytos tam tikrų kategorijų darbuotojams .....	37
3.2.1. Garantijos, susijusios su darbuotojo šeimynine padėtimi .....	37
3.2.2. Garantijos, susijusios su darbuotojų išrinkimu į atstovaujamuosius organus .....	43
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI .....	47
LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	50
SANTRAUKA .....	56
SUMMARY .....	57

## IŽANGA

1990 m. kovo 11 d. Lietuva atkūrė valstybingumą. Šalis nuėjo sudėtingą persitvarkymo iš planinės į rinkos ekonomiką kelią, įveikdama daugelį kliūčių, sunkumų ir krizių. Reformos, vykdytos visose gyvenimo srityse, suteikė Lietuvai galimybių iš esmės pakeisti savo teisinius pamatus, įgyvendinti sprendimus, kurie padėjo pagrindą rinkai veikti. Lietuvos visuomenė suvokė savo strateginius tikslus ir išreiškė juos 1992 metų Lietuvos Respublikos Konstitucijoje<sup>1</sup>. Tautos referendumu priimtoje Konstitucijoje įtvirtintos aiškios nuostatos siekti atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės, prisidėti prie teise ir teisingumu pagrįstos tarptautinės tvarkos kūrimo. Lietuva apsisprendė, jog valstybė reguliuoja ūkinę veiklą taip, kad ji tarnautų bendrai tautos gerovei. Pripažindama privačios nuosavybės teisę, asmens ūkinės veiklos laisvę ir iniciatyva grindžiamus ekonominius santykius, Lietuvos valstybė įsipareigojo atlikti savo socialinę prievolę, t.y. kiekvienam žmogui garantuodama laisvę pasirinkti verslą ir darbą, ji taip pat prisiėmė pareigą užtikrinti socialinius interesus tos žmonių grupės, kuri yra mažiausiai socialiai apsaugota. Ši nuostata, kaip ir idėja, jog deklaruotos teisės ir laisvės turi būti realiai garantuojamos per nacionalines institucijas, yra tapusi savotiška aksioma ir teisėje.

**Temos aktualumas.** Šiandien daugeliui Lietuvos žmonių darbas yra pagrindinis pragyvenimo ir pajamų šaltinis. Netekus darbo, žmogus susiduria su finansiniais sunkumais, tačiau tai tik viena problemos pusė. Be to, visuomenė praranda galimybę pagaminti ir įsigyti papildomų prekių, paslaugų. Būtent dėl šios priežasties darbo santykiams valstybė skiria didžiulį dėmesį, kurio rezultatas yra daugelio klausimų reguliavimas teisinėmis priemonėmis. Atsižvelgiant į tai, jog viena iš darbo teisės funkcijų yra apsauginė ir nukreipta ne tik į pačių darbo santykių išsaugojimą, bet ir į silpnesniosios santykių pusės – darbuotojo apsaugą, įstatymų leidėjas įtvirtina tam tikrus apribojimus ir garantijas tam tikrų kategorijų darbuotojams. Šiuos procesus apibrėžia ir reglamentuoja Lietuvos Respublikos įstatymai ir teisės aktai, o jų plėtros gaires numato atitinkami strateginiai dokumentai. Todėl tikslinga šių dokumentų analizė, kuri leis atskleisti teisinės bazės įtaką minėtų klausimų reguliavimo procesams, šios bazės privalumus, trūkumus ir poreikius ją papildyti atsižvelgiant į esamos padėties aktualijas.

**Tyrimo objektas.** Šio magistro darbo objektas yra darbo sutarties nutraukimo apribojimų ir garantijų tam tikrų kategorijų darbuotojams instituto teisinis reguliavimas. Siekiant kuo išsamiau išanalizuoti pagrindinius teisinio reguliavimo privalumus ir trūkumus, o taip pat atsižvelgiant į šio darbo apimties ribas, darbe nagrinėjama atskirų darbo sutarties nutraukimo apribojimų ir garantijų institutai.

---

<sup>1</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

**Tyrimo tikslas.** Pagrindinis šio darbo tikslas – atlikti Lietuvos Respublikos įstatymų, poįstatyminių teisės aktų, taip pat ir tarptautinių teisės aktų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimo apribojimų ir garantijų tam tikrų kategorijų darbuotojams instituto įgyvendinimą, bei teismų praktikos analizę. Atsižvelgiant į tai, kad šio darbo tema yra labai plati, jos rėmuose nepretenduojama į visapusišką analizę. Darbe siekiama pateikti reikšmingiausias teisinio reguliavimo aspektus, iškelti probleminius klausimus, pateikti galimus jų sprendimo būdus.

**Tyrimo uždaviniai.** Siekiant šio tikslo, sprendžiami sekantys uždaviniai:

- išnagrinėti darbo sutarties nutraukimo sampratą, analizuojant šios sampratos esminius elementus, ir reikšmę darbo teisėje;
- pateikti apribojimų ir garantijų, nutraukiant darbo sutartį, sampratą, nagrinėjant jų ir teisinę prigimtį;
- išanalizuoti darbo sutarties nutraukimo apribojimų teisinį reguliavimą per darbo teisės normų įgyvendinimo teorines ir praktines galimybes;
- pateikti garantijų, susijusių su darbo sutarties nutraukimu, teisinio reguliavimo ypatumus;
- ištyrus esamo teisinio reguliavimo privalumus ir trūkumus, pasiūlyti egzistuojančių problemų galimus sprendimo būdus.

**Tyrimo metodai.** Tiriant darbo sutarties nutraukimo apribojimų ir garantijų tam tikrų kategorijų darbuotojams instituto teisinio reguliavimo problemas buvo taikomi įvairūs mokslinio pažinimo metodai. Sisteminės analizės metodas padėjo apibūdinti teisinio reguliavimo, kaip visumos priemonių sistemą, jos elementų suderinamumą, leido pateikti skirtingas teisės mokslo atstovų nuomones, jas apibendrinant. Loginės analizės metodo pagalba tiriami darbo sutarties nutraukimo turinio, apribojimų ir garantijų sampratos elementai ir jų teisinio reglamentavimo pavyzdžiai. Remiantis šiuo metodu siekiama pateikti apibendrintas pozicijas, įvertinus esamo teisinio reguliavimo trūkumus, pateikti pasiūlymus, kurie atitiktų esamos padėties aktualijas. Lyginamasis metodas taikomas lyginant Lietuvos, užsienių valstybių ir tarptautinių teisės aktų nuostatas. Lyginamuoju istoriniu metodu siekiama pateikti esamo teisinio reguliavimo skirtumus nuo anksčiau buvusio, atskleisti tam tikrų institutų prielaidas ir raidą. Siekiant išsamių ir nuoseklių tyrimo rezultatų, šie metodai dažnai buvo derinami tarpusavyje.

**Tyrimo naujumas ir originalumas.** Teisinis sutarties nutraukimo apribojimų ir garantijų tam tikrų kategorijų darbuotojams instituto teisinis reguliavimas pastaraisiais metais yra ypatingoje raidos stadijoje. Nuo 2003 metų pradžios įsigaliojęs Darbo kodeksas<sup>2</sup> (toliau – DK) tarsi pažymi etapą, kai buvo atsisakyta iš socialistinės santvarkos likusių teisės normų, galutinai pereinant prie Europos žemyne nusistovėjusių tradicijų ir priimant joje galiojančias „klubo

---

<sup>2</sup> Valstybės žinios, 2002 Nr. 64-2569.

taisykles“<sup>3</sup>. Pastebėtina, kad valstybės ekonominio gyvenimo pagrindas aktyvių žmonių, savo darbu kuriančių materialines gėrybes, veikla. Darbo teisiniame santykiyje visuomet egzistuoja dvi šalys: darbdavys ir darbuotojas. Tiek viena, tiek kita šalis suinteresuota darbo santykių stabilumu. Teisės normų, reguliuojančių darbo sutarties nutraukimą, esminė reikšmė yra ta, kad, pasibaigus ar nutraukus darbo santykius pažeidžiant numatytą įstatymuose tvarką, be abejonės, nukentėjusiai šaliai suteikiama galimybė juos apginti. Siekiant išvengti teisinių ginčų, itin svarbu teisingai taikyti teisės normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimo apribojimų ir garantijų įgyvendinimą. Tokia padėtis verčia permąstyti galiojančius reguliavimo principus ir mechanizmus, pažvelgiant į juos kritiškiau ir siekiant atsakyti, kas gali būti padaryta geriau.

**Tyrimo šaltiniai.** Pagrindiniai tyrimo šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai, teisės doktrina, specialioji teisinė literatūra, tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai, užsienio valstybių teisės aktai, teismų praktika.

---

<sup>3</sup> MAYHEW A. *Europos sąjungos plėtra: derybos su Vidurio ir Rytų Europos šalimis*. Vilnius: Eugrimas, 2001. p. 23-24.

# 1. Darbo sutarties nutraukimo instituto ir apribojimų bei garantijų samprata remiantis darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principu

## 1.1. Darbo sutarties nutraukimo samprata ir reikšmė darbo teisėje

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje *inter alia* yra įtvirtinta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas <...>. Konstitucija, būdama valstybės teisinės sistemos branduolys, pagrindinis norminis šaltinis, įtvirtina visų teisės šakų, tarp jų ir darbo teisės svarbiausius pradus. Minėti bendrai nuostatai įgyvendinti reikalingi specialūs norminiai aktai. Svarbiausias tikslas, kuriam skiriamas šis Konstitucinis straipsnis, yra dirbantis žmogus ir jo interesų apsauga. Tinkamos, saugios ir sveikos žmogaus darbo sąlygos gali būti teisingai nustatomos tik atsižvelgus į atskirų darbuotojų arba jų grupių objektyvius ir subjektyvius požymius. Reguluodama darbo teisinius santykius diferencijuotai valstybė gali sudaryti saugias ir tinkamas sąlygas ypatingų kategorijų darbuotojams. Todėl, visų pirma, *darbo sutarties nutraukimo* sampratą panagrinėsime per darbo teisės normų įgyvendinimo teorines galimybes.

Žodis *nutraukimas* bendrinėje lietuvių kalboje aiškinamas kaip *darbo nutraukimas, sutarties nutraukimas* <..><sup>4</sup>. Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad šios sąvokos turinys yra visiems suprantamas ir aiškus. Tačiau toks minėto termino apibūdinimas yra suprantamas siaurąja prasme. Kalbant apie darbo sutarties nutraukimo santykių teisinį reguliavimą, svarbu darbo sutarties nutraukimo sampratą atskleisti ne tik siaurąją, bet ir plačiąją prasmėmis. Nagrinėjamos temos požiūriu aktuali tik teisinė nutraukimo sąvoka.

Nesigilinant į lingvistinę daugiareikšmę žodžių junginio *darbo sutarties nutraukimo* prasmę, paminėtina, kad darbo teisės kontekstu ši sąvoka turi kelis esminius aspektus. Darbo sutarties nutraukimo atvejus įvairias aspektais yra nagrinėję ir kai kurie mokslininkai. Pasak doc. V. Tiažkijaus, darbo sutarties nutraukimas – vartojama tais atvejais, kai darbo sutartis pasibaigia abiejų arba bent vienos šalies valia<sup>5</sup>. Kaip rašo prof. I. Nekrošius, darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį<sup>6</sup>. Beje, labai svarbu nesupainioti sutarties nutraukimo pagrindo su atleidimo iš darbo<sup>7</sup> priežastimi.

<sup>4</sup> KEINYS, St.; KLIMAVIČIUS, J.; PAULAUSKAS, J., *et al.* *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Lietuvių kalbos institutas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 200.

<sup>5</sup> TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 49.

<sup>6</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. p. 122.

<sup>7</sup> Atleidimas iš darbo reiškia tam tikrą procedūrą, pačios darbo sutarties pasibaigimo rezultatą ir, suprantama, tai yra teisinė darbo sutarties pasibaigimo išdava, nes pasibaigia teisės ir pareigos.

Manytina, jog darbo sutarties nutraukimo sąvokos klausimu pareikštas mintis kai kuriais aspektais būtų galima tapatinti su ankstesnės kartos mokslininkų. I. Kiseliovas teigia, kad darbo sutarties nutraukimas – tai darbo sutarties pasibaigimas darbuotojo ar darbdavio iniciatyva arba abiejų šalių susitarimu<sup>8</sup>. Suprantama, kad čia pasireiškia valiniai darbo sutarties šalių veiksniai. Teisinėje literatūroje aptinkama ir priešingų nuomonių, būtent, kad sąvoka darbo sutarties nutraukimas vartojama, kai darbo sutartis pasibaigia vienos iš šalių iniciatyva arba dėl trečiųjų iniciatyvos<sup>9</sup>. V. Tolkunova teigia, kad darbo sutarties nutraukimas gali būti siejamas tik su vienos šalies valios išraiška (darbuotojo ar darbdavio iniciatyva, arba trečiųjų asmenų veiksmais)<sup>10</sup>. Pastarąjį teiginį galima būtų patvirtinti pateikiant DK 125 str. 1 d. nuostatą, kurioje nurodyta, jog viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Taikydami šių teisės normų aiškinimo būdą galima daryti prielaidą, kad nutraukti darbo sutartį galima ne tik vienos šalies, bet ir abiejų šalių valia.

Kaip jau minėta, atleidimas iš darbo reiškia tam tikrą procedūrą, nurodančią, koku būdu pasibaigia teisės ir pareigos. V. Tolkunova teigia, kad atleidimas iš darbo susijęs su darbuotoju asmenybe<sup>11</sup>. To nebūtų galima paneigti, tačiau tikslinga būtų pritarti Lietuvos teisininkų bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) pateiktai sąvokai, jog atleidimas iš darbo reiškia darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) galutinį rezultatą, pasekmę<sup>12</sup>. Kaip matyti, nors darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) ir atleidimo iš darbo sąvokos vartojamos kaip sinonimai, teisiniu aspektu jų reikšmė skiriasi, nes atleidimas iš darbo taikomas darbuotojo asmeniui kaip darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) galutinis rezultatas.

Darbo sutarties nutraukimo sąvoka yra vartojama daugelyje Europos Sąjungos teisės aktų, tačiau nei viename iš jų nesurasime konkretaus apibrėžimo, o yra pateikiami atskiri šio termino elementai. Tik apžvelgus šiuos elementus, galima suvokti pačią nutraukimo esmę.

1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“<sup>13</sup> 3 straipsnyje numatyta, kad terminai *nutraukimas* ir *darbo santykių nutraukimas* reiškia darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva. Tuo tarpu, 1966 m. Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte (toliau – Paktas) pripažįstama kiekvieno žmogaus teisė į teisingas ir palankias darbo sąlygas, o valstybė įpareigojama imtis

<sup>8</sup> КИСЕЛИЕВ И. Я. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Москва, 2003, p. 194.

<sup>9</sup> ŠUMINAS A., *Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai* // Teisė. 1999. Nr. 33(2), p. 35.

<sup>10</sup> ТОЛКУНОВА В. Н., *Трудовое право*. Москва, 2003, p. 61.

<sup>11</sup> *Ibidem*.

<sup>12</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas *dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje*. Nr. 44. Teismų praktika. 2003, Nr. 20.

<sup>13</sup> Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982 [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.

reikiamų ekonominių, socialinių ir kultūrinių priemonių visiškai įgyvendinti šią teisę<sup>14</sup>. 1971 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr.135 "Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje" įtvirtinta, jog darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo bet kokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose <...><sup>15</sup>. Nors minėtas teisės aktas reglamentuoja darbuotojų atstovų garantijas darbo sutarties nutraukimo atvejais, tačiau apie darbo sutarties nutraukimo sąvoką neužsimenama. Taigi, kaip matyti iš šių nuostatų, Europos Sąjungos lygmeniu darbo sutarties nutraukimas yra suprantamas plačiąja prasme, t.y. apima visumą priemonių, kurios užtikrina tinkamas darbo sąlygas. Kartu reikėtų akcentuoti, jog konkretus šios teisinės kategorijos apibrėžimas šiuose teisės aktuose nepateiktas.

Lietuvos Respublikos teisės aktuose komentuojamas terminas bene pirmą kartą buvo paminėtas Darbo įstatymų kodekse<sup>16</sup> (toliau – DĮK). Šio teisės akto 40 straipsnyje buvo numatyta, kad *darbininkai ir tarnautojai turi teisę nutraukti darbo sutartį, sudarytą neapibrėžtam terminui, apie tai raštu išpėję administraciją prieš du mėnesius*. Be to, numatyta, kad *darbo sutartį, sudarytą neapibrėžtam terminui, taip pat terminuotą darbo sutartį, įmonės, įstaigos, organizacijos administracija prieš terminą gali nutraukti tik tam tikrais atvejais*. Galima teigti, jog numatyta visa eilė teisinių veiksmų kažkuria prasme ir apėmė darbo sutarties nutraukimo santykius, tačiau konkretus darbo sutarties nutraukimo apibūdinimas DĮK nebuvo pateiktas. 1991 m. lapkričio 28 d. priimtame Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme<sup>17</sup> (toliau – DSI), reglamentavusiam darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimą bendrąją tvarką, taip pat randame analogiškų nuostatų. Šio teisės akto 27, 28, 29 ir 30 straipsniuose įtvirtinti atvejai, kuomet darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu, darbuotojo pareiškimu ar darbdavio iniciatyva. Įsigilinus į komentuojamų normų prasmę, pažymėtina, kad nors ir buvo reglamentuota darbo santykių šalių (darbuotojo ir darbdavio) teisė nutraukti darbo sutartį, tačiau tikslios darbo sutarties nutraukimo sąvokos įstatymų leidėjas taip pat neįtvirtino šiame teisės akte. Detalesnės komentuojamos teisinės kategorijos sampratos nebuvo įdiegtos galiojusioje teisinėje sistemoje iki 2003 metų.

Minėtų teisės aktų analizė leidžia atskleisti to meto teisinės bazės trūkumus, kadangi buvo pasigendama įstatymiškai įtvirtintos *darbo sutarties nutraukimo* sąvokos. Tačiau laikui bėgant buvo įsitikinta, kad neįmanoma įtvirtinti vis didesnę reikšmę įgaunančius rinkos santykius, palikus galioti senas sovietines darbo santykių normas. Tokia situacija skatino keisti požiūrį ne

<sup>14</sup> *Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas*. Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys. Vilnius, 1991. p. 6.

<sup>15</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

<sup>16</sup> Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

<sup>17</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.



tik į darbo santykių nutraukimo, bet ir į visos darbo teisės teisinį reguliavimą. Kaip optimaliausia priemonė pasirinktas teisės kodifikavimas. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs DK, kuriuo buvo atsisakyta iš socialistinės santvarkos likusių teisės normų, t.y. atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo ir įtvirtinta nuostata, leidžianti darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų. Pavyzdžiui, DK 124 str. įtvirtinti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, o DK 125-129 straipsniuose atskiri darbo sutarties nutraukimo atvejai. Tačiau, deja, konkrečios darbo sutarties nutraukimo sąvokos įstatymų leidėjas taip pat neįtvirtino šiame komentuojamame teisės akte.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad pateikiant darbo sutarties nutraukimo sampratą tiek Europos Sąjungos lygiu, tiek Lietuvos nacionalinėje teisinėje sistemoje yra orientuojamasi į vienos iš darbo sutarties šalies valios išraišką (darbuotojo ar darbdavio iniciatyva, trečiųjų asmenų veiksmais).

## 1.2. Apribojimų ir garantijų, nutraukiant darbo sutartį, samprata ir teisinė prigimtis

Tam, kad geriau suvokti ir įvertinti šiame darbe analizuojamus klausimus, tikslinga pateikti apribojimų ir garantijų, nutraukiant darbo sutartį, kaip teisinės kategorijos, sampratą.

Pačia bendriausia prasme *garantija* yra apibūdinama kaip *laidas, laidavimas*<sup>18</sup>. Tačiau bendro garantijų apibrėžimo nėra nei viename žinyne ar žodyne. Garantijų sampratą įvairias aspektais yra nagrinėję kai kurių šalių mokslininkai. Valstybės ir teisės teorijos rusų mokslininkai S. A. Komarovas ir A. V. Malko garantijas įvardija kaip *sistemą galimybių ir sąlygų, kuriomis įgyvendinamos teisės normos, leidžiama naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdomos juridinės pareigos*<sup>19</sup>. Tai apima tiek objektyvios visuomenės egzistavimo sąlygas, tiek ir specialias valstybės ir visuomenės nustatytas priemones, suteikiančias visiems subjektams galimybę tiksliai įgyvendinti teisės normas. Antai, rusų mokslininkas V. D. Perevalovas garantijas taip pat įvardija kaip sąlygų, priemonių ir būdų sistemą, tačiau jų paskirtis kiek kitokia. Jos visiems suteikia lygias teises galimybes savo teisėms ir laisvėms įgyti ir įgyvendinti<sup>20</sup>. Tuo tarpu, V. Vadapalas ir L. Henkinas garantijas supranta kaip *rezultato išipareigojimus*, kai valstybė privalo imtis priemonių, kad įvykdytų tarptautinės sutarties nuostatas. Jei valstybė nesiima priemonių tam, kad laipsniškai įgyvendintų šias teises, ji

<sup>18</sup> Lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>.

<sup>19</sup> КОМАРОВ С.А., МАЛЬКО А.В. *Теория государства и права*. Учебно–методическое пособие. Краткий учебник для вузов. Москва: Норма, 2001, p. 386.

<sup>20</sup> *Теория государства и права*. Учебник для вузов. Под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. Москва, 2000, p. 545.

pažeidžia sutartį, t. y. įsipareigojimui *garantuoti* priskiriama pareiga užkirsti kelią tokiems privačių asmenų pasikėsinimams į teises, už kuriuos valstybė kitais atvejais neatsakytų<sup>21</sup>. Prof. A. Vaišvila teigia, kad *garantijos – tai sąlygos arba priemonės, kurioms esant asmuo įgyja savo teisėms įgyvendinti reikalingą gėrį, juo netrukdomai naudojasi ar apgina savo pažeistas teises*<sup>22</sup>. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos darbo kodekso<sup>23</sup> 164 str. 1 d. garantija suprantama kaip priemonės, būdai ir sąlygos, kurių pagalba užtikrinamas darbuotojams suteiktų teisių įgyvendinimas.

Tiek teisės aktuose, tiek darbo teisės doktrinoje vieningo garantijų apibrėžimo nerasime. Kalbant apie garantijų sampratą darbo teisės kontekste, manytina, jog tikslinga būtų pritarti V. D. Perevalovo nuomonei, tokį savo požiūrį grindžiant ypatinga darbo teisės socialine paskirtimi ir visų dirbančiųjų lygia galimybe pasinaudoti įstatymuose numatytais teisinėmis garantijomis, ypatingai tada, kai yra nutraukiama darbo sutartis. Atsižvelgiant į priemonių ir būdų, kuriais bus įgyvendintos atitinkamos teisės normos (pvz., nustatančios darbuotojų teises), gausybę, garantijas galima sujungti į vieną sistemą. Konkrečiau apie garantijų, taikomų nutraukiant darbo sutartį, teisinį reguliavimą kitame šio darbo skyriuje.

Bendrinėje lietuvių kalboje žodis *riboti* aiškinamas kaip *nustatyti, apibrėžti veikimo, reiškimosi mastą*<sup>24</sup>. Be to, reikia nepamiršti ir to fakto, kad *apriboti* sąvoka apima ir *apibrėžti, nustatyti ribą*, taip pat *sumažinti, susiaurinti veiklos sritį, apimtis, suvaržyti*<sup>25</sup>. Kalbant apie darbo santykių teisinį reguliavimą, pastebėtina, kad teisiniai apribojimai tiek darbo teisėje, tiek apskritai teisės teorijoje yra suprantami kaip tam tikrų aplinkybių buvimas arba nebuvimas, kuris lemia tam tikros teisės įgyvendinimo galimybę. Dažniausiai apribojimai turi negatyvų pobūdį, o tai reiškia, kad jų buvimas teisės subjektui trukdo įgyvendinti teisės aktų numatytas teises. Apribojimai, kaip teisės elementas, yra būdingi toms teisės šakoms, kurių reguliavimo metodas yra imperatyvinis, normos įtvirtina tam tikrus draudimus. Kalbant apie apribojimus darbo teisėje, derėtų pastebėti, jog jų buvimas yra tiesiogiai susijęs su darbo teisės reguliuojamų santykių pobūdžiu. Visų pirma ši teisės šaka yra susijusi su tokia socialine kategorija, kaip darbas. Tokio elemento buvimas darbo santykiams suteikia ypatingą svarbą – socialinės funkcijos realizavimo visuomenėje.

Manytina, kad apribojimų egzistavimas darbo teisėje yra sietinas ir su darbo sutarties šalių skirtinga padėtimi. Darbo teisės doktrinoje šiuo klausimu sutinkama nuomonė, jog darbuotojas

<sup>21</sup> VADAPALAS V. *Tarptautinė teisė: bendroji dalis*. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 240; HENKIN L., *Human Right*. Encyclopedia of Public International Law. (2nd ed.), p. 886.

<sup>22</sup> VAIŠVILA A., *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 183.

<sup>23</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации. *Собрание законодательства*, 2002, No. 1 (236-387).

<sup>24</sup> KEINYS, St.; KLIMAVIČIUS, J.; PAULAUSKAS, J., *et al. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Lietuvių kalbos institutas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 210.

<sup>25</sup> Lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>>.

darbo santykiuose yra laikytinas silpnesnį darbo santykių šalimi<sup>26</sup>. Ši aplinkybė paaiškina ir privalomąjį apribojimų pobūdį darbo teisėje.

Atsižvelgiant į tai, jog viena iš darbo teisės funkcijų yra apsauginė ir nukreipta ne tik į pačių darbo santykių išsaugojimą, bet ir į silpnesniosios santykių pusės – darbuotojo apsaugą, įstatyme įtvirtinti apribojimai dažniausiai yra numatyti darbdaviui arba pačiai darbo sutarčiai. Pastebėtina, jog DK suteikia gana plačias galimybes darbdaviui nutraukti darbo sutartį ir tik konkrečių apribojimų buvimas, pavyzdžiui, LR DK 131 str. ir kt., leidžia realizuoti apsauginę darbo teisės funkciją bei garantuoti darbo teisės santykių stabilumą. Taigi, darytina išvada, jog įstatyme įtvirtinti apribojimai, nutraukiant sutartį, atlieka apsauginį vaidmenį.

Galima teigti, jog asmens darbas neatsiejamas nuo jo asmenybės, todėl būtinos socialinės garantijos bei valstybės apsauga, užtikrinanti normalų socialinį darbuotojų ir darbdavių bendravimą, darbuotojų darbo ir gyvenimo sąlygas. Nustatant šias garantijas kyla būtinybė diferencijuotai reguliuoti tam tikrų darbuotojų grupių darbo sąlygas, kurios jiems leistų lygiai su kitais įgyvendinti savo pagrindines darbo teises ir pareigas.

LR Konstitucijos 29 str. numatyta, kad žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Darbo teisės subjektų lygybės principas, numatytas DK 2 str.1 d. 4 p., suprantamas daug plačiau, t. y. kaip draudimas diskriminuoti atsižvelgiant į darbo teisės subjektų lytį, seksualinę orientaciją, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, pilietybę ir socialinę padėtį, tikėjimą, santuokinę ir šeimyninę padėtį, amžių, įsitikinimus ar pažiūras, priklausomybę politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybes nesusijusias su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

Šiuo atveju, lygybė akcentuoja vienodas galimybes, bet ne vienodą realybę, ne vienodą faktinę padėtį. Iš vienos pusės, objektyviosios teisės požiūriu, privilegijos (kurias įstatymai vadina papildomomis garantijomis) tam tikroms kategorijoms asmenų yra pateisinamos tokių asmenų pažeidžiamumu (pvz., garantijos nėščioms moterims ir darbuotojams auginantiems vaikus (DK 132 str.), garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams (DK 133 str.), garantijos darbuotojų atstovams (DK 134 str.), pirmenybės teisė būti paliktam dirbti kai mažinamas darbuotojų skaičius (DK 135 str.) ir kt.). Subjektyviaja prasme, skirtinga subjektų patirtis, sugebėjimai, darbštumas, talentingumas, sėkmė ir daugybė kitų veiksnių realiame gyvenime lemia faktinę nelygybę. Pavyzdžiui, sutinkama nemažai nuostatų, kurios skirtos ne visiems darbuotojams, bet tam tikroms socialinėms grupėms. Įstatymai numato įvairias lengvatas darbuotojams iki 18 metų, nėščioms moterims, maitinančioms motinoms, invalidams,

---

<sup>26</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. p. 130.

darbuotojams, auginantiems vaikus ir kitiems asmenims. Tai paaiškina DK numatytas kitas principas – darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes (DK 2 str. 1 d. 9 p.). Darbo santykių bendrumo principas yra įgyvendinimas priimant bendruosius teisės aktus. Darbo santykių diferenciacijos principas yra įgyvendinamas, priimant specialiuosius norminius aktus arba įtvirtinant specialias teisės normas bendro pobūdžio teisės aktuose. Atsižvelgiant į tai, kad specialūs įstatymai ir normos nustato išimtis iš bendrų taisyklių, jie yra taikomi tik juose konkrečiai nustatytoms asmenų kategorijoms ir tik konkrečiai nustatytais atvejais<sup>27</sup>.

Vienoje iš savo išvadų LR Konstitucinis Teismas teigia, jog vadinama *pozityvi diskriminacija negali būti traktuojama kaip privilegijų teikimas*. Teismas pozityviąją diskriminaciją supranta kaip tam tikrų specialių teisių nustatymą tam tikrai asmenų grupei, šių asmenų grupių specialiųjų teisių pagrįstumą lemia jų specifinis vaidmuo visuomenėje<sup>28</sup>. Profesorius A. Vaišvila, nagrinėdamas juridinę žmogaus teisių sampratą, santykį tarp diferenciacijos ir diskriminacijos apibrėžia taip: „Diskriminacija – tai savavališkas asmens teisių atėmimas, ribojimas, o diferenciacija – teisių pridėjimas arba lengvatų suteikimas valstybės priemonėmis, bet tik tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai garantuoti savo pagrindinių žmogaus teisių (tai nepilnamečiai, seneliai, asmenys su įgimta negalia) arba vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei, kurių adekvačiai neatspindi jų teisinė padėtis (moterys, gimdančios ir auginančios vaikus, asmenys, dirbantys gyvybei ir sveikatai pavojingomis sąlygomis ir kiti)“<sup>29</sup>. Minėta, kad dėl objektyvių arba subjektyvių aplinkybių kai kuriems asmenims būtina nustatyti lengvatas, kad jie galėtų lygiai su kitais darbuotojais įgyvendinti savo teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tačiau jokių būdu tokia diferenciacija negali virsti kitų darbuotojų diskriminacija. Diferenciacijos normos – tai specialiosios normos (bendrujų atžvilgiu) leidžiančios skirtingų kategorijų darbuotojams lygiai su kitais įgyvendinti savo pagrindines teises ir pareigas. Esant vienodoms starto galimybėms įstatymais gali būti padidinama tam tikrų asmenų teisių apsauga, jeigu jie objektyviai nepajėgia garantuoti bent minimalios savo teisių saugos arba vykdo visuomenei svarbias pareigas, kurių vykdymas adekvačiai neatsispindi jų teisių saugoje<sup>30</sup>. Pasak profesoriaus A. Vaišvilos, tokia diferenciacija vadinama pozityviają diskriminacija.

---

<sup>27</sup> NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 36.

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Keturtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1995, Nr.9-199.

<sup>29</sup> VAIŠVILA A., *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000, p. 143.

<sup>30</sup> *Ibidem.*, p. 142.

Būtent taikant pozityviają diskriminaciją įstatymų leidėjas siekia įgyvendinti asmenų lygybės principą. Šiuo atveju, pozityvioji diskriminacija - tai įstatymo leidėjo ir pačios valstybės taikomos specialios priemonės, tokios kaip socialinės garantijos, tam tikros privilegijos ir pan., šios specialios priemonės yra taikomos tam tikrai socialinei asmenų grupei, atsižvelgiant į asmenų specifinę socialinę padėtį. Šiuos uždavinius valstybė vykdo teisės normų pagalba, kuriomis gali sušvelninti ar apriboti neigiamus padarinius, numatyti draudimo „saugiklius“ ir taip palaikyti visuomenės socialinį stabilumą. Suprantama, kad kiekvienas darbdavys siekia gauti kuo didesnę pelną, kiekvienas darbuotojas - užsitikrinti sau ir savo šeimos nariams pragyvenimą. Tai ypač aktualu ginant darbo teisinių santykių subjektus, kuriems dėl vienokių ar kitokių priežasčių yra sunkiau išsilaikyti darbo rinkoje, vienodai konkuruoti su kitais darbo teisinių santykių subjektais dėl jų pažeidžiamumo (pvz., motinystės ar laikino nedarbingumo atveju) ar užimamų pareigų (pvz., darbuotojai išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus) ir pan.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad garantija – tai tam tikrų priemonių, būdų ir sąlygų sistema, kuri suteikia visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves, užtikrinanti pažeistų teisių atkūrimą. Apribojimai yra suprantami kaip tam tikrų aplinkybių buvimas arba nebuvimas, kuris lemia tam tikros teisės įgyvendinimo galimybę.

Tačiau kokia stipri būtų sukurta teisinė bazė ir deklaruota teisinė apsauga, niekada nėra lengva užtikrinti, kad visi visuomenės nariai, ypač labiausiai socialiai pažeidžiami, iš tikrųjų galėtų įgyvendinti savo teises. Paradoksalu, tačiau tie, kuriems teisių apsauga reikalinga labiausiai, dažnai turi mažiausiai galimybių jų reikalauti. Būtent dėl šios priežasties tikslinga teisės normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimo apribojimų ir garantijų įgyvendinimą, detalesnę analizę.

## 2. Darbo sutarties nutraukimo apribojimų teisinis reguliavimas

Vienas iš darbo teisės tikslų yra užtikrinti užimtumo saugumą, todėl jeigu darbo teisėje būtų laisvai, be ribojimų taikomos sutarčių teisės nuostatos, pagal kurias šalys yra laisvos nustatyti sutarčių nutraukimo sąlygas, akivaizdu, kad šis tikslas niekada nebūtų pasiektas<sup>31</sup>. Todėl darbo teisė numato daugelį saugiklių, susijusių su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva. Vienas iš tokių apsaugos būdų yra garantijos, tačiau *šių priemonių pobūdis yra kitoks ir orientuotas į sutarties nutraukimo ir atleidimo iš darbo pasekmių sušvelninimą*<sup>32</sup>. Apribojimų tikslas šiuo atveju yra kiek kitoks. Įstatymų leidėjas, sudarydamas galimybę darbdaviui savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį, kartu *numato ir tam tikras ribas šio instituto taikymui*<sup>33</sup>. Taigi apribojimai, numatyti nutraukiant darbo sutartį, yra skirti tam, kad tam tikrais atvejais šis institutas (darbo sutarties nutraukimas) apskritai nebūtų taikomas arba būtų taikomas tik kaip paskutinė priemonė, kai jau tikrai nebeįmanoma išvengti darbo sutarties nutraukimo. Apribojimai, nutraukiant darbo sutartį, yra susiję su specifinėmis darbuotojų savybėmis, kurių buvimas reikalauja ypatingos apsaugos toms darbuotojų grupėms. Sistemine DK nuostatų analizė leidžia teigti, jog šios savybės yra susijusios su darbuotojo sveikata (neįgalumas), šeimynine padėtimi (augina vaiką iki 14 m.) ar tam tikrų pilietinių pareigų atlikimu (atlieka tikrąją krašto apsaugos tarnybą). Kaip jau minėta, tokiems darbuotojams dėl vienokių ar kitokių priežasčių yra sunkiau išsilaikyti darbo rinkoje, vienodai konkuruoti su kitais darbo teisinių santykių subjektais dėl jų pažeidžiamumo (pvz., motinystės) ar užimamų pareigų (pvz., darbuotojai išrinkti į darbuotojų atstovaujamosius organus) ir pan.

Svarbu paminėti, jog atsižvelgiant į darbo rinkoje susiklosčiusią situaciją, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projektu<sup>34</sup> peržiūrėtos DK nuostatos dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai kurių reikalavimų palengvinimo (siūloma leisti kolektyvinėse sutartyse sulygti dėl įspėjimo terminų, peržiūrėtas darbuotojų, su kuriais darbo sutartis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu jų palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, sąrašas) ir kitų nuostatų. Tokiu būdu siekiama sudaryti teisinę prielaidą ne tik lankstesniam ir modernesniam darbo santykių reglamentavimui, kuris labiau atitiktų darbuotojo ir darbdavio interesus, bet ir būtų dar labiau skatinamas socialinis dialogas Lietuvoje bei diegiami lankstaus saugumo principai praktikoje.

<sup>31</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius, 2005, p. 420.

<sup>32</sup> DAMBRAUSKIENĖ G., MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius, 2001, p. 257.

<sup>33</sup> DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 99.

<sup>34</sup> Lietuvos Respublikos Seimas [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 20 d.]. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=340191&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=340191&p_query=&p_tr2=).

Atkreiptinas dėmesys, jog nei Kodeksas, nei kiti teisės aktai nepateikia apribojimų išsamaus sąrašo ar jų klasifikacijos. Tačiau, manytina, jog remiantis sistetine DK analize, galima pateikti tam tikrą apribojimų sąrašą. Viena iš svarbiausių apribojimų grupė yra DK 129 str. 3 d., kurioje yra vardijamos aplinkybės, kurios negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį. Antroji apribojimų grupė yra DK 129 str. 4 d. (galimybė nutraukti darbo sutartį yra siejama su ypatingais atvejais). Trečiąją apribojimų grupę taip pat apibūdina ypatingi atvejai, tačiau jie yra taikomi kitai darbuotojų grupei – dirbantiems pagal terminuotą darbo sutartį (DK 129 str. 5 d.). Atskirą apribojimų grupę įtvirtina DK 131 str., kuriame pateikiamas sąrašas darbuotojų, kuriuos draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo. Atsižvelgiant į tai, kad šio darbo tema yra labai plati, jos rėmuose analizuojamas ne visų, o tik kai kurių apribojimų, nutraukti darbo sutartis, teisinis reguliavimas.

## 2.1. Apribojimai nutraukti darbo sutartis darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu

Tikriausiai nebūtų klaidinga teigti, jog ne visais atvejais darbuotojas turi vienodas galimybes įgyvendinti ir apginti savo teises. Vienas iš dažniausiai pasitaikančių – tai laikinas nedarbingumas. Todėl įstatymų leidėjas, sudarydamas galimybę darbdaviui savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį, kartu numato ir tam tikras ribas šio instituto taikymui.

DK 131 str. nustato, kad draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu. Ši norma, kaip ir kitos Kodekso normos, saugančios darbuotojų interesus, yra įtvirtintos atsižvelgiant į tarptautinius dokumentus. Pavyzdžiui, Europos socialinės chartijos (pataisytos) 24 straipsnio 3 dalies „f“ punkte įtvirtinta, jog darbo sutarties nutraukimo priežastis negali būti laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos<sup>35</sup>. Analogiška nuostata įtvirtinta 1982 m. TDO Konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“<sup>36</sup> 6 straipsnyje, kuriame teigiama, kad laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos negali būti teisėta atleidimo iš darbo priežastimi.

Darbuotojo laikinas nedarbingumas suprantamas kaip laikotarpis, kuris yra patvirtintas sveikatos priežiūros įstaigų pažymėjimais ar pažymomis, išduotomis vadovaujantis LR sveikatos apsaugos ministro ir LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. V-533/A1-189 patvirtintomis nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų

<sup>35</sup> Europos socialinė Chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>36</sup> Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1957-1990. Женева: Международное бюро труда, 1991. Том II, p. 1983-1989.

pažymėjimų išdavimo taisyklėmis<sup>37</sup>, kurių metu darbuotojas nepriklausomai nuo laikino nedarbingumo atsiradimo priežasties (dėl savo paties ligos ar jo šeimos nario ligos arba dėl kitų priežasčių) buvo laikinai nedarbingas.

Darbo teisės doktrinoje sutinkama nuomonė, jog draudimas laikino nedarbingumo ar atostogų metu įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą yra nustatytas siekiant apsaugoti darbuotoją nuo psichologinių traumų<sup>38</sup>. Tai yra svarbus psichologinis aspektas, kadangi nėra humaniška žmogui, turinčiam sveikatos problemų, užkrauti papildomų rūpesčių. Todėl neteisėtu reikėtų laikyti net tokį įspėjimą, padarytą minėtais laikotarpiais, kai jame nurodoma, jog įspėjimo terminas bus pradėtas skaičiuoti pasibaigus laikino nedarbingumo laikui. Tačiau šis apribojimas yra abipusis ir neabsoliutus darbdaviui, nes, jeigu darbuotojas, pasibaigus nustatytiems laikotarpiams, neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukiama DK nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais.

Praktikoje neretai kyla klausimas, kaip darbdavys turėtų pasielgti su darbuotoju, kuris yra parašęs pareiškimą išeiti iš darbo ir atleidimo dieną turi nedarbingumo pažymėjimą. Atsakymą suformavo teismų praktika. 2003 m. liepos 21 d. ieškovas kreipėsi į teismą su ieškiniu, kuriuo prašė pripažinti neteisėtu jo atleidimą iš darbo nustatant, kad buvo atleistas ne asmeniškai prašant, o darbdavio iniciatyva. Ieškovas buvo atleistas iš darbo jo laikino nedarbingumo metu pagal DK 127 str. LAT konstatavo, jog ieškovo reikalavimas dėl pripažinimo neteisėtu jo atleidimo iš darbo yra nepagrįstas, nes jis prašė atleisti jį iš darbo nuo konkrečios datos. Be to, nurodė, jog DK 131 str. 1 dalis taikoma tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, ir netaikoma, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais, kaip kad ir nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu<sup>39</sup>.

Tuo tarpu, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme<sup>40</sup> (toliau – Akcinių bendrovių įstatymas) įtvirtinta, jog bendrovės vadovą išrinkusiam organui priėmus sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama (Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 d.). Todėl nors bendrovės vadovas jo nedarbingumo laikotarpiu negali būti atleistas iš pareigų remiantis DK 131 str., jis vis dėl to gali būti atleistas iš pareigų jį išrinkusio organo sprendimu, nes tokią galimybę numato DK, formuluodamas, jog darbo sutartis gali būti nutraukta ir kitų

---

<sup>37</sup> Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiesiems vaikams iki 16 metų stacionare ar medicininės rehabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, taisyklės, patvirtintos LR sveikatos apsaugos ministro ir LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. V-533/A1-189 // Valstybės žinios, 2005, Nr.83-3078; 2005, Nr.134 (*atitaisyimas*).

<sup>38</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. *Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p 143.

<sup>39</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 23 d. nutartis c.b. J. *Kirdeikis v. UAB „Alvora“* Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2.4.2.

<sup>40</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914.



įstatymų nustatytais pagrindais. Toks pagrindas ir yra įtvirtintas Akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 4 d. – kai bendrovės vadovą išrinkęs organas priima sprendimą atšaukti vadovą, su juo sudaryta darbo sutartis nutraukiama.

Nuostata, jog bendrovių vadovai, gali būti atleisti iš darbo net ir vadovo nedarbingumo laikotarpiu patvirtino ir LAT 2007 m. spalio 12 d. priimtoje nutartyje. Teismo nagrinėtoje byloje ieškovas, eidamas direktoriaus pareigas Uždarojoje akcinėje bendrovėje, dėl ligos būdamas laikinai nedarbingas 2006 m. birželio 27 d. buvo atleistas iš darbo pagal DK 124 str. 1 p. Ieškovas teigė, kad, atleidžiant jį, kaip bendrovės direktorių iš pareigų, atsakovas privalėjo laikytis DK reikalavimų, pagal kuriuos draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu. Todėl jis prašė teismo pripažinti jo atleidimą iš darbo neteisėtu ir priteisti iš atsakovo keturių mėnesių vidutinio darbo užmokesčio išėtinę pašalpą, priteisti vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos, priteisti vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką.

LAT 2007 m. spalio 12 d. nutartyje konstatavo, jog bendrovės vadovui suteikiami platūs įgaliojimai veikti bendrovės vardu, sukurti bendrovei teises ir pareigas, tam tikra apimti disponuoti bendrovės turtu. Šio vienasmenio valdymo organo svarba nulėmė, jog teismų praktikoje buvo suformuota nuostata, jog bendrovės vadovą renkančio ir atšaukiančio organo teisė atšaukti jo išrinktą bendrovės vadovą nėra sąlygota jokiais aplinkybėmis ir yra absoliuti. Tuo tarpu DK 131 str. nustatyto draudimo nutraukti darbo sutartį darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu taikymas bendrovės vadovui apribotų jį į pareigas paskyrusio bendrovės organo teisę atšaukti vadovą iš pareigų laiko atžvilgiu, nes objektyviai taptų neįmanoma užtikrinti bendrovės ir jo akcininkų interesų. Tai paneigtų bendrovės ir jos vadovo atstovavimo teisinių santykių prigimtį ir tikslus<sup>41</sup>.

Remdamasis tuo LAT padarė išvadą, kad apribojimas nutraukti darbo sutartį ligos metu, nėra ta socialinė garantija, kuria gali pasinaudoti bendrovės vadovas, taigi DK 131 str. 1 d. 1 p. nustatytas draudimas atleisti darbuotoją iš darbo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu bendrovės vadovui yra netaikomas.

Atkreiptinas dėmesys, jog DK 131 str. 1 d. 1 p. yra bendroji norma, kurią detalizuoja DK 133 str. Skirtingai nuo galiojusio DĮK 43 str. 1 d. 4 p. ir DSĮ 29 str. 1 d. 4 p., kuriuose buvo numatyti atleidimo iš darbo pagrindai, DK 133 str. nustato darbo vietos išsaugojimo garantijas sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams.

---

<sup>41</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 12 d. nutartis c.b. A. M. v. UAB „Vitės valdos“, Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5; 11.9.7; 27.7.

Komentuojamo straipsnio 1 dalis susijusi su darbuotojais, kurių sveikatos sutrikimai yra nulemti darbo santykių (sužalojimas ir profesinės ligos). Darbuotojo sužalojimo darbe, susirgimo profesine liga faktai gali būti patvirtinami nelaimingų atsitikimų darbe aktais, profesinių ligų patvirtinimo aktais, taip pat Valstybinės darbo inspekcijos, Centrinės darbo medicinos ekspertų komisijos, Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus, teismo sprendimais<sup>42</sup>. Minėtiems 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 palikte darbe (DK 135 str.), vadovaujantis bendrosiomis taisyklėmis. Tokią tvarką galima traktuoti kaip papildomą darbdavio kompensaciją darbuotojui.

Prisimintina, jog galiojusio Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymo<sup>43</sup> 19 str. buvo įtvirtinta, kad darbdavys savo iniciatyva galėjo atleisti iš darbo neįgalų (invalidą), nesant šio asmens kaltės, tik gavęs savivaldybės globos ir rūpybos institucijos sutikimą ir prieš keturis mėnesius raštu pranešęs jam apie numatomą atleidimą. Savivaldybės globos ir rūpybos institucijos sutikimo nereikėjo, jei įmonė buvo likviduojama darbdavio valia. Priėmus neįgalųjų socialinės integracijos įstatymą tokios nuostatos nebeliko.

DK 133 str. 2 d. įtvirtinta darbdavio pareiga išsaugoti darbo vietą darbuotojams, tapusiems nedarbingiems dėl sužalojimo ar ligos, nesusijusios su darbu ar profesija. Šiuo atveju, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jei dėl laikino nedarbingumo asmuo į darbą neatvyksta ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių. Paskutiniai dvylika mėnesių turi būti skaičiuojami ne nuo darbo sutarties nutraukimo dienos, o nuo išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą įteikimo dienos, nes, kol DK 133 str. nustatyti terminai nėra suėję, darbdavys neturi teisės darbuotojo išpėti apie darbo sutarties nutraukimą (DK 131 str. 1 d. 1 p.)<sup>44</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, jog remiantis DK 133 str. 2 d. kiti įstatymai ir norminiai teisės aktai gali nustatyti kitokius terminus, kurie išsaugo darbo vietą ir pareigas darbuotojui ilgesnį laiką. Teisės aktų, kurie tiesiogiai reglamentuotų ilgesnius darbo vietos išsaugojimo laikotarpius, surasti nepavyko. Nors, pavyzdžiui, minėtų LR sveikatos apsaugos ministro ir LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. V-533/A1-189 patvirtintų taisyklių 41.3 punkte įtvirtinta, jog sergant tuberkulioze, toks terminas gali būti nustatytas šimtui aštuoniasdešimt dviem dienoms, jei darbingumas buvo sutrikęs nepertraukiamai visą šį laiką, o

---

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), apibendrinimo apžvalga, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų senato 2003 12 29 nutarimu Nr. 44. Teismų praktika. 2003, Nr. 20.

<sup>43</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-969, 1998, Nr. 98-2706.

<sup>44</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 147.

41.4 punkte nustatyta, kad toks terminas gali būti 244 kalendorinės dienos kai sergama ta pačia liga per paskutinius dvylika mėnesių.

Galiojusio DSĮ 42 str. 1 d. 4 p. vienas iš darbo sutarties nutraukimo pagrindų buvo numatytas, kai darbuotojas serga daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių. Įstatymų leidėjas DK tokio specialaus darbo sutarties nutraukimo pagrindo atleisti darbuotoją neįtvirtino, todėl darbdaviui liko pareiga išlaikyti darbo vietą nustatytą laikotarpį. Tačiau praėjus nustatytam laikotarpiui (atgavus darbingumą) darbo vietos išlaikymo pagrindo nebelieka ir darbuotoją galima atleisti bendrais pagrindais. Vadinasi, darbuotojas gali būti išpėtas ir atleistas iš darbo DK nustatyta tvarka, nors laikinas nedarbingumas dar nėra pasibaigęs, nes DK 133 str. nustatytos garantijos išnyko<sup>45</sup>.

Analizuojant šias normas kyla klausimas, *ar nustatyta tvarka išduotas nedarbingumo pažymėjimas yra vienintelis pagrindas, suteikiantis darbuotojui teisę į darbo vietos išsaugojimą laikinojo nedarbingumo metu būnant darbe?* Šiuo atveju, paminėtina viena iš LAT civilinių bylų, kurioje ieškovė buvo atleista iš darbo pagal DK136 str. 3 d. 1 p.<sup>46</sup>, nors atleidimo dieną turėjo nedarbingumo pažymą. Pasak LAT, medicinos įstaiga išduoda darbuotojui laikino nedarbingumo pažymėjimą tam, kad jis gautų ligos pašalpą ir kad pateisintų neatvykimą į darbą, darbinių pareigų nevykdymą<sup>47</sup>. Teismas nustatė, kad tą dieną ieškovė dirbo visą pamainos laiką ir byloje nebuvo nustatyta, kad ieškovė jos atleidimo iš darbo metu buvo nedarbinga, išskyrus paties nedarbingumo pažymėjimo turėjimą. Šiuo atveju LAT konstatavo, kad darbdavys nepažeidė DK 131 str. 1 d. 1 p. reikalavimų. Tad galima teigti, jog norint įgyti įstatyme numatytas garantijas neužtenka turėti nedarbingumo pažymėjimą, reikia ir vykdyti su tuo susijusius reikalavimus (t.y. komentuojamu atveju nedirbti).

Visuotinai pripažinta, kad visa teisinė sistema privalo užtikrinti, jog darbo teisės ir pareigos būtų įgyvendinamos ir vykdomos ekonomiškai, sąžiningai, teisingai ir protingai, t.y. 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 (DK 35 str.). Šie bendri principai neatsiejami ir nuo komentuojamų normų. Tokią nuostatą patvirtina ir LAT nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-638<sup>48</sup>.

<sup>45</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius, 2005, p. 448.

<sup>46</sup> Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai iš anksto neįspėjęs darbuotojo, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos <...>.

<sup>47</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis c.b. V. *Buchovskaja v. Klaipėdos vaikų globos namai „Danė“*, Nr. 3K-3-605/2004, kat. 2.4, 3.6.

<sup>48</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c.b. J. *Mackevičius v. VŠĮ „Nacionalinis kraujo centras“*, Nr. 3K-3-638/2004, kat. 2.4. 3.6; 2.8; 5.1; 8.2.1.

Ieškovas buvo atleistas iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p., nes pažeidė vidaus darbo tvarkos taisykles. Ieškovui jo atleidimo iš darbo pas atsakovą dienos antroje pusėje sveikatos priežiūros įstaiga išdavė nedarbingumo pažymėjimą ir ieškovas apie tai informavo atsakovą iki darbo dienos pabaigos. LAT padarė išvadą, jog darbdavys buvo tinkamai ir laiku informuotas apie darbuotojo nedarbingumą. LAT konstatavo, kad atsakovas žinojo, jog ieškovą atleidžia iš darbo nedarbingumo laikotarpiu, ir tokiu būdu pažeidė DK 131 str. 1 d. nustatytą draudimą, todėl ieškovo atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu.

Ne mažiau svarbus klausimas, *ar darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį darbuotojo laikino nedarbingumo atveju, kai sueina darbo sutarties terminas?*

Kaip jau buvo minėta, laikino nedarbingumo laikotarpiu DK 131 str. 1 d. draudžia įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo, o DK 133 str. šiuo laikotarpiu garantuoja darbo vietos ir pareigų išsaugojimą. Tuo tarpu, DK 126 str. 2 d. įtvirtinta, jog nė vienai iš šalių darbo sutarties nenutraukus, laikoma, kad sutartis tapo neterminuota. Šių teisės normų analizė leidžia teigti, kad, visų pirma, darbo sutarties negalima nutraukti, kadangi tai draudžia DK 131 str. 1 d., antra vertus, praleidus terminą, numatytą terminuotoje sutartyje, nebelieka pagrindo ją nutraukti, nes ji tampa neterminuota.

Darbo teisės doktrinoje sutinkama nuomonė, jei darbuotojas, suėjęs jo sutartyje nustatytam darbo sutarties terminui, yra laikinai nedarbingas, šalių nustatytas darbo sutarties galiojimo terminas *ex lege* pratęsiamas iki aplinkybių, su kuriomis siejamas šių apsauginių DK ar kitų įstatymų normų taikymas, pasibaigimo<sup>49</sup>. Taigi, darbo sutarties terminas nukeliamas iki tos dienos, kada jis sugrįžtų į darbą arba sueitų šimtas dvidešimt kalendorinių dienų iš eilės terminas. Būtent šią darbo dieną galima nutraukti su darbuotoju sudarytą terminuotą darbo sutartį pagal 126 str., neleidžiant jam tą dieną vykdyti darbo pareigų<sup>50</sup>.

Kiek kitokios pozicijos laikosi Valstybinė darbo inspekcija. Valstybinės darbo inspekcijos nuomone, DK 131 str. numatyti darbo sutarties nutraukimo apribojimai netaikytini, nutraukiant terminuotą darbo sutartį, jei darbuotojas yra laikinai nedarbingas. Sudarant darbo sutartį susitariama ir dėl darbo sutarties terminų. Tad darbuotojas iš anksto žino apie tam tikrų aplinkybių atsiradimo pasekmes (pavyzdžiui, nuolatinio darbuotojo grįžimą į darbą iš vaiko priežiūros atostogų). Todėl darbo sutartį pagal DK 126 str. 1 d. nutraukti galima, nereikia laukti, kol darbuotojas grįš po laikino nedarbingumo. O DK 131 str. 1 d. 1 p. nustatyta garantija darbuotojams, kad draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo

---

<sup>49</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 91.

<sup>50</sup> *Ibidem.*

darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu taikomas, kai darbo sutarties nutraukimas siejamas su DK 129 str. (Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės)<sup>51</sup>.

Komentuojamu klausimu yra pasisakęs ir LAT civilinėje byloje Nr. 3K-3-220<sup>52</sup>. Teismas padarė išvadą, jog DK 131 str.1 dalis kalba apie draudimą darbdaviui įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą iš darbo ir atleisti iš darbo darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu. Aiškinant šią DK normą būtina nurodyti, kad ji taikoma tais atvejais, kada nutraukiant darbo sutartį, darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo. Esant terminuotai darbo sutarčiai įspėjimas nenumatytas. DK 126 str. 1 d. nustato, kad suėjus darbo sutarties pasibaigimo terminui, darbdavys arba darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, o tai reiškia, kad kasatorius (atsakovas) šioje byloje suėjus numatytam terminui, nežiūrint į tai, kad ieškovė turėjo laikino nedarbingumo pažymėjimą, turėjo teisę nutraukti darbo sutartį.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo sutarties nutraukimo apribojimai laikino nedarbingumo laikotarpiu, numatyti DK 131 str. 1 d. ir DK 133 str. yra imperatyvaus pobūdžio. Tačiau minėtos teisės normos nevisiškai aiškiai reglamentuoja darbuotojų atleidimą jų nedarbingumo laikotarpiu, kai yra sudaryta terminuota darbo sutartis (DK 126 str.). Darbo teisės teorija, aiškinanti terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo pasekmes, teigia, kad tokiais atvejais šalių nustatytas darbo sutarties galiojimo terminas pratęsiamas iki aplinkybių, su kuriomis siejamas DK numatytų apsauginių normų taikymo pasibaigimas. Praktikoje neretai sutinkama priešinga nuomonė, kad darbuotojas, sudarydamas terminuotą darbo sutartį, yra informuotas apie tokios sutarties pasibaigimo terminus bei iš anksto žino apie tam tikrų aplinkybių atsiradimo pasekmes. Atsižvelgiant į dvi skirtingas pozicijas bei siekiant išvengti konfliktų tarp darbo sutarties nutraukimo subjektų, tikslinga būtų DK įtvirtinti imperatyvią nuostatą, numatančią šalių nustatyto darbo sutarties galiojimo termino pratęsimą iki aplinkybių, su kuriomis siejamas DK numatytų apsauginių normų taikymo pasibaigimas.

---

<sup>51</sup> Valstybinės darbo inspekcijos konsultacija [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/konsultacijos/KonsultuojaTeise.htm>.

<sup>52</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 24 d. nutartis c.b. *M. Jakaitė v. UAB „Vokė III“*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8.

## 2.2. Apribojimai nutraukti darbo sutartis su darbuotojais, pašauktais atlikti privalomą karinę tarnybą arba kitas piliečio pareigas

Pagrindinio mūsų šalies įstatymo 33 str. 1 d. įtvirtinta, jog piliečiai turi <...> teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą. Įstatymų leidėjas sudarydamas teisinę prielaidas šiai teisei įgyvendinti, Lietuvos Respublikos karo prievolės įstatyme<sup>53</sup> įtvirtino piliečio pareigą atlikti tikrąją karo arba alternatyviają krašto apsaugos tarnybą ir pasirengti ginti valstybę nuo agresijos. Savaimė suprantama, jog tokiu atveju darbuotojas, pašauktas atlikti privalomą karinę tarnybą, neturi vienodų galimybių įgyvendinti savo teisių.

Atsižvelgiant į tokių asmenų pažeidžiamumą, įstatymų leidėjas DK 131 str. 1 d. 2 punkte įtvirtino, jog draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas. Analogiška nuostata numatyta ir DK 129 str. 3 d. 6 p., kuriame teigiama, jog teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų numatytais atvejais atlieka karines ar kitokias LR piliečio pareigas ir prievoles. Tokios nuostatos yra gana griežtai reglamentuojamos ir Tarptautinės teisės aktuose. TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 5 punkto „b“ papunktyje numatyta, kad svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį negali būti nebuvimas darbe darbuotojo, pašaukto atlikti privalomą karinę tarnybą arba kitas piliečio pareigas.

Akivaizdu, jog privaloma karinė tarnyba skirta pasirengti ginti valstybę nuo bet kokios agresijos. Tačiau kyla klausimas, kaip turėtų būti traktuojama *kitos piliečio pareigos*? Manytina, kad terminui *kitos LR piliečio pareigos* galėtų būti prilyginamos kituose teisės aktuose numatytos pareigos, kurias atlikti pašauktas darbuotojas tam tikrą laiko tarpą negalėtų vykdyti darbo sutartyje numatytų funkcijų. Pavyzdžiui, dalyvavimas liudytoju teisme (LR CPK<sup>54</sup> 191 str., LR BPK<sup>55</sup> 83 str., 142 str. 1 d.), privalomųjų darbų atlikimas (LR nepaprastosios padėties įstatymo<sup>56</sup> 27 str.), rinkimų teisės įgyvendinimas (DK 183 str. 1 d.) ir kitais įstatymų numatytais atvejais.

Komentuojamais atvejais darbo sutarties vykdymas sustabdomas: darbuotojas nevykdo savo funkcijų pagal darbo sutartį, darbdavys nemoka darbo užmokesčio ir t.t. Kai darbuotojas sugrįžta, jam turi būti leidžiama eiti darbo sutartyje numatytas pareigas arba dirbti sulygtą darbą.

<sup>53</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 106-2427.

<sup>54</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.

<sup>55</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 37-1341, Nr. 46.

<sup>56</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2575.

Jeigu jų neliko, darbuotojui reikia pasiūlyti lygiavertes pareigas arba darbą ir padaryti atitinkamus pakeitimus darbo sutartyje<sup>57</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, jog DK 131 str. 2 d. numato, jog darbuotojui, pasibaigus šio straipsnio 1 dalyje nustatytiems veiksniams, neatvykus į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukta DK nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais. Atsižvelgiant į šią normą, lieka neaišku, kada darbuotojas turėtų informuoti darbdavį apie nurodytą veiksnių pasibaigimą. Akivaizdu, jog darbdavys negali žinoti, kada baigėsi darbuotojo karinė tarnyba ir pan. Taigi, kyla dar vienas klausimas: *kada ir kokių būdu darbuotojas turėtų informuoti darbdavį apie nurodytą veiksnių pasibaigimą?* Šiuo atveju, nei DK, nei minėtame LR karo prievolės įstatyme bei LR krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatyme<sup>58</sup> nenurodoma per kokį laiko tarpą darbuotojas turi grįžti į darbą, taip pat kiek laiko darbdavys turėtų saugoti darbo vietą.

Prisimintina, jog galiojusio DSĮ 29 str. 1 d. 5 p. buvo numatyta tam tikra prasme palankesnė darbdaviui norma, t.y. darbdavio iniciatyva darbo sutartis galėjo būti nutraukiama, jei darbuotojas, atleistas iš krašto apsaugos tarnybos, daugiau kaip du mėnesius po atleidimo negrįžo į darbą. Tačiau normos, kada turėtų būti pradedama skaičiuoti minėtas dviejų mėnesių terminas, įtvirtinta taip pat nebuvo. Tuo tarpu, DIK 39 str. 1 d. 3 p. buvo įtvirtinta, jog darbo sutartis pasibaigia, kai darbuotojas ar tarnautojas pašaukiamas arba stoja tarnybon. Tačiau toks darbuotojas turėjo teisę grįžti į savo darbo vietą per tris mėnesius nuo karinės tarnybos pabaigos. Taigi, darbuotojui negrįžus į darbo vietą per nurodytą terminą, komentuojama garantija išnykdavo. Analogiška nuostata įtvirtinta Rusijos Federacijos darbo kodekso 83 str. 1 dalies 1 punkte, kuriame numatyta, jog pašaukus darbuotoją į karinę ar alternatyvią tarnybą darbo sutartis su juo nutraukiama, bet paliekama teisė sugrįžti į darbą per tris mėnesius.

Minėtų teisės aktų analizė leidžia teigti, jog darbo teisėje nėra nustatyto termino, per kurį darbuotojas, pasibaigus DK 131 straipsnio 1 dalies 2 punkte numatytiems laikotarpiams, turėtų apie tai pranešti darbdaviui. Be to, nėra numatytas ne tik tokio pranešimo terminas, bet ir darbuotojo pareiga informuoti darbdavį apie tokius faktus.

---

<sup>57</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 144.

<sup>58</sup> Valstybės žinios, 1998, Nr. 49-1395.

### 2.3. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai reorganizuojant įmonę

Įmonių susijungimai, verslo perleidimas, įvairūs struktūriniai pertvarkymai ir panašūs reorganizavimo atvejai vis dažnesni tiek nacionaliniu, tiek Europos Sąjungos lygmeniu. Daugėjant Lietuvoje užsienio kapitalo įmonių, tokius struktūrinius pertvarkymus neretai lemia reorganizaciniai pokyčiai kontroliuojančiųjų užsienio įmonių veikloje. Tačiau nepriklausomai nuo reorganizavimo, verslo perleidimo ar kitokio veiklos pertvarkymo priežasčių tokiais atvejais dažnai neišvengiama darbuotojų atleidimo.

Aptariant egzistuojantį reglamentavimą Lietuvos teisėje, pirmiausia paminėtinas DK 138 str., pagal kuri įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Todėl perimti visus įsipareigojimus darbuotojams bus privalu ne tik reorganizavus įmonę, bet ir ją pertvarkius. Po darbovietės reorganizavimo apskritai nėra draudžiama nutraukti darbo santykius, bet ne dėl darbovietės reorganizavimo, o esant kitiems DK numatytiems pagrindams. Daugelis norminių teisės aktų (DK 30 str. 1 d. 4 p., 96 str. 1 d. 2 p., 105 str. 3 d. 3 p. ir eilė kitų norminių teisės aktų (Apdraustųjų valstybiniu socialiniu draudimu įskaitos taisyklės in., 1995, Nr. 48-1172; Darbo sutarčių registravimo taisyklės in., 2003, Nr. 40-1822)) reglamentuoja darbuotojo perkėlimą darbdavių susitarimu į kitą darbovietę, kai nauja darbo sutartis nesudaroma, o tęsiama kito darbdavio – šitaip siekiama išvengti neigiamų reorganizavimo padarinių darbuotojui.

Juridinių asmenų (toliau – JA) reorganizavimą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau – CK)<sup>59</sup>. Pagal CK 2.95 str. reorganizavimas – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros. Atkreiptinas dėmesys, jog likviduojamos įmonės ūkinė komercinė veikla visiškai nutraukiama, panaikinama jos teisinė registracija, įmonės teisės ir pareigos likviduojamos, neperduodant ir neišskaidant jų kitiems asmenims. Skirtingai nei įmonės reorganizacijos atveju, darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama remiantis DK 136 str. 1 d. 6 p. (t.y. likvidavus darbdavį, jei pagal įstatymus jo prievolės nebuvo įpareigos vykdėti kitas asmuo). Tokiu atveju, darbuotojas negali pasinaudoti DK 138 str. Tokią išvadą padarė ir LAT vienoje iš civilinių bylų. LAT konstatavo, kad esant akcininko sprendimui dėl likvidavimo, realiai vykdant įmonės turto perdavimą ar kitokį realizavimą, matosi, kad įmonės ūkinė veikla nepertvarkoma, o įmonę siekiama kaip juridinį asmenį baigti. Tokiu atveju vyksta įmonės

---

<sup>59</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr.74-2262; 2000, Nr.77 (*atitaisymas*); 2000, Nr.80 (*atitaisymas*); 2000, Nr.82 (*atitaisymas*).



likvidavimas, o ne reorganizavimas ir darbuotojų atžvilgiu netaikomos garantijos numatytos esant įmonės reorganizacijai<sup>60</sup>.

CK 2.97 str. nustatyta, kad JA gali būti reorganizuojami jungimo ir skaidymo būdu. Galimi jungimo būdai yra: prijungimas ir sujungimas. Prijungimas – tai vieno ar daugiau juridinių asmenų prijungimas prie kito juridinio asmens, kuriam pereina visos reorganizuojamo juridinio asmens teisės ir pareigos. Sujungimas – tai dviejų ar daugiau juridinių asmenų susivienijimas į naują juridinį asmenį, kuriam pereina visos reorganizuojamų juridinių asmenų teisės ir pareigos.

Galimi juridinio asmens skaidymo būdai: išdalijimas ir padalijimas. Išdalijimas – tai reorganizuojamo juridinio asmens teisių ir pareigų išdalijimas veikiantiems juridiniams asmenims (CK 2.97 str. 6 d.). Padalijimas – tai vietoje vieno reorganizuojamo juridinio asmens įsteigimas dviejų ar daugiau juridinių asmenų, kuriems tam tikromis dalimis pereina reorganizuoto juridinio asmens teisės ir pareigos (DK 2.97. str. 7 d.)

Pažymėtina, kad vykdant įmonės reorganizaciją darbo santykiai nenutrūksta, jei yra darbuotojo sutikimas tęsti darbo sutartį, darbdavys neatleidžia darbuotojo iš darbo savo iniciatyva dėl ekonominių, technologinių ir kitų priežasčių. Tokiais atvejais turi būti taikomas DK 138 str. Tokią nuostatą patvirtina ir LAT. Įmonė buvo reorganizuojama skaidymo būdu. Darbuotojas sutiko būti perkeliamas į kitą įmonę ir tęsti darbo sutartį. Tačiau po kurio laiko pareiškė, kad toks perkėlimas yra neteisėtas, nes pasikeitė jo darbdavys, darbo vieta, kasmetinių atostogų trukmė, o vėliau pasibaigus kolektyvinės sutarties galiojimo laikui pasikeis ir darbo užmokesčio dydis. Tad šiuo atveju negalėjo būti taikomos DK 138 str. nuostatos, o turėjo būti suteikta galimybė nutraukti darbo santykius pagal DK 129 ir 140 straipsnius. LAT konstatavo, kad ieškovo darbo santykiai tęsiasi naujai įsteigtoje įmonėje, jam galioja ta pati kolektyvinė sutartis, ir jis sutiko, kad darbo santykiai tęstusi reorganizuojamoje įmonėje. Šiuo atveju, turi būti taikomas DK 138 str. ir ieškovo teisės nebuvo pažeistos<sup>61</sup>.

Analogiškos nuostatos numatytos ir Europos Sąjungos lygmeniu. Europos Bendrija, priėmusi direktyvą Nr. 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“<sup>62</sup>, numatė darbuotojams apsaugą nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo ir kitas garantijas, taikomas verslo/įmonės ar jo/jos dalies perdavimo atvejais. Ši direktyva pakeitė 1977 m. direktyvą Nr. 77/187/EB. Pagrindinis direktyvų tikslas – garantuoti darbuotojų apsaugą pasikeitus darbdaviui,

<sup>60</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje *Jonas Balčiauskas, Vaclovas Gvazdžiauskas, Romoldas Kesminas, Petras Kontvainis, Danius Kinčinas, Gintaras Nacis, Aidas Narvilas, Jonas Petrėiti v. UAB „Mažeikių nafta“ saugos tarnyba, AB „Mažeikių nafta“*, Nr. 3K-3-29/2004, kat. 2.4.3.1.

<sup>61</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *Jurijus Nurovas v. VĮ Ignalinos atominė elektrinė*, Nr. 3K-3-639/2004, kat. 2.11; 87.5.2.

<sup>62</sup> OJ, 2001, L 82.

pirmiausia užtikrinant, kad būtų apsaugotos jų teisės. Pirminės ES direktyvos nuostatos apėmė tik perleidimo atvejus įstatymo nustatyta tvarka padalijus ar sujungus įmones. Tai sukėlė darbdavių nepasitenkinimą, nes tuo buvo varžoma jų laisvė perskirstyti darbo jėgą pagal jų poreikius arba ieškoti naujų įmonės valdymo formų. Atitinkamai buvo priimta nauja direktyva Nr. 2001/23/EB, kurioje apibrėžiama šiek tiek platesnė jos paskirtis: direktyva taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui.

Numatydamą pagrindinių perduodančios įmonės teisių ir pareigų perdavimą perimančiai bendrovei, minėta Direktyva įtvirtina perkeliama darbuotojų darbo santykių tęstinumą pas naująjį darbdavį. Tokį tęstinumą Europos Bendrijų Teisingumo Teismas savo bylose apibūdino kaip išlaikymą perduodančios įmonės veiklos, darbo jėgos, darbo organizavimo ir vadovavimo jam principų ir pan. Ir nors Direktyva neduoda aiškaus atsakymo į tai, kaip tokį darbo santykių tęstinumą įforminti, be kitų nuostatų, ji numato keletą reikalavimų, tarp kurių svarbiausias - darbuotojų informavimas.

Viena iš problemų – valstybės valdžios institucijų darbuotojų (valstybės tarnautojų) teisių apsauga. Bendrijos socialinėje teisėje nėra jokio darbuotojo sąvokos apibrėžimo, todėl darbuotojo sąvokos apibrėžimas, pateikiamas nacionalinėje teisėje, turi ypač sunkių pasekmių valstybės tarnautojų atžvilgiu. DK 138 str., reglamentuojančiame darbuotojų teisių apsaugą verslo perdavimo atveju, nėra numatyta jokių išimčių dėl darbuotojų, dirbančių valstybinės valdžios institucijose, teisių apsaugos. LR Valstybės tarnybos įstatymo<sup>63</sup> reglamentuotos garantijos valstybės tarnybos darbuotojams tik esant karjeros ar pačios valstybinės valdžios struktūros pasikeitimams. Todėl tuo atveju, kai valstybinės valdžios institucijos privatizuojamos, tų įstaigų darbuotojams turėtų būti taikomos garantijos, numatytos direktyvoje Nr. 2001/23/EB.

Primintina, jog galiojęs DSĮ taip pat numatė analogišką draudimą apriboti darbo sutarties nutraukimą reorganizuojant įmonę. Šio teisės akto 32 str. buvo taikomas darbdaviui, kai dėl nuo jo priklausančių aplinkybių ar be jo valios vykstančių aplinkybių buvo pertvarkoma jo veikla be likvidavimo. Galiojęs teisės aktas numatė, kad draudimas nutraukti darbo sutartį esant įmonės reorganizavimui nėra absoliutus. Tokie apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę nebuvo taikomi, kai: buvo mažinamas darbuotojų skaičius (DSĮ 29 str. 1 d. 2 p.); esant įmonės vidiniams pertvarkymams, kurie nėra susiję su jos turimais registracijos pasikeitimais (DSĮ 22 str. 1 d.). Galima teigti, jog DSĮ 32 str. buvo nustatytas darbuotojų darbo santykių tęstinumas įmonės reorganizavimo ar darbdavio pakeitimo atvejais. Taigi, šios aplinkybės negalėjo turėti įtakos darbo sutarties stabilumui.

---

<sup>63</sup> Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130.

Apibendrinant galima teigti, įmonės reorganizavimas, įtvirtintas DK 138 str. negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygmeniu nėra draudžiama po darbovietės reorganizavimo nutraukti darbo santykius. Tačiau komentuojamoje normoje nėra numatyta jokių išimčių dėl darbuotojų, dirbančių valstybinės valdžios institucijose, teisių apsaugos. Valstybės tarnybos įstatymo reglamentuotos garantijos valstybės tarnybos darbuotojams tik esant karjeros ar pačios valstybinės valdžios struktūros pasikeitimams.

#### 2.4. Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius

Dėl pasaulinės finansų krizės ir dėl su ja susijusio gamybos nuosmukio dažniausiai darbuotojai atleidžiami iš darbo dėl etatų mažinimo. Tad šiame skyriuje yra aptariamos DK, kitų teisės aktų normos, reguliuojančios darbo sutarties nutraukimo apribojimus nurodytu pagrindu.

DK 135 str. reglamentuoja pirmenybės teisę būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Šios teisės normos tikslas ir uždavinys - numatyti teisės į darbą apsaugos priemones tam tikrų kategorijų darbuotojams, kuriems tokia speciali apsauga yra reikalinga darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju. Realizuojant šį tikslą, aptariamojoje teisės normoje numatytos tam tikrų kategorijų darbuotojų teisės į darbą apsaugos priemonės turi būti taikomos nepriklausomai nuo to, dėl kokių priežasčių mažinamas darbuotojų skaičius.

LAT senato nuomone, darbuotojų skaičius gali būti mažinamas ne tik dėl DK 135 str. 1 d. nurodytų priežasčių, bet ir dėl DK 129 str. 2 d. numatytų *panašių svarbių priežasčių*<sup>64</sup>. DK 135 str. aiškinant taip, kad jis taikomas tik tais atvejais, kai darbuotojų skaičius mažinamas dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, o kai darbuotojų skaičius mažinamas dėl panašių svarbių priežasčių (DK 129 str. 2 d.) - netaikomas, DK 135 str. tikslas ir uždavinys nebūtų realizuotas. Todėl DK 135 str. turi būti taikomas, kai darbuotojų skaičius mažinamas ne tik dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, bet ir dėl DK 129 str. 2 d. numatytų panašių svarbių priežasčių (DK 10 str. 1, 3 d.).

DK 129 str. 2 d. nurodant, kokios aplinkybės gali būti pripažįstamos svarbiomis, nurodoma į tam tikras su darbuotojo asmeniu susijusias aplinkybes (susijusias su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe), kurios konkrečiu atveju gali būti pripažintos svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį, t.y. nurodomi bendriausi svarbių priežasčių požymiai. Tačiau įstatymų leidėjas nepateikia svarbių priežasčių, kurioms esant darbdaviui leidžiama nutraukti

---

<sup>64</sup> Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), apibendrinimo apžvalga, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų senato 2003 12 29 nutarimu Nr. 44. Teismų praktika. 2003, Nr. 20.

neterminuotą darbo sutartį, sąrašo. Įstatyme nenurodyta nė vienos konkrečios svarbios priežasties, nenusakytas sąvokos *svarbi priežastis* turinys. Tačiau komentuojamu klausimu yra pasisakęs LAT.

LAT, išnagrinėjęs ieškovės G. D. grąžinimo į darbą bylą, nurodė, kad įstatyme nesukonkretinamos ir negali būti įvardytos visos aplinkybės, galinčios būti pripažintos svarbiomis darbo sutarties nutraukimo priežastimis, o konkrečios darbdavio pasirinktos darbuotojo atleidimo priežastys vertinamos jų atitikties DK 129 str. turiniui ir prasmei atžvilgiu<sup>65</sup>. Iš to išplaukia teismų praktikoje suformuluota darbdavio pareiga nurodyti konkrečias svarbias darbuotojo atleidimo iš darbo priežastis, o ne apsiriboti DK 129 str. nurodytomis apibendrintomis nuostatomis<sup>66</sup>. Tad, nutraukdamas darbo sutartį DK 129 str. nustatytu pagrindu, darbdavys turi nurodyti konkretų faktą ar faktus, dėl kurių darbuotojas negali toliau dirbti ir dėl to būtina nutraukti su juo darbo sutartį<sup>67</sup>.

Galima būtų teigti, kad komentuojamoje normoje nurodytos pagrindinės svarbių priežasčių, leidžiančių darbdaviui nutraukti darbo sutartį, rūšys, o ne konkrečios svarbios priežastys. Taigi, kilus ginčui dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalėtų teisme įrodyti svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, įvertintų, ar tos priežastys yra pakankamai svarbios, kad būtų pagrindas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju.

Pagal DK 135 str. 1 d. pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti turi darbuotojai: kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga; kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki 16 metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkus ar vidutinis neįgalumas arba mažesnis negu 55 procentai darbingumas, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis; kurie turi ne mažiau kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius; kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai; kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje; kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (DK 19 str.). Pažymėtina, jog analogiška pirmenybės teisės būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius, nuostata įtvirtinta Rusijos Federacijos DK 179 str.

Šio straipsnio 1 d. 1 p. numato pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti turi darbuotojai, kurie buvo sužaloti arba susirgo profesine liga. Kaip jau buvo minėta, darbuotojams, kurie

<sup>65</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje *G. Dumbliauskienė v. Alytaus Vidzgirio vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-330/2005, kat. 11.9.5; 11.9.6.

<sup>66</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 44 “*Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje*”. Teismų praktika. 2003, Nr. 20.

<sup>67</sup> *Cit. op. 65.*

darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga, kol jie yra nedarbingi, darbo vietos ir pareigų išsaugojimo garantijas nustato DK 133 str. 1 d. Tuo tarpu, DK 135 str. taikomas pasibaigus tiems darbuotojams, kurie darbuotojų skaičiaus mažinimo metu yra vis dar netekę tam tikro profesinio darbingumo ar jo dalies. LAT konstatavo, kad vien tik praeityje įvykęs darbuotojo sužalojimo darbe faktas, po kurio darbuotojo darbingumas visiškai atsistatė, nesudaro pagrindo tokiam darbuotojui naudotis garantijomis, kurias nustato DK 135 str. 1 d. Sužalojimas darbovietėje kiekvienu atveju turi būti siejamas su pasekmėmis tais atvejais, kai sprendžiamas klausimas dėl darbuotojo teisės pasinaudoti garantijomis, numatytomis DK 135 str. 1 d<sup>68</sup>.

DK 135 str. 1 d. 2 p. numato pirmenybės teisę būti paliktiems, kai mažinamas darbuotojų skaičius darbuotojams, kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki 16 metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkus ar vidutinis neįgalumas arba mažesnis negu 55 procentai darbingumas, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis. Ši teisės norma taikoma, kai vaikas (įvaikis) auginamas nepilnoje šeimoje, t.y, vienos motinos arba tėvo. Tokiais darbuotojais taip pat gali būti, pavyzdžiui, našlys (našlė), vieniša motina (įmotė), kai 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<sup>69</sup>. Šis sąrašas nėra baigtinis, nes praktikoje gali būti ir kitų situacijų, kai darbuotojas bus laikomas faktiškai vienas auginantis vaiką. DK 135 str. 1 d. 2 p. taikomas ir įstatyminiam globėjui (rūpintojui). Šios teisės normos taikymui neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas išlaiko auginamą vaiką, ar kitas vaiko tėvas taip pat vykdo pareigą materialiai išlaikyti nepilnametį vaiką.

Komentuojamo straipsnio 1 dalies 2 punkte numatyta, kad pirmenybę likti darbe turi darbuotojai, kurie vieni prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkus ar vidutinis neįgalumas arba mažesnis negu 55 procentai darbingumas, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis. Tačiau normoje neįvardinta, kas gali būti pripažinti tais *kitais šeimos nariais*. Šiuo atveju, reikėtų vadovautis CK trečios knygos nuostatomis, reglamentuojančiomis kitų šeimos narių išlaikymo pareigas. CK 3.236 str. 1 d. nustato, kad šeimos nariais pripažįstami broliai ir seserys, o CK 3.237 str. 1 d. ir 2 d. nustato, kad tokiais gali būti vaikaičiai ir seneliai. Tačiau praktikoje gali būti kitų situacijų, kai darbuotojas gali būti pripažįstamas faktiškai vienas prižiūrintis kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkus ar vidutinis neįgalumas. Manytina,

<sup>68</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 5 d. nutartis civilinėje byloje *D. Daubarienė v. AB „Vilniaus Tauras“*, Nr. 3K-3-301/2003.

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), apibendrinimo apžvalga, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų senato 2003 12 29 nutarimu Nr. 44. Teismų praktika. 2003, Nr. 20.

kad darbuotojo šeimos nariais aptariamoms teisės normoms prasmė gali būti tėvai (įtėviai), sutuoktinis, vaikai (įvaikiai), broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai ir kiti giminaičiai.

DK 135 str. 1 d. 3 p. įtvirtinta nuostata, kad pirmenybės teisę būti paliktam dirbti turi darbuotojai, kurie turi ne mažiau kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą<sup>70</sup> toje darbovietėje. Tačiau yra numatyta išimtis iš šios taisyklės. Išimtis taikomas tiems darbuotojams, kurie pagal LR Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymą ar užsienio teisės normas gauna visą sentavės pensiją arba yra įgiję teisę ją gauti<sup>71</sup>. Vienoje iš civilinių bylų, LAT konstatavo, jog atleidimo dieną ieškovė buvo išdirbusi ligoninėje daugiau nei 10 metų ir pagal DK 135 str. 1 d. 3 p. turėjo pirmenybės teisę būti palikta dirbti prieš darbuotojus, kurių kvalifikacija ir darbo našumas ne didesni nei ieškovės. Be to, nurodė, jog panaikinus pagalbinių darbuotojų etatus į valytojų etatus turėjo būti priimti darbuotojai ne iš kitų skyrių, o šį darbą atsakovas privalėjo pasiūlyti atleidžiamiesiems iš darbo darbuotojams<sup>72</sup>.

Komentuojamo straipsnio 1 dalies 6 punkte įtvirtinta pirmenybės teisė būti paliktiems darbe taikoma darbuotojams, kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus. Pagal DK 19 str. nuostatas, tokiais organais gali būti: darbovietėje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujantieji – renkamieji organai; atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinės sąjungos, kuriai darbovietės darbuotojų kolektyvo susirinkimas perdavė darbuotojo atstovavimo ir gynimo funkciją, atstovaujantieji – renkamieji organai; darbo taryba.

Atleidžiant iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti, sąrašas yra išsamus ir jo plečiamai aiškinti negalima. Todėl darbuotojai, neišvardyti DK 135 str. 1 dalyje, neturi pirmenybės teisės būti palikti dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Kalbant apie juos, nesant kitų įstatymuose įtvirtintų garantijų, darbdavys turi teisę pasirinkti, su kuriuo darbuotoju tęsti darbo santykius, o kurį atleisti iš darbo, kai įmonėje mažinamas darbuotojų skaičius.

Asmenims, kurie pagal DK 135 str. 1 dalį pirmenybės teise naudojami dėl toje darbovietėje gautos traumos ar susirgimo profesine liga (1 p.) arba kad jie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (6 p.), pirmumas likti darbe įstatymo garantuojamas neatsižvelgiant į jų kvalifikaciją, palyginti su tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, kvalifikacija. DK 135 str. 1 d. 2, 3, 4 ir 5 punktuose nustatytas pirmumas likti darbe taikomas tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų,

---

<sup>70</sup> Tai laikas, dirbtas vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje arba keliose įmonėse, įstaigose, organizacijose, jeigu iš vienos darbovietės į kitą buvo perkelta darbdavių susitarimu ar kitasi pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba jeigu darbuotojas pertrauka neviršija nustatytų terminų (DK 30 str. 1 d.4 p.).

<sup>71</sup> *Cit. op. 69.*

<sup>72</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. Sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje *I. G. v. VĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3K-3-72/2004, kat. 2.4.3.

dirbančių toje įmonėje, kvalifikaciją (DK 135 str. 2 d.). Tokią poziciją išdėstė LAT 2008 m. kovo 4 d. priimtoje nutartyje ieškovės F. V. grąžinimo į darbą byloje Nr. 3K-3-156/2008<sup>73</sup>.

Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Kvalifikacija nėra tapati išsilavinimui, nes išsilavinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Jeigu darbuotojo, pretenduojančio į pirmumą likti darbe, kvalifikacija yra žemesnė nei kitų tos pačios specialybės darbuotojų, tai jam pirmenybės teisė pagal DK 135 str. 1 d. 2, 3, 4 ir 5 punktuose nurodytas aplinkybes neatsiranda.

LAT, išnagrinėjęs ieškovės E. Š. grąžinimo į darbą bylą, nurodė, kad teismas tikrina, ar, atleidžiant darbuotoją iš darbo, nebuvo pažeisti DK 135 str. reikalavimai, visų pirma turi nustatyti, ar yra faktinės aplinkybės, sudarančios pagrindą šį darbuotoją priskirti prie asmenų, kuriems įstatymas (ir kolektyvinė sutartis) numato pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti mažinant darbuotojų skaičių. Konstatavus, kad pagal kurį nors vieną ar kelis DK 135 str. 1 d. p. darbuotojas turi pirmenybės teisę, teismas DK 135 str. 2 d. nurodytais atvejais įvertina šio ir kitų atitinkamų darbuotojų kvalifikaciją ir nustato, ar pirmenybė šiam darbuotojui taikytina ir prieš kuriuos paliktus dirbti darbuotojus, ar pirmenybės teisė nėra pažeista<sup>74</sup>.

Apibendrinant galima teigti, jog darbuotojų skaičius gali būti mažinamas ne tik dėl DK 135 str. 1 d. nurodytų priežasčių, bet ir dėl DK 129 str. 2 d. numatytų *panašių svarbių priežasčių*. Tačiau įstatymų leidėjas nepateikia svarbių priežasčių, kurioms esant darbdaviui leidžiama nutraukti neterminuotą darbo sutartį, sąrašo. Įstatyme nenurodyta nė vienos konkrečios svarbios priežasties, nenusakytas sąvokos *svarbi priežastis* turinys. Nepaisant, darytina išvada, kad analizuotos teisės normos padeda išvengti nepagrįsto įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų atleidimo iš darbo ir leidžia apsaugoti darbuotojų darbo teises bei darbdavių teisėtus interesus.

---

<sup>73</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje F. V. v. AB „Anykščių vynas“, Nr. 3K-3-156/2008, kat. 4.1.;11.9.5;11.9.6;11.9.9.

<sup>74</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje E. Š. v. Molėtų rajono (duomenys neskelbtini) pagrindinės mokyklos administracija, Nr. 3K-3-631/2005, kat. 11.9.5;11.9.9.

### **3. Garantijų, susijusių su darbo sutarties nutraukimu, teisinis reguliavimas**

#### **3.1. Bendrosios garantijos, susijusios su išpėjimu apie darbo santykių nutraukimą ir grupės darbuotojų atleidimu**

Kitas reikalavimas, būtinas nutraukiant darbo sutartį – išpėjimas apie darbo santykių nutraukimą. Tikriausiai nebūtų klaidinga teigti, kad išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą reikia, kad darbuotojas turėtų laiko susirasti kitą darbą.

Daugumoje Europos valstybių yra priimti įstatymai, reglamentuojantys atleidimo iš darbo tvarką. Šiuose teisės aktuose numatyta darbdavių prievolė išpėti darbuotojus prieš juos atleidžiant. Pavyzdžiui, Vokietijoje ir Prancūzijoje dirbantieji yra ginami atleidimo įstatymais, o kitose šalyse – užimtumo apsaugos įstatymais. Tuo tarpu, Didžiojoje Britanijoje dirbantieji ginami tik tuo atveju, jeigu jie penkerius metus nenutrūkstamai dirba tam tikrą skaičių valandų per savaitę<sup>75</sup>.

Mūsų šalies teisės aktuose pakankamai griežtai reglamentuojamas išpėjimo dėl atleidimo iš darbo terminų nustatymas. DK 130 str. 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu išpėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Tai yra bendra taisyklė. Išimtis iš šios taisyklės yra taikoma tam tikros darbuotojų kategorijoms, t.y. darbuotojams, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai; asmenims iki aštuoniolikos metų; neįgaliesiems; darbuotojams, auginantiems vaikų iki keturiolikos metų. Šie asmenys apie atleidimą turi būti išpėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius. Atkreiptinas dėmesys, kad dėl daugelio lankstesnių, nei šiuo metu DK numatyta, darbo sąlygų ir garantijų minėto projekto rengėjai (žr. 14 psl.) siūlo leisti susitarti kolektyvinėse sutartyse. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto 6 str.1 d. numatyta, jog darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu pasirašytinai išpėjęs darbuotoją prieš du mėnesius (kolektyvinėje sutartyje nustačius – ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį). Tuo tarpu, darbuotojai, nurodyti šio Kodekso 129 str. 4 d., apie atleidimą iš darbo turi būti išpėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius (kolektyvinėje sutartyje nustačius – ne vėliau kaip prieš du mėnesius). Taigi darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį, turi laikytis DK 130 str. 1 dalies reikalavimų (apie numatomą atleidimą iš darbo darbuotoją išpėti prieš du, o tam tikrais atvejais prieš keturis mėnesius), išskyrus atvejį, kai nutraukiama terminuota darbo sutartis ir darbuotojui išmokamas

---

<sup>75</sup> GRUŽEVSKIS, B. *Užimtumo pokyčiai: lanksčių užimtumo formų plėtra*. Justitia, Vilnius, 2001, p. 39.



vidutinis darbo užmokestis už likusį darbo sutarties galiojimo laiką (DK 129 str. 5 d.)<sup>76</sup>. Toks reglamentavimas visiškai atitinka 1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“<sup>77</sup> 11 straipsnyje įtvirtintą nuostatą, kad darbuotojas, kurį numatoma atleisti iš darbo, turi būti apie tai išpėtas.

Žvelgiant retrospektyviai, prisimintina, kad DĮS, reglamentavusio darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo bendrąją tvarką, 34 straipsnyje buvo numatyta darbdavio pareiga išpėti darbuotoją apie numatomą atleidimą. Lyginant galiojusio teisės akto ir naujojo DK nuostatas, reglamentuojančias išpėjimo terminų taikymą, paminėtina, kad Darbo sutarties įstatyme nebuvo užsiminta apie darbo paieškos galimybę išpėjimo laikotarpiu, tačiau išpėjimo terminai išliko tie patys. Ši galimybė buvo numatyta tik išsigaliojus naujam DK.

Remiantis minėtos Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 16 punktu, DK 130 str. 3 dalyje, įtvirtinta, kad per išpėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo laiko naujo darbo paieškoms. Komentuojamoje normoje numatyta, kad šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per išpėjimo terminą. Be to, nustatyta, kad laisvas nuo darbo laikas turi būti suteiktas šalių sutarta tvarka, o už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Taigi, darbuotojas ir darbdavys tarpusavio susitarimu nusprendžia dėl laisvo laiko suteikimo. Akivaizdu, kad šiame straipsnyje įtvirtinta norma yra ypač palanki darbuotojui, kadangi dar jam dirbant suteikiama galimybė ieškotis kito darbo. Tačiau kaip visa tai turėtų *materializuotis*, įstatymų leidėjas nesukonkretina. Nors DK imperatyviai nenumato, tačiau šios teisės normos aiškinimas lemia išvadą, jog kaip įrodymas, kad įstatymo nustatyti reikalavimai buvo įvykdyti tinkamai, galėtų būti: darbuotojo pateiktas darbdaviui prašymas dėl laisvo laiko suteikimo naujo darbo paieškai, kurį darbdavys išspręstų priimdamas įsakymą arba padarydamas atitinkamus įrašus apie atleidžiamo darbuotojo dirbtą laiką darbo laiko apskaitos žurnale. Kita vertus, paminėtina, jog komentuojamos normos gali būti pakeistos, kadangi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto 6 str.2 d. numatyta, jog laisvas laikas nuo darbo suteikiamas darbuotojo ir darbdavio rašytiniu susitarimu, o už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis, kolektyvinėje sutartyje nustačius gali būti mokamas ne mažesni nei Vyriausybės patvirtintas minimalus valandinis atlygis už kiekvieną suteiktą valandą naujo darbo paieškoms.

---

<sup>76</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika. 2003, Nr. 20.

<sup>77</sup> Convention concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer, 1982 [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.

Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymų leidėjas DK nenumatė privalomos rašytinės formos kito darbo siūlymui. Dėl to nei įstatyme, nei teismų praktikoje įrodymų leistinumą specialiosios taisyklės, įrodinėjant tinkamo kito darbo pasiūlymo faktą, taip pat nenustatytos<sup>78</sup>. Galima būtų teigti, jog materialinės teisės normose numatyta darbdavio pareiga pasiūlyti darbuotojui kitą darbą lemia jo įrodinėjimo pareigos atsiradimą, teismo proceso metu aiškinantis šios aplinkybės buvimą ar nebuvimą. Taigi, darytina išvada, kad kilus ginčui pareiga įrodyti tokio fakto buvimą tenka darbdaviui (CPK 178 str.), o šis faktas gali būti įrodinėjamas visomis CPK 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatytomis įrodinėjimo priemonėmis.

Minėta, jog įstatymų leidėjas neįtvirtino, kuriuo įspėjimo laikotarpio momentu darbdavys turi įgyvendinti savo pareigą siūlyti kitą darbą. Remiantis įstatymo nuostatomis, jog darbuotojo atleidimas galimas, jei jo negalima perkelti į kitą darbą, darytina išvada, kad darbdavys privalo šį reikalavimą vykdyti per visą įspėjimo laikotarpį. Tokią išvadą patvirtina ir teismų praktika, taikant anksčiau galiojusį DSĮ. LAT yra konstatavęs, kad šią pareigą darbdavys privalo realizuoti per visą darbuotojo įspėjimo laikotarpį iki pat darbuotojo faktinio atleidimo iš darbo ir esant bet kokiai galimybei<sup>79</sup>.

Manytina, ne mažiau svarbūs ir darbdavio įpareigojimai, susiję su grupės darbuotojų atleidimu. Situacija, kai tuo pačiu metu atleidžiama iš darbo daug vienos įmonės darbuotojų, vadinama grupės darbuotojų atleidimu. Pažymėtina, kad grupės darbuotojų atleidimus reglamentuoja DK 130<sup>1</sup> str. bei Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d. įsakymu Nr. 61<sup>80</sup>.

Tikslinga prisiminti, kad jau 1990 m. gruodžio 13 d. Gyventojų užimtumo įstatymas (nuo 1996 m. vasario 1 d. Bedarbių rėmimo įstatymas)<sup>81</sup> reglamentavo darbuotojų grupės atleidimus. Pagal tuo metu galiojusią įstatymo 10 str. redakciją darbdavys darbuotojų grupės atleidimo atveju privalėjo prieš tris mėnesius informuoti darbo biržą ir savivaldybę. Tuo tarpu grupės darbuotojų atleidimas buvo apibrėžiamas, kaip darbuotojų atleidimas iš darbo, kai per trisdešimt dienų dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos nutraukimo numatoma atleisti grupę darbuotojų: 10 ir daugiau žmonių įmonėse, kuriose dirba iki 100 darbuotojų, arba daugiau kaip 10 procentų žmonių – įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 100 darbuotojų. Be to, šiuo teisiniu reguliavimu savivaldybėms buvo suteikta teisė teritorinės darbo

<sup>78</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje *G. Dumbliauskienė v. Alytaus Vidzgirio vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-330/2005, kat. 11.9.5; 11.9.6.

<sup>79</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 1999 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. Kruminas v. Akmenės rajono savivaldybė*, Nr. 3K-3-115/1999, kat. 1.

<sup>80</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 48-1398.

<sup>81</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.

biržos teikimu laikinai, t.y. iki šešių savaičių, sustabdyti darbuotojų atleidimą, o su tuo susijusių išlaidų dalį kompensuojant darbdaviams iš Užimtumo fondo arba savivaldybių biudžetų.

1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 14 straipsnyje numatyta, kad darbdavys, numatydamas atleisti darbuotojus dėl ekonominių, technologinių ar panašių priežasčių, turi apie tai raštu pranešti kompetentingiems organams, t.y. informuoti apie atleidžiamų darbuotojų kategorijas ir darbuotojų skaičių, taip pat terminus, per kuriuos numatoma atleisti darbuotojus. Šie reikalavimai sutikslinami 1998 m. liepos 20 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje 98/59/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, derinimu“<sup>82</sup> (toliau – Direktyva 98/59/EB). Remiantis minėtomis tarptautinėmis teisinėmis nuostatomis, įstatymų leidėjas DK 130<sup>1</sup> str. įtvirtino nuostatą, kuria remiantis darbdavys, įstatymų nustatyta tvarka mažindamas darbuotojų skaičių arba nutraukdamas įmonės veiklą, įpareigojamas apie tai raštu pranešti teritorinei darbo biržai, Vyriausybės nustatyta tvarka pasibaigus konsultacijoms su darbuotojų atstovais ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas išpėjimus apie darbo sutarties nutraukimą. Pažymėtina, jog galiojusi DK 130 str. 5 d. redakcija numatė dviejų mėnesių terminą šios pareigos atlikimui. Pagal dabar galiojantį reguliavimą, toks terminas įstatyme nenumatytas. Taigi, darytina išvada, kad darbdavys tai privalo padaryti, kai per trisdešimt dienų numato atleisti: 1) dešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba iki devyniasdešimt devynių darbuotojų; 2) daugiau kaip dešimt procentų darbuotojų, jeigu įmonėje dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų; 3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų, jeigu įmonėje dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų. Komentuojamo straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad grupės darbuotojų atleidimais nelaikomi atvejai, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo suėjus darbo sutarties (terminuotos, sezoninės, laikinosios) terminui.

Svarbu paminėti ir darbdavio atsakomybės už jo pareigų nevykdymą teises pasekmes. Pagal Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarkos 10 punktą darbdavys apie numatomus atleidimus prieš 60 kalendorinių dienų iki jų pradžios privalo pateikti *Pranešimą apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą* teritorinei darbo biržai ir savivaldybei. Tuo atveju, jeigu darbdavys atleido grupę darbuotojų nesilaikydamas tokios tvarkos, darbuotojų atleidimo terminai perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti nurodyti pranešime terminai<sup>83</sup>. Vadinasi, Tvarkos 12 punktas tokią pasekmę sieja tik su pranešimo teritorinei darbo biržai ir savivaldybei pažeidimu. Tuo tarpu DK 130 str. 5 dalyje numatyta, kad *jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus išpėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti išpėjimo terminai*, tačiau ši nuostata susijusi tik su pavieniui darbuotojui

---

<sup>82</sup> OJ, 1998 L 225.

<sup>83</sup> Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d. įsakymu Nr. 61 (Valstybės žinios, 2000, Nr. 48-1398).

teikiamu įspėjimu (DK 130 str. 1, 2, 3 dalys). Todėl terminų perkėlimas negali būti traktuojamas kaip atsakomybė už įstatyme numatytų reikalavimų nevykdymą. Pabrėžtina, kad komentuojamo instituto tikslas yra ne tik tam tikrų institucijų informavimas apie numatomus atleidimus, tačiau ir pagalba darbuotojams, įspėtiems apie atleidimą, ieškant naujo darbo, keičiant profesiją ar kvalifikaciją. Darbdavys, nesilaikydamas įstatymo reikalavimų, atima galimybę iš darbuotojo pasinaudoti tokiomis galimybėmis. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad darbdavio atsakomybė turėtų būti griežtesnė.

Neabejotinai galima būtų pripažinti, kad analizuojamo instituto reglamentacija atitinka tarptautinių standartų reikalavimus. Pavyzdžiui, Jungtinių Amerikos Valstijų išankstinio įspėjimo įstatymas, kuriame numatytas reikalavimas, kad vidutiniai ir stambūs darbdaviai įspėtų darbuotojus masinio atleidimo atveju (konkretesnių reikalavimų nenumatyta), yra santykiškai silpnas palyginti su atleidimo įstatymais, galiojančiais kitose šalyse<sup>84</sup>. Rusijos Federacijos gyventojų užimtumo įstatymo 7 str. 4 d. numatyta, kad masinio darbuotojų atleidimo atveju ir jų tolimesniam įdarbinimui vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos organai pagal užimtumo tarnybos organų, profsąjungos organų ar kitų darbuotojų atstovų pasiūlymą gali sustabdyti sprendimą dėl darbuotojų atleidimo iki šešių mėnesių arba priimti sprendimą dėl poetatinio jų atleidimo per metus, įgyvendinant šių priemonių finansavimą<sup>85</sup>. Manytina, kad tokia nuostata yra visai priimtina. Atsižvelgiant į tai, kad atleidžiant grupę darbuotojų darbo netenka ne pavienis asmuo, o dešimt ir daugiau. Be to, tam reikia tinkamai pasiruošti, t.y. taikyti prevencines priemones atleidimų pasekmėms švelninti. Todėl tokio atleidimo sustabdymo sureguliuavimas būtų akstinas išvengti neigiamų pokyčių darbo rinkoje. Kaip jau minėta, galiojant Gyventojų užimtumo įstatymo nuostatomis savivaldybėms buvo suteikta teisė teritorinės darbo biržos teikimu laikinai, t.y. iki šešių savaičių, sustabdyti darbuotojų atleidimą. Deja, tokia nuostata nėra perimta galiojančiuose teisės aktuose. Siekiant sumažinti neigiamas pasekmes grupės darbuotojų atleidimo atvejais, manytina, jog būtų tikslinga DK įtvirtinti nuostatą, numatančią galimybę tam tikram terminui sustabdyti grupės darbuotojų atleidimą.

---

<sup>84</sup> GRUŽEVSKIS, B. *Užimtumo pokyčiai: lanksčių užimtumo formų plėtra*. Justitia, Vilnius, 2001, p. 40.

<sup>85</sup> Закон о занятости населения в Российской Федерации от 29.12.2001 N 188-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.rea.ru/e/Stat.nsf/labouractcontent>>.

## 3.2. Specialiosios garantijos, numatytos tam tikrų kategorijų darbuotojams

Specialiųjų garantijų pobūdis, nutraukiant darbo sutartį, yra tiesiogiai susijęs su tam tikra darbuotojų kategorija, kuriai dėl atitinkamų objektyvių aplinkybių turi būti suteiktos papildomos garantijos. Ši darbuotojų grupė pasižymi tam tikrais požymiais, kurie ją daro ypatingai jautrią visiems socialiniams pasikeitimams, susijusiems su darbu ir todėl įstatymų leidėjas jiems numato specialiąsias garantijas. Būtent dėl šios priežasties tikslinga atskira specialių garantijų, taikomų minėtiems darbuotojams, teisinio reguliavimo analizė.

### 3.2.1. Garantijos, susijusios su darbuotojo šeimynine padėtimi

Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 16 straipsnyje įtvirtinta, kad šeima yra natūrali ir pagrindinė visuomenės ląstelė ir ji turi teisę į visuomenės ir valstybės apsaugą<sup>86</sup>. Analogiška nuostata numatyta ir pagrindinio mūsų šalies įstatymo 38 str., kuriame teigiama, kad valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę <...>. Kita vertus, Konstitucijos 39 str. nedviprasmiškai nurodo, kad valstybė globoja šeimas, auginančias ir auklėjančias vaikus namuose, įstatymo nustatyta tvarka teikia joms paramą. Taigi Konstitucija, kurioje šeimai skiriamas nemažas dėmesys, aiškiai pabrėžia, kad parama šeimai turi būti specifinė ir apimti daugiau negu vien tik paramą tėvystei, motinystei ar vaikystei. Be to, Konstitucija pabrėžia, kokia svarbi yra šeima, kaip vertybes brandinanti terpė, ir todėl net Konstitucijos lygyje yra nustatyta ir išskirta valstybės pareiga remti šeimas, kurios vaikus augina ir auklėja namuose.

Pažymėtina, kad principinės nuostatos, reglamentuojančios minėtų sąlygų įgyvendinimą, yra įtvirtintos DK. Šio kodifikuoto teisės akto 132 str. numatyta, jog darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus šio Kodekso 136 str. 1 ir 2 d. nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui bei su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės. Atkreiptinas dėmesys, jog šios garantijos įtvirtinimas LR DK yra tiesiogiai nulemtas TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“<sup>87</sup> 5 str. e papunkčiu, kuriame numatyta, kad teisėta darbo sutarties nutraukimo priežastimi negali būti nebuvimas darbe motinystės atostogų laikotarpiu. Be to, pagal LR DK 180 str. 1 d. yra išplečiamas asmenų ratas, kuriems yra taikoma ši specialioji garantija:

<sup>86</sup> Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Iš *Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius, 1991, p. 95.

<sup>87</sup> Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1957-1990. Женева: Международное бюро труда, 1991. Том II, p. 1983-1989.

„darbuotojais, auginančiais vaikus, reikia pripažinti senelį, senele, kitus giminaičius, faktiškai auginančius vaikus, taip pat darbuotoją, paskirtą vaiko globėju“<sup>88</sup>.

Taigi, valstybės požiūris į šeimą, motinystę kaip vieną iš svarbiausių ir labiausiai saugomų institutų, atsispindi komentuojamose įstatymo nuostatose. Tačiau, kita vertus, minėtos teisės normos turi ir negatyvų poveikį. Pavyzdžiui, vengiama priimti į darbą jaunas moteris, žinant, jog su nėščia moterimi negalima nutraukti darbo sutarties. Kita vertus, remiantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminiais aktais darbdavys įpareigotas imtis daugelio papildomų priemonių, susijusių su nėščią, neseniai pagimdžiusių, auginančių mažamečius vaikus moterų darbo saugumu ir sveikata.

Žvelgiant į istorines šios garantijos ištakas, primintina, kad galiojusio DĮK<sup>89</sup> 203 straipsnis ir DSĮ<sup>90</sup> 35 straipsnis įtvirtino nuostatas, draudžiančias atleisti iš darbo nėščias moteris ir moteris, turinčias iki trejų metų amžiaus vaikų, tačiau konkrečios procedūros ir tvarkos, kaip darbdavys turėtų būti informuojamas apie tokio fakto buvimą, nebuvo. Šiuo atveju, naujoji norma sukonkretina iki šiol praktikoje išskylančias problemas ir imperatyviai nurodo, jog darbo sutartis negali būti nutraukta nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma<sup>91</sup> apie nėštumą <...> (DK 132 str. 1 d.). Tačiau, ar darbuotoja naudosis įstatymo suteikta garantija, palikta jos nuožiūrai, nes ji gali naudotis garantija, tai yra pateikti darbdaviui duomenis ir nebūti atleista, ar nesinaudoti, tai yra nepateikti duomenų ir būti atleista vykdant nuostatą, kad darbo sutartis pasibaigė<sup>92</sup>. LAT atkreipia dėmesį, kad darbuotojo siekimas pasinaudoti įstatymo numatyta garantija negali būti aiškinamas kaip nesąžiningas darbuotojo elgesys, motyvuojant vien pažymos apie nėštumą pateikimo aplinkybėmis, kad tai padaryta paskutinę darbo dieną. Antai, Rusijos Federacijos teismų praktikoje dažni atvejai, kuomet moterys grąžinamos į darbą, netgi nepriklausomai nuo to, ar darbdavys žinojo apie nėštumą nutraukdamas darbo sutartį savo iniciatyva ar ne<sup>93</sup>.

Sudėtingesnė yra padėtis, kai iki suėjus darbo sutarties terminui darbuotoja pateikia pažymą apie savo nėštumą, o tokiu atveju darbo sutartis su ja negali būti nutraukta nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir dar vieną mėnesį po jų (DK 132 str. 1 d.). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2004 m. balandžio 22 d. konsultacijoje Nr. A3-105 išaiškino, kad DK 126 str. 1 d.

---

<sup>88</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 143, p. 145.

<sup>89</sup> Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

<sup>90</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

<sup>91</sup> Medicininės pažymos, kurioje konstatuojamas nėštumo faktas, forma (medicininis pažymėjimas, forma Nr. 046/a) yra patvirtinta Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 1999 m. lapkričio 29 įsakymu Nr. 515 „Dėl Sveikatos priežiūros įstaigų veiklos apskaitos ir atskaitomybės tvarkos“ // Valstybės žinios, 1999, Nr.103-2972; 1999, Nr.105.

<sup>92</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis c.b. A. *Mateikaitė v. UAB „Elektroliux“*, Nr. 3K-3-392, kat. 11.6.1; 11.9.2.

<sup>93</sup> КИСЕЛИЕВ И. Я. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Москва, 2002, p. 538.

nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas patenka tarp tų pagrindų, pagal kuriuos DK 132 str. 1 d. nustatytu laikotarpiu darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Taigi, DK 132 str. 1 d. nustatytu laikotarpiu darbdavys neturi teisės nutraukti terminuotą darbo sutartį su nėščia moterimi pagal DK 126 str. 1 dalį<sup>94</sup>.

Tokios pozicijos laikosi ir teismų praktika. LAT kolegija, išnagrinėjusi ieškovės A. M., atleistos iš darbo nėštumo metu, bylą, nurodė, kad DK 132 str. 1 dalyje nėščioms moterims numatyta garantija draudžia tam tikrą laiką nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi. Tai prasideda nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikiama medicinos pažyma apie nėštumą, ir baigiasi praėjus dar vienam mėnesiui po nėštumo ir gimdymo atostogų. Darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukiama suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui. Iki to darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir neatsiranda pagrindo, numatyto DK 126 str. 1 dalyje. Todėl Kolegija sutiko su pirmosios ir apeliacinės instancijos teismų išvada, kad ieškovė iš darbo atleista neteisėtai<sup>95</sup>.

Tačiau galiojančios DK nuostatos sukelia daug diskusijų, kuomet nėštumo metu baigiasi terminuota darbo sutartis. Šiuo atveju, kyla pagrįstas klausimas, ar darbdavys DK 132 str. 1 d. nustatytu laikotarpiu turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį su tokia darbuotoja pagal DK 126 str. 1 dalį? Įstatymų leidėjas apie tai nieko neužsimena. Taigi, galima būtų daryti prielaidą, jog tokiu atveju darbdavys negalėtų nutraukti terminuotos darbo sutarties, o privalėtų ją pratęsti. Atkreiptinas dėmesys, jog šiuo klausimu vieningos nuomonės nėra. Pavyzdžiui, Valstybinės darbo inspekcijos teisės skyriaus specialistų nuomone, *darbo sutartis su moterimi, kuri apie savo nėštumą yra pateikusi pažymą, negali būti nutraukta, jeigu nėra darbuotojo kaltės, netgi suėjus darbo sutarties terminui pagal DK 126 straipsnį*<sup>96</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, jog sutinkama ir kita nuomonė, t.y., jog niekas negali atimti iš darbdavio teisės atleisti nėščią moterį, jei suėjo terminuotos darbo sutarties terminas, nes dėl tokio terminio šalys susitaria iš anksto<sup>97</sup>. Tokiu atveju, jis turėtų būti pratęstas tik tuo atveju, jei abi šalys tam neprieštarauja ir tokiu atveju buvusi terminuota darbo sutartis taptų neterminuota. Pavyzdžiui, Rusijos Federacijos DK 261 str. įtvirtinta, kad darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva su nėščia moterimi negalimas, išskyrus įmonės likvidavimą. Be to, numatyta, jog jei nėštumo metu baigiasi terminuota darbo sutartis, net tokiu atveju darbdavys privalo nėščiosios

<sup>94</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 22 d. konsultacija Nr. A3-105 „Dėl kai kurių darbo kodekso, Advokatūros įstatymo, Advokatūros įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymų normų taikymo“ // Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

<sup>95</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis c.b. A. Mateikaitė v. UAB „Elektroliux“, Nr. 3K-3-392, kat. 11.6.1; 11.9.2.

<sup>96</sup> Valstybinės darbo inspekcijos 2003 m. vasario 6 d. išaiškinimas Nr. 06-10-145.

<sup>97</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius, 2005, p. 453.

pareiškimu pratęsti sutarties terminą, kol ji gaus teisę išeiti gimdymo atostogų. Pastebėtina, kad toks terminuotos darbo sutarties pratęsimas nedaro terminuotos darbo sutarties neterminuota<sup>98</sup>.

Deja, analogiškos nuostatos mūsų DK nėra įtvirtintos, tačiau LAT vienoje iš savo nutarčių<sup>99</sup> pažymėjo, jog jei darbo sutarties terminą yra nustačiusios sutarties šalys, bet jo suėjimo metu darbuotojui turi būti taikoma DK 132 str. 1 dalyje numatyta garantija, ir jei jis ketina ja naudotis, pagal šios įstatymo normos nuostatą sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą, tačiau darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka. Per DK 132 str. 1 dalyje nustatytą laiką darbo sutartis įstatymo pagrindu vykdoma kaip terminuota ir dar nepasibaigus jos terminui. Darbo sutartis per tą laiką negali būti nutraukiama suėjus terminui, nes terminas bus laikomas suėjusiu praėjus garantijos taikymo laikui. Iki to darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir neatsiranda pagrindo, numatyto DK 126 str. 1 dalyje.

Manytina, jog svarbu paminėti ir tai, jog nėščią moterų garantijos darbo sutarties nutraukimo atvejais įtvirtintos Europos Sąjungos ir tarptautiniuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, 1992 m. spalio 19 d. ES direktyva<sup>100</sup> Nr. 92/85/EEB *dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata*, nustatymo įpareigoja ES valstybes nares įgyvendinti priemones, skirtas skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga. Komentuojamos teisės akto 10 straipsnis draudžia 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 <...>. Analogiškos nuostatos įtvirtintos ir 2000 m. TDO Konvencijos<sup>101</sup> Nr. 183 *dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo* 8 straipsnyje, kuriame teigiama, jog darbdavys neturi teisės atleisti moterį iš darbo jos nėštumo arba motinystės atostogų metu arba laikotarpiu po jos grįžimo į darbą, kurį nustato nacionaliniai įstatymai ir kiti teisės aktai, išskyrus tuos atvejus, kai atleidimo priežastys nėra susijusios su nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi. Atsižvelgiant į šiuose tarptautiniuose dokumentuose įtvirtintas taisykles, pabrėžtina, kad minėtų reikalavimų buvo laikomasi įtvirtinant garantijas tokios kategorijos darbuotojams ir mūsų šalyje.

Ne mažiau svarbi, ir DK 132 str. 2 dalyje įtvirtinta dar viena garantija, t.y. su darbuotojais, auginantiems vaiką iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, jei

---

<sup>98</sup> КИСЕЛИЕВ И. Я. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Москва, 2002, p. 741.

<sup>99</sup> *Cit. op.* 50.

<sup>100</sup> 1992 m. spalio 19 d. ES direktyva Nr. 92/85/EEB *dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo* [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=10233&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10233&p_query=&p_tr2=2)>.

<sup>101</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.



nėra darbuotojo kaltės. Šiuo atveju, su minėtais asmenimis darbo sutartis gali būti nutraukiama dėl svarbios priežasties, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, taip pat įspėjus prieš keturis mėnesius. Pažymėtina, jog šia garantija naudojasi tiek tėvas, tiek motina, jeigu kartu augina vaiką. Be to, pagal 180 str. 1 dalį darbuotojais, auginančiais vaikus, reikia pripažinti senelį, senele, kitus giminaičius, faktiškai auginančius vaikus, taip pat darbuotoją, paskirtą vaiko globėju<sup>102</sup>. Šių asmenų teisė į komentuojamą garantiją nesaistoma aplinkybe, jie yra atostogose vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, ar ne. Tuo tarpu, darbuotojui, kuris yra minėtose atostogose, DK 180 str. 2 d. numato didesnę garantiją, t.y. per šių atostogų laiką jam paliekama darbo vieta, pareigos, išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama.

Analogiškos nuostatos yra įtvirtintos ir Rusijos Federacijos DK, t.y. draudžiama nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva su motina, auginančia vaikus iki 3 metų, vienišoms motinoms, auginančioms vaiką iki 14 metų (vaiką invalidą iki 18 metų), taip pat asmenims, kurie vieni, be motinos, augina (globoja) tokius vaikus arba yra išėję vaiko priežiūros, kol jis sukaks 3 metų, atostogų. Be to Rusijos Federacijos 83 straipsnio 3 dalis draudžia atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva tuo atveju, jei į tą vietą grąžinamas dirbti anksčiau dirbęs darbuotojas. Tokiu atveju, ir numatytos papildomos garantijos minėtų kategorijų asmenims, jei darbuotojas atleidžiamas darbdavio iniciatyva, nėra taikomos.

Pastebėtina, jog sisteminė DK normų analizė leidžia teigti, jog dažniausiai į nėščios moters ar motinos, išeinančios atostogų auginti vaiką iki trejų metų, darbo vietą priimamas kitas asmuo. Taigi, kyla pagrįstas klausimas, jeigu naujas darbuotojas priimamas dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, o motina pasinaudoja turima teise bet kada grįžti į darbą, kaip turi elgtis darbdavys? Kaip elgtis, jei nauja darbuotoja yra nėščia?. Reikėtų taikyti DK 139 straipsnį, reglamentuojantį darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimą. Šiuo atveju, antroji moteris negali būti priimta dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį, nes jos darbo funkcijų atlikimas laikas apribotas tą darbą dirbusios moters atostogų laikotarpiu, todėl turėtų būti sudaryta neterminuota darbo sutartis, kurios terminas apibrėžtas tam tikrų aplinkybių atsiradimu – motinos, auginančios vaiką, grįžimu iš atostogų. Pažymėtina, kad naujosios darbo sutarties sudarymas gali pakenkti pirmajai moteriai, tačiau darbo santykių su antrąja moterimi, jeigu ji nėščia, negalima nutraukti.

Apibendrinant galima teigti, jog nėščių moterų garantijos darbo sutarties nutraukimo atvejais įtvirtintos nacionaliniuose, Europos Sąjungos ir tarptautiniuose teisės aktuose. Tačiau galiojančios DK nuostatos sukelia daug diskusijų, kuomet nėštumo metu baigiasi terminuota darbo sutartis. Šiuo atveju, kyla pagrįstas klausimas, ar darbdavys DK 132 str. 1 d. nustatytu

---

<sup>102</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 143, p. 145.

laikotarpiu turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį su tokia darbuotoja pagal DK 126 str. 1 dalį? Įstatymų leidėjas apie tai nieko neužsimena. Galima būtų daryti prielaidą, jog tokiu atveju darbdavys negalėtų nutraukti terminuotos darbo sutarties, o privalėtų ją pratęsti. Šiuo klausimu vieningos nuomonės nėra. Rusijos Federacijos DK 261 str. įtvirtinta, kad darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva su nėščia moterimi negalimas, išskyrus įmonės likvidavimą. Numatyta, jog jei nėštumo metu baigiasi terminuota darbo sutartis, net tokiu atveju darbdavys privalo nėščiosios pareiškimu pratęsti sutarties terminą, kol ji gaus teisę išeiti gimdymo atostogų. Deja, analogiškos nuostatos mūsų DK nėra įtvirtintos.

### 3.2.2. Garantijos, susijusios su darbuotojų išrinkimu į atstovaujamuosius organus

Darbuotojų atstovai dėl vykdomos veiklos gali susidurti su diskriminacija, neteisėtais veiklos ribojimais bei nepagrįstu atleidimu iš darbo. Dėl šios priežasties Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų valstybių, darbuotojų atstovams įstatymais numatytos įvairios garantijos, tarp jų ir speciali darbo sutarties nutraukimo su darbuotojų atstovais tvarka. Ši tvarka taikoma darbo tarybų bei atstovaujamųjų – renkamųjų profesinių sąjungų organų nariams. Manytina, kad šio darbo kontekste svarbu trumpai panagrinėti ir darbo ginčų komisijos narių garantijas.

Dėl rūpinimosi dirbančiųjų interesais tarp darbuotojų atstovo ir darbdavio objektyviai egzistuoja didesnis interesų skirtumas ar netgi konfliktas, negu tarp darbuotojo ir darbdavio. Tai sudaro pagrindą atstovui teikti papildomą teisinę apsaugą. Ji įstatymuose įvardyta kaip garantija. Ar asmuo turi garantiją, nustatoma pagal nacionalinius įstatymus ar šalyje susiklosčiusią praktiką<sup>103</sup>. Tai pažymėta 1971 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr.135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“<sup>104</sup>. Šios Konvencijos 1 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo visokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose, arba veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, koku jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas. Pažymėtina, kad konkrečių priemonių, kuriomis ši nuostata būtų įgyvendinta, konvencija nenumato. Tai padaryta TDO rekomendacijoje Nr. 143 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“<sup>105</sup>. Viena iš rekomendacijoje minimų priemonių – nuomonės ar sutikimo prašymas arba konsultavimamsis su valstybinio, privataus ar jungtinio organo atstovais. Kaip darbuotojų, išrinktų į darbuotojų atstovaujamuosius organus gynimo priemonė, rekomendacijoje taip pat numatytas pasiūlymas nustatyti tikslus ir išsamius darbo sutarties su darbuotojų atstovais nutraukimo pagrindus.

Atsižvelgiant į šiuose tarptautiniuose dokumentuose įtvirtintas taisykles, pabrėžtina, kad minėtų reikalavimų buvo laikomasi suteikiant tam tikras garantijas darbuotojų atstovams ir mūsų šalyje. Įstatymų leidėjas DK 134 str. įtvirtino pagrindines garantijas darbuotojų atstovams. Komentuojamo straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal šio Kodekso 129 str. be išankstinio to organo sutikimo. Tuo tarpu, Profesinės sąjungos ar darbo

<sup>103</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje *UAB "Klaipėdos autobusų parko" profesinė sąjunga v. UAB "Klaipėdos autobusų parkas"*, Nr. 3K-3-330/2003, kat. 8.2.2.

<sup>104</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

<sup>105</sup> Recommendation concerning protection and Facilities to be Afforded to Workers' Representatives in the Undertaking, 1971 [žiūrėta 2008 m. gruodžio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/reccdisp1.htm>>.

tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo. Remiantis šia nuostata, darytina išvada, kad dėl rūpinimosi dirbančiųjų interesais tarp darbuotojų atstovo ir darbdavio objektyviai egzistuoja didesnis interesų skirtumas ar netgi konfliktas, negu tarp darbuotojo ir darbdavio. Tai sudaro pagrindą atstovui teikti papildomą teisinę apsaugą. Ji įstatymuose įvardyta kaip garantija.

Atkreiptinas dėmesys, jog šia garantija gali pasinaudoti tik darbuotojai, kurie pirma gali būti pripažinti darbuotojų atstovais (pagal LR DK 19 str. nuostatas darbuotojų atstovais gali būti pripažinti profesinės sąjungos vadovaujantys organai arba darbuotojų kolektyvo išrinkta darbo taryba). LAT savo praktikoje šį sąrašą dar papildo atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinės sąjungos, kuriai darbovietės darbuotojų kolektyvo susirinkimas perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją, atstovaujamaisiais renkamaisiais organais<sup>106</sup>. Kita vertus, komentuojama garantija liečia tik renkamuosius darbuotojus ir, trečia, garantija galioja tik išrinkimo darbuotojų atstovais laikotarpiu<sup>107</sup>.

Pagal bendrą sampratą darbuotojų atstovaujamaisiais laikomi organai, turintys DK 22 str. nustatytas teises. Kadangi abi darbo sutarties šalys turi elgtis sąžiningai, profesinė sąjunga turi pranešti darbdaviui apie darbuotojo išrinkimą į tokius organus. LAT senatas išaiškino, kad, kai įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą (DK 130 str.) gavęs darbuotojas, elgdamasis nesąžiningai, nepraneša darbdaviui apie aplinkybių, reikšmingų DK 134 str. pirmoje ir ketvirtoje dalyse numatytų garantijų jo (darbuotojo) atžvilgiu taikymui, egzistavimą, o darbdavys aplinkybių objektyviai nežino, tokį darbuotoją atleidus iš darbo be reikalingo atitinkamo organo išankstinio sutikimo, objektyviai pažeista darbuotojo teisė gali būti neginama .

Darbuotojas, išrinktas į keletą (du ar daugiau) darbuotojų atstovaujamųjų organų ir (arba) kuriam atitinkamos garantijos nustatytos kolektyvinėje sutartyje arba įstatymuose (DK 134 str. 4 dalis), negali būti atleistas iš darbo be kiekvieno iš tų organų, kurių sutikimas reikalingas, išankstinio sutikimo. Be to, šios garantijos turi būti taikomos neatsižvelgiant į tai , kada – iki įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą ar jį darbuotojui jau įteikus, atsirado aplinkybės, lemiančios draudimą atleisti darbuotoją iš darbo be išankstinio atitinkamo organo sutikimo.

Kreiptis su pareiškimu į atstovaujamąjį organą gali įmonės vadovas ar jo įgaliotas asmuo. Tiek darbdavio pareiškimas dėl sutikimo atleisti darbuotoją, tiek atitinkamo organo atsakymas turi būti rašytinis. Pareiškimas turi būti motyvuotas, prie jo turi būti pridėti įrodymai, kuriais

---

<sup>106</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 44 “Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika. 2003, Nr. 20.

<sup>107</sup> NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p 149.

darbdavys grindžia savo prašymą. Svarbu žinoti, kad atleisti darbuotoją iš darbo darbdavys gali tik dėl tų priežasčių, kurias nurodė prašyme duoti sutikimą nutraukti darbo santykius.

Ar duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, atstovaujамasis organas privalo nuspręsti per 14 kalendorinių dienų nuo darbdavio pareiškimo gavimo dienos (DK 134 str. 2 dalis). Šis 14 dienų terminas yra naikinamasis, t.y. jis negali būti sustabdomas, pratęsimas ar atnaujinamas. Jeigu per 14 dienų atstovaujамasis organas nepateikia darbdaviui atsakymo, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį ir neturėdamas tokio išankstinio sutikimo, išskyrus įstatymo ir kolektyvinės sutarties nustatytus atvejus.

Darbuotojų atstovaujamojo organo duotas sutikimas atleisti darbuotoją iš darbo galioja tol, kol galioja tam darbuotojui įteiktas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą. Jeigu per įspėjimo apie atleidimą iš darbo galiojimo laiką nespėja gauti darbuotojams atstovaujančio organo sutikimo, darbdavys praranda galimybę atleisti darbuotoją iš darbo DK 129 straipsnio pagrindu. Tačiau ši aplinkybė neužkerta jam kelio pakartotinai įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą iš darbo ir laiku gauti atstovaujamojo organo sutikimą nutraukti su darbuotoju darbo santykius.

LAT senatas išaiškino, kad darbdavys turi teisę tiesiogiai teisme ginčyti darbuotojų atstovaujamojo organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą. Šiuo atveju darbdavys turi įrodyti, kad atitinkamo organo sprendimas atsisakyti duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš esmės pažeidžia darbdavio interesus. Remdamasis įsiteisėjusiu teismo sprendimu (apylinkės teismo sprendimas įsiteisėja tik tuomet, jeigu per 30 dienų nėra apskundžiamas apeliacinei instancijai), kuriuo panaikintas atitinkamo organo atsisakymas duoti sutikimą atleisti darbuotoją, darbdavys turi teisę atleisti šį darbuotoją iš darbo tol, kol galioja darbuotojui įteiktas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą. Svarbu pabrėžti, kad bylos dėl sutikimo atleisti nagrinėjimas, ypač jei sprendimas skundžiamas apeliacine tvarka, gali užtrukti. Todėl darbdavys, laimėjęs bylą, dažniausiai nebegali pasinaudoti palankiu teismo sprendimu ir nutraukti su darbuotoju sutarties pagal DK 129 straipsnį, nes paprastai jau būna pasibaigęs įspėjimo apie atleidimą iš darbo galiojimo laikas.

Teismas, nagrinėdamas darbdavio reikalavimą panaikinti atitinkamo organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, tokioje byloje nesprenžia būsimą atleidimo iš darbo teisėtumo ir pagrįstumo klausimų. Todėl darbuotojas, atleistas pagal teismo sprendimą, kuriuo panaikintas darbuotojų atstovų renkamojo organo atsisakymas duoti sutikimą nutraukti su darbuotoju darbo sutartį, nepraranda teisės tokį atleidimą iš darbo bendra tvarka apskųsti apylinkės teismui, kuris tokiu atveju ginčą nagrinėja iš esmės. Beje, atkreiptinas dėmesys, kad Darbo kodeksas nenumato galimybės darbuotojui apskųsti atstovaujamojo organo duotą išankstinį sutikimą jį (darbuotoją) atleisti iš darbo.

Nagrinėjant darbuotojų atstovams taikomas garantijas, manytina, reikėtų paminėti ir DK 303 str. nuostatas. Šioje teisės normoje nustatomos papildomos garantijos darbuotojams, kurie susirinkime (konferencijoje) darbuotojų buvo išrinkti į darbo ginčų komisiją. Visos garantijos yra susijusios su naryste darbo ginčų komisijoje, tačiau šio darbo kontekste svarbi pirmoji. DK 303 str. 1 dalyje numatyta, jog darbuotojų išrinkti darbo ginčų komisijos nariai darbdavio iniciatyva negali būti atleidžiami iš darbo, jei nėra jų kaltės pagal Kodekso 129 straipsnį, išskyrus atvejį, kai įmonė yra likviduojama. Šia garantija siekiama apriboti galimybę darbdaviui taikyti DK 129 str. kaip atsaką, pavyzdžiui, už nepalankų jam sprendimą darbo ginčų komisijoje. Komentuojama garantija gali būti vertinama ir kaip tam tikras teigiamas netiesioginio darbuotojo darbo, susijusio su naryste darbo ginčų komisijoje, įvertinimas. Kita vertus, darbuotojas naudojami ir kita garantija, kuri susijusi su negalėjimu darbdaviui taikyti DK136 str. nuostatų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą be įspėjimo.

Galima teigti, jog dėl rūpinimosi dirbančiųjų interesais tarp darbuotojų atstovo ir darbdavio objektyviai egzistuoja didesnis interesų skirtumas ar netgi konfliktas, negu tarp darbuotojo ir darbdavio. Tai sudaro pagrindą atstovui teikti papildomą teisinę apsaugą. Ji įstatymuose įvardyta kaip garantija. Taigi, darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo visokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose, arba veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, kokiu jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas.

## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Lietuvos Respublikos teisės aktuose detalesnės darbo sutarties nutraukimo sampratos nebuvo įdiegta galiojusioje teisinėje sistemoje iki 2003 metų. Europos Sąjungoje minėta samprata yra suprantama plačiąja prasme, t.y. yra pateikiami atskiri šio termino elementai. Pateikiant darbo sutarties nutraukimo sampratą tiek Europos Sąjungos lygiu, tiek Lietuvos nacionalinėje teisinėje sistemoje yra orientuojamasi į vienos iš darbo sutarties šalies valios išraišką (darbuotojo ar darbdavio iniciatyva, trečiųjų asmenų veiksmais).
2. Tiek teisės aktuose, tiek darbo teisės doktrinoje vieningo darbo sutarties nutraukimo garantijų ir apribojimų apibrėžimo nerasime. Galima daryti išvadą, kad garantija – tai tam tikrų priemonių, būdų ir sąlygų sistema, kuri suteikia visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves, užtikrinanti pažeistų teisių atkūrimą. Apribojimai yra suprantami kaip tam tikrų aplinkybių buvimas arba nebuvimas, kuris lemia tam tikros teisės įgyvendinimo galimybę. Darbo teisės doktrinoje sutinkama nuomonė, jog darbuotojas darbo santykiuose yra laikytinas silpnesniąja darbo santykių šalimi. Ši aplinkybė paaiškina ir privalomąjį apribojimų pobūdį darbo teisėje. Tai reiškia, kad apribojimų egzistavimas darbo teisėje yra sietinas su darbo sutarties šalių skirtinga padėtimi.
3. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai laikino nedarbingumo laikotarpiu, numatyti DK 131 str. 1 d. ir DK 133 str. yra imperatyvaus pobūdžio. Tačiau minėtos teisės normos neviseiškai aiškiai reglamentuoja darbuotojų atleidimą jų nedarbingumo laikotarpiu, kai yra sudaryta terminuota darbo sutartis (DK 126 str.). Darbo teisės teorija, aiškinanti terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo pasekmes, teigia, kad tokiais atvejais šalių nustatytas darbo sutarties galiojimo terminas pratęsiamas iki aplinkybių, su kuriomis siejamas DK numatytų apsauginių normų taikymo pasibaigimas. Praktikoje neretai sutinkama priešinga nuomonė, kad darbuotojas, sudarydamas terminuotą darbo sutartį, yra informuotas apie tokios sutarties pasibaigimo terminus bei iš anksto žino apie tam tikrų aplinkybių atsiradimo pasekmes. Atsižvelgiant į dvi skirtingas pozicijas bei siekiant išvengti konfliktų tarp darbo sutarties nutraukimo subjektų, tikslinga būtų DK įtvirtinti imperatyvią nuostatą, numatančią šalių nustatyto darbo sutarties galiojimo termino pratęsimą iki aplinkybių, su kuriomis siejamas DK numatytų apsauginių normų taikymo pasibaigimas.
4. Atlikta teisės aktų, reglamentuojančių apribojimus atleisti iš darbo darbuotoją pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, analizė leidžia teigti, jog darbo teisėje nėra nustatyto termino, per kurį darbuotojas, pasibaigus DK 131 straipsnio 1 dalies 2 punkte numatytiems laikotarpiams, turėtų apie tai

- pranešti darbdaviui. Be to, nėra numatytas ne tik tokio pranešimo terminas, bet ir darbuotojo pareiga informuoti darbdavį apie tokius faktus.
5. Įmonės reorganizavimas, įtvirtintas DK 138 str. negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygmeniu nėra draudžiama po darbuotės reorganizavimo nutraukti darbo santykius. Tačiau komentuojamoje normoje nėra numatyta jokių išimčių dėl darbuotojų, dirbančių valstybinės valdžios institucijose, teisių apsaugos. Valstybės tarnybos įstatymo reglamentuotos garantijos valstybės tarnybos darbuotojams tik esant karjeros ar pačios valstybinės valdžios struktūros pasikeitimams.
  6. Dėl pasaulinės finansų krizės ir dėl su ja susijusio gamybos nuosmukio dažniausiai darbuotojai atleidžiami iš darbo dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo. Darbuotojų skaičius gali būti mažinamas ne tik dėl DK 135 str. 1 d. nurodytų priežasčių, bet ir dėl DK 129 str. 2 d. numatytų *panašių svarbių priežasčių*. Tačiau įstatymų leidėjas nepateikia svarbių priežasčių, kurioms esant darbdaviui leidžiama nutraukti neterminuotą darbo sutartį, sąrašo. Įstatyme nenurodyta nė vienos konkrečios svarbios priežasties, nenusakytas sąvokos *svarbi priežastis* turinys. Nepaisant, darytina išvada, kad analizuotos teisės normos padeda išvengti nepagrįsto įmonių, įstaigų, organizacijų darbuotojų atleidimo iš darbo ir leidžia apsaugoti darbuotojų darbo teises bei darbdavių teisėtus interesus.
  7. DK 130 str. 3 d. numatyta, kad darbuotojas ir darbdavys tarpusavio susitarimu nusprendžia dėl laisvo laiko suteikimo. Šiame straipsnyje įtvirtinta norma yra ypač palanki darbuotojui, kadangi dar jam dirbant suteikiama galimybė ieškotis kito darbo. Tačiau kaip visa tai turėtų *materializuotis*, įstatymų leidėjas nesukonkretina. Tačiau Lietuvos Respublikos darbo kodekso 99, 109, 111, 127, 129, 130, 140, 141, 146, 147, 150, 151, 152, 168, 188, 195, 203, 206 ir 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo projekto 6 str.2 d. numatyta, jog laisvas laikas nuo darbo suteikiamas darbuotojo ir darbdavio rašytiniu susitarimu. Nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtinto grupės darbuotojų atleidimo instituto tikslas yra ne tik tam tikrų institucijų informavimas apie numatomus atleidimus, tačiau ir pagalba darbuotojams, įspėtiems apie atleidimą, ieškant naujo darbo, keičiant profesiją ar kvalifikaciją. Darbdavys, nesilaikydamas įstatymo reikalavimų, atima galimybę iš darbuotojo pasinaudoti tokiomis galimybėmis. Atsižvelgiant į tai, manytina, kad darbdavio atsakomybė turėtų būti griežtesnė. Siekiant sumažinti neigiamas pasekmes grupės darbuotojų atleidimo atvejais, manytina, jog būtų tikslinga DK įtvirtinti nuostatą, numatančią galimybę tam tikram terminui sustabdyti grupės darbuotojų atleidimą.
  8. Nėščių moterų garantijos darbo sutarties nutraukimo atvejais įtvirtintos nacionaliniuose, Europos Sąjungos ir tarptautiniuose teisės aktuose. Galiojančios DK nuostatos sukelia daug diskusijų, kuomet nėštumo metu baigiasi terminuota darbo sutartis. Šiuo atveju, kyla



pagrįstas klausimas, ar darbdavys DK 132 str. 1 d. nustatytu laikotarpiu turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį su tokia darbuotoja pagal DK 126 str. 1 dalį? Įstatymų leidėjas apie tai nieko neužsimena. Galima būtų daryti prielaidą, jog tokiu atveju darbdavys negalėtų nutraukti terminuotos darbo sutarties, o privalėtų ją pratęsti. Šiuo klausimu vieningos nuomonės nėra. Rusijos Federacijos DK 261 str. įtvirtinta, kad darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva su nėščia moterimi negalimas, išskyrus įmonės likvidavimą. Numatyta, jog jei nėštumo metu baigiasi terminuota darbo sutartis, net tokiu atveju darbdavys privalo nėščiosios pareiškimu pratęsti sutarties terminą, kol ji gaus teisę išeiti gimdymo atostogų. Deja, analogiškos nuostatos mūsų DK nėra įtvirtintos.

9. Dėl rūpinimosi dirbančiųjų interesais tarp darbuotojų atstovo ir darbdavio objektyviai egzistuoja didesnis interesų skirtumas ar netgi konfliktas, negu tarp darbuotojo ir darbdavio. Tai sudaro pagrindą atstovui teikti papildomą teisinę apsaugą. Ji įstatymuose įvardyta kaip garantija. Nacionalinių ir tarptautinių teisės aktų analizė parodė, jog darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo visokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų narystės profesinėse sąjungose, arba veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, kokiu jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas.

# LITERATŪROS SĄRAŠAS

## Norminė literatūra

### Lietuvos Respublikos įstatymai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014);
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64 – 2569);
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340);
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (Valstybės žinios, 2000, Nr.74-2262; 2000, Nr.77 (*atitaisymas*); 2000, Nr.80 (*atitaisymas*); 2000, Nr.82 (*atitaisymas*));
5. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 37-1341), Nr. 46;
6. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas (Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2575);
7. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (Valstybės žinios, 1999, Nr. 66-2130);
8. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas (Valstybės žinios, 1998, Nr. 49-1395);
9. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914);
10. Lietuvos Respublikos karo prievolės įstatymas (Valstybės žinios, 1996, Nr. 106-2427);
11. Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-969, 1998, Nr. 98-2706);
12. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas (Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137);
13. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973);
14. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas (Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25);

### Pojstatyminiai teisės aktai

1. Nedarbingumo pažymėjimų bei nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo, šių pažymėjimų blankų, taip pat sunkių ligų, kuriomis sergantiems vaikams iki 16 metų stacionare ar medicininės reabilitacijos ir sanatorinio gydymo įstaigoje slaugyti išduodamas pažymėjimas ne ilgiau kaip 120 kalendorinių dienų per kalendorinius metus, sąrašo bei ligų ir būklių, dėl kurių suteikiamos papildomos 14 kalendorinių dienų nėštumo ir gimdymo atostogos, taisyklės, patvirtintos LR sveikatos apsaugos ministro ir

- LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30 d. įsakymu Nr. V-533/A1-189 (Valstybės žinios, 2005, Nr.83-3078; 2005, Nr.134 (*atitaisymas*));
2. Sveikatos priežiūros įstaigų veiklos apskaitos ir atskaitomybės tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 1999 m. lapkričio 29 įsakymu Nr. 515 (Valstybės žinios, 1999, Nr.103-2972; 1999, Nr.105);
  3. Grupės darbuotojų atleidimo ir jo prevencijos tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2000 m. gegužės 30 d. įsakymu Nr. 61 (Valstybės žinios, 2000, Nr. 48-1398).

### **Konstitucinio Teismo nutarimai**

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo išvada “Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1995, Nr.9-199.

### **Tarptautinės sutartys ir tarptautiniai dokumentai**

1. Europos socialinė Chartija (pataisyta) (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704);
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Iš *Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius, 1991;
3. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Iš *Žmogaus teisės. Tarptautinių dokumentų rinkinys*. Vilnius, 1991;
4. Europos bendrijos steigimo (konsoliduota) sutartis. (Valstybės žinios, 2004, Nr.2-2).

### **Tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės aktai**

1. Tarptautinės Darbo Organizacijos Konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>.
2. 1971 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų galimybių įmonėje“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737;
3. Europos Bendrijos Direktyva Nr. 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo“ (OJ, 2001, L 82);

4. 1992 m. spalio 19 d. ES direktyva Nr. 92/85/EEB *dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo* [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą:  
<[http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=10233&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=10233&p_query=&p_tr2=2)>.

### Užsienio valstybių norminiai teisės aktai

1. Rusijos Federacijos darbo kodeksas // Трудовой кодекс Российской Федерации. *Собрание законодательства*, 2002, No. 1 (236-387);
2. Закон о занятости населения в Российской Федерации *от 29.12.2001 N 188-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением* [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. vasario 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.rea.ru/e/Stat.nsf/labouractcontent>>.

### Specialioji literatūra

1. DAMBRAUSKIENĖ, G., MAČERNYTĖ-PANAMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: Konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius, 2001;
2. DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;
3. GRUŽEVSKIS, B. *Užimtumo pokyčiai: lanksčių užimtumo formų plėtra*. Justitia, Vilnius, 2001, p. 40.
4. NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P., *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2003;
5. NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004;
6. KAIRELIS, R. *Naujasis darbo kodeksas gina ir darbdavio, ir darbuotojo interesus*. // *Verslo labirintas: verslo kontrolė, mokesčiai, konsultacijos: žurnalas verslininkams*. V., 2003, Nr. 1, p. 14–17;
7. KEINYS, St.; KLIMAVIČIUS, J.; PAULAUSKAS, J., *et al.* *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas*. Lietuvių kalbos institutas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000;
8. ŠUMINAS A., *Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai* // *Teisė*. 1999. Nr. 33(2);

9. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999;
10. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius, 2005;
11. VADAPALAS V. *Tarptautinė teisė: bendroji dalis*. Vilnius: Eugrimas, 1998;
12. VAIŠVILA A., *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000;
13. Ливщев Р.З. *Трудовое право России*. Москва: Норма, 1998;
14. КОМАРОВ С.А., МАЛЬКО А.В. *Теория государства и права*. Учебно-методическое пособие. Краткий учебник для вузов. Москва: Норма, 2001;
15. КИСЕЛЕВ И. Я. *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*. Москва, 2003;
16. Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации 1957-1990. Женева: Международное бюро труда, 1991. Том II, р. 1983-1989;
17. ТОЛКУНОВА В. Н., *Трудовое право*. Москва, 2003;
18. *Теория государства и права*. Учебник для вузов. Под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Первалова. Москва, 2000;
19. МАУНХЕВ А. *Europos sąjungos plėtra: derybos su Vidurio ir Rytų Europos šalimis*. Vilnius: Eugrimas, 2001.

### **Praktinė medžiaga**

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. sausio 10 d. nutartis c.b. *E. Jurkevičiūtė v. UAB "Girelės paukštynas"*, Nr. 3K-3-21/200, kat. 2.4, 2.9.;
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje *UAB "Klaipėdos autobusų parko" profesinė sąjunga v. UAB "Klaipėdos autobusų parkas"*, Nr. 3K-3-330/2003, kat. 8.2.2.;
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. kovo 5 d. nutartis civilinėje byloje *D. Daubarienė v. AB „Vilniaus Tauras“*, Nr. 3K-3-301/2003;
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. lapkričio 19 d. nutartis c.b. *R. Duobienė v. UAB "Mėlynoji uoga"*, Nr. 3K-3-1109/2003, kat. 2.9.;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje *Jonas Balčiauskas, Vaclovas Gvazdžiauskas, Romoldas Kesminas, Petras Kontvainis, Danius Kinčinas, Gintaras Nacis, Aidan Narvilas, Jonas Petraiti v.*

- UAB „Mažeikių nafta” saugos tarnyba, AB „Mažeikių nafta”, Nr. 3K-3-29/2004, kat. 2.4.3.1;*
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje *I. G. v. VĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3K-3-72/2004, kat. 2.4.3;
  7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 24 d. nutartis c.b. *M. Jakaitė v. UAB „Vokė III“*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8.;
  8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 23 d. nutartis c.b. *J. Kirdeikis v. UAB „Alvora“* Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2.4.2.;
  9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis c.b. *V. Buchovskaja v. Klaipėdos vaikų globos namai „Danė“*, Nr. 3K-3-605/2004, kat. 2.4, 3.6.;
  10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *Jurijus Nurovas v. VĮ Ignalinos atominė elektrinė*, Nr. 3K-3-639/2004, kat. 2.11; 87.5.2.;
  11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis c.b. *J. Mackevičius v. VšĮ „Nacionalinis kraujo centras“*, Nr. 3K-3-638/2004, kat. 2.4. 3.6; 2.8; 5.1; 8.2.1.;
  12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis c.b. *A. Mateikaitė v. UAB „Elektroliux“*, Nr. 3K-3-392, kat. 11.6.1; 11.9.2.;
  13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje *E. Š. v. Molėtų rajono (duomenys neskelbtini) pagrindinės mokyklos administracija*, Nr. 3K-3-631/2005, kat. 11.9.5; 11.9.9.;
  14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. spalio 12 d. nutartis c.b. *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5; 11.9.7; 27.7.;
  15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje *F. V. v. AB „Anykščių vynas“*, Nr. 3K-3-156/2008, kat. 4.1.; 11.9.5; 11.9.6; 11.9.9.;
  16. Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų senato 2004 m. birželio 9 d. nutarimas Nr. 44 „*Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje*“ // Teismų praktika. 2003. Nr. 20.
  17. *Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), apibendrinimo apžvalga*, patvirtinta Lietuvos

Aukščiausiojo teismo teisėjų senato 2003 12 29 nutarimu Nr. 44. Teismų praktika. 2003, Nr. 20.

18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 22 d. konsultacija Nr. A3-105 „Dėl kai kurių darbo kodekso, Advokatūros įstatymo, Advokatūros įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymų normų taikymo“. Teismų praktika. 2004. Nr. 21.

### **Travaux préparatoires**

1. Valstybinės darbo inspekcijos konsultacija [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vdi.lt/konsultacijos/KonsultuojaTeise.htm>;
2. Lietuvių kalbos žodynas [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lkz.lt/startas.htm>;
3. Lietuvos Respublikos Seimas [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 20 d.]. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=340191&p\\_query=&p\\_tr2=>](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=340191&p_query=&p_tr2=>).

## **Darbo sutarties nutraukimo apribojimai ir garantijos**

### **SANTRAUKA**

Viena iš darbo teisės funkcijų yra apsauginė ir nukreipta ne tik į pačių darbo santykių išsaugojimą, bet ir į silpnesniosios santykių pusės – darbuotojo apsaugą, įstatymų leidėjas įtvirtina tam tikrus apribojimus ir garantijas tam tikrų kategorijų darbuotojams. Vienas iš darbo teisės tikslų yra užtikrinti užimtumo saugumą, todėl jeigu darbo teisėje būtų laisvai, be ribojimų taikomos sutarčių teisės nuostatos, pagal kurias šalys yra laisvos nustatyti sutarčių nutraukimo sąlygas, akivaizdu, kad šis tikslas niekada nebūtų pasiektas. Todėl darbo teisė numato daugelį saugiklių, susijusių su darbo sutarties nutraukimu darbdavio iniciatyva. Darbas, būdamas neatsiejama nuo žmogaus veiklos dalis bei visuomenės gyvenimo šerdimi, persismelkia į kiekvieną visuomeninių santykių sferą, skaidosi į begalę potemių, kurios tampa neišsamiama ir neaprepiama tema. Todėl rengiant šį darbą nepretenduojama į visapusišką problemų analizę, o siekiama iškelti kai kuriuos atskirų darbo sutarties nutraukimo apribojimų ir garantijų institutų aspektus, iš kurių galima spręsti apie pačios problemos mastą ir teisinio reglamentavimo galimybes.

Darbe, taikant sisteminės analizės, loginės analizės, lyginamąjį, lyginamąjį istorinį, statistinį ir teleologinį metodus, atliekama teisės aktų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimo apribojimų ir garantijų institutų įgyvendinimą, analizė. Atsižvelgiant į tai, magistro darbas rengiamas remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, Darbo kodekso, Civilinio proceso kodekso, įstatymų, poįstatyminių teisės aktų, taip pat tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų nuostatomis. Darbe taip pat analizuojama mokslinė literatūra ir teismų praktika.

Darbą sudaro įžanga ir trys dalys. Darbo pabaigoje suformuluojamos išvados ir pateikiami pasiūlymai.

Pirmoje darbo dalyje glaustai analizuojama darbo sutarties nutraukimo samprata, analizuojant šios sampratos esminius elementus, ir reikšmė darbo teisėje. Pateikiama apribojimų ir garantijų, nutraukiant darbo sutartį, samprata, nagrinėjant jų teisinę prigimtį.

Antra darbo dalis skirta darbo sutarties nutraukimo apribojimų teisiniam reguliavimui. Darbo sutarties nutraukimo apribojimai nagrinėjami per darbo teisės normų įgyvendinimo teorines ir praktines galimybes.

Trečioje darbo dalyje nagrinėjami atskirų darbo sutarties nutraukimo garantijų teisinio reguliavimo ypatumai. Atliekant teisės aktų, reglamentuojančių atskirų darbo sutarties nutraukimo apribojimų ir garantijų įgyvendinimą, analizę, pateikiami reikšmingiausi teisinio reguliavimo aspektai, iškeliami probleminiai klausimai ir pateikiami galimi sprendimo būdai.



## **Limitations and Guarantees of an Employment Contract Cancellation SUMMARY**

One of the labor law functions is protective connected not only with preservation of labor relations but also a weaker entity-employee's security. A legislator fixes some limitations or guarantees to employees of particular categories. One of the labor law aims is to ensure employment security; therefore, this aim would not be met if provisions of contract law, whereby parties are free to fix terms of contract cancellation, were easily applied in labor law. Therefore, labor law calculates many protectors, which are connected with an employer's initiative to cancel an employment contract. Labor is an essential part of humans and society's activity that get into public relation domain, which can be divided into different sub-themes and become wide, inexhaustible theme. Therefore, preparing this work the most important point is to emphasize some separate institute aspects of limitations and guarantees of an employment contract cancellation, from where it is possible to decide about the scale of a problem and possibilities of juridical regulation and not to analyze all problems.

Analysis of legislation, which fine-tunes institute implementation of limitations and guarantees of an employment contract cancellation, is realized at work while applying the system analysis, logic analysis, comparative, comparative historical, statistical and theological methods. In consideration of that, master work is being prepared with reference of Constitution of the Republic of Lithuania, Labor Code, Code of civil procedure, laws, bylaws, international provisions and provisions of the European Union legislations. Also, there are some references to scientific literature and jurisprudence in this thesis.

Ma thesis consists of introduction and three body parts. There are formulated conclusions and given offers at the end of the work.

The term of employment contract cancellation is briefly analyzed in the first part of the thesis analyzing the essential elements of this conception and significance in labor law. The conception of limitations and guarantees of an employment contract cancellation is given while analyzing their juridical origin.

The second part of the thesis consists of limitation of an employment contract cancellation for juridical regulation. The limitation of an employment contract cancellation is analyzed within theoretical and practical possibilities of labor law implementation.

The juridical regulation peculiarities of separate guarantees of an employment contract cancellation are analyzed in the third part. The author gives the most important aspects of juridical regulation, emphasizes the author's opinion, problematic questions and gives some suggestions while analyzing legal act, which fine-tunes implementation of different limitations and guarantees of an employment contract cancellation.