

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Kristinos Kuprelytės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį

Vadovas: doc. dr. Viktoras Tiažkijus

Recenzentas: asist. Simona Cirtautaitė-Kaminskienė

Vilnius, 2011

Turinys

Įvadas	2
1. Apribojimų teisinė prigimtis ir darbo sutarties nutraukimo samprata	5
2. Bendrieji darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva apribojimai	6
2.1. Apribojimai, taikomi darbdaviui, darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu	9
2.2. Apribojimai, taikomi darbdaviui, darbuotojo atostogų metu	17
2.3. Apribojimai, taikomi darbdaviui, susiję su darbuotojos nėštumu	21
2.4. Apribojimai, taikomi darbdaviui, darbuotojui atliekant karinę tarnybą ar kitas pilietines pareigas	25
3. Specialieji apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės	30
3.1. Absoliutūs apribojimai nutraukti darbo sutartį	31
3.1.1. Teisėtos svarbios priežasties nutraukti darbo sutartį apribojimai	31
3.1.2. Apribojimai, taikomi darbdaviui, darbuotojui auginant vaiką (vaikus) iki trejų metų	35
3.1.3. Apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, esančiu darbo ginčų komisijos nariu	36
3.1.4. Apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, paskirtu į darbo tarybos rinkimų komisiją.....	37
3.2. Apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su tam tikrų kategorijų darbuotojais:	37
3.2.1. Priešpensijinio amžiaus darbuotojai	39
3.2.2. Darbuotojai iki aštuoniolikos metų	42
3.2.3. Neįgalūs darbuotojai	42
3.2.4. Darbuotojai, auginantys vaiką (vaikus) nuo trejų iki keturiolikos metų	43
3.3. Apribojimai, taikomi darbdaviui, susiję su darbuotojų atstovavimo funkcijomis	44
3.4. Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius	47
4. Specialieji apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį be įspėjimo, darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės	51
Išvados	54
Literatūros sąrašas	56
Santrauka	62
Summary	63

Ivadas

Darbas laikomas ne tik viena iš pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo teisinių formų ir esminiu jo interesų centru, bet ir visos valstybės ekonominio gyvenimo pagrindu. Darbo teisės paskirtis - nustatyti tokią visuomeninių darbo santykių reguliavimo praktiką, kurioje būtų suderinti priešingi darbo santykių šalių - darbdavio ir darbuotojo - interesai. Darbo teisės apsauginė funkcija realizuojama ginant darbuotoją, kaip ekonomiškai silpnesnę darbo santykių šalį, nustatomos tam tikros darbo teisinių santykių tęstinumo ir stabilumo garantijos bei numatomi apribojimai susiję su darbo teisinių santykių nutraukimu. Darbo teisės ekonominė funkcija siejama su darbdavio, kaip kapitalo savininko, teisėtų interesų apsauga. Darbo santykių reglamentavimą lemia įvairios politinės, ekonominės ir socialinės aplinkybės, todėl kaskart jom pasikeitus, svarbu įvertinti, ar darbo santykių šalių interesų visuma yra tinkamai įtvirtinta darbo santykių reglamentavime.

Darbo tyrimo objektu pasirinkti Lietuvos darbo teisėje įtvirtinti apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį. Šio darbo tikslas yra atskleisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso normų, įtvirtinančių darbo sutarties nutraukimo apribojimus, taikomus darbdaviui, reglamentavimo ir taikymo probleminius aspektus, šiuos apribojimus susisteminti bei įvertinti jų pagrįstumą. Tokį pasirinkimą lėmė darbo sutarties nutraukimo apribojimų taikymo aktualumas nepalankios ekonominės situacijos ir darbo rinkos pokyčių sąlygomis. Darbe bus nagrinėjami tik tie darbo sutarties nutraukimo apribojimai, kurie yra nustatyti remiantis diferenciacijos principu, todėl nagrinėjama tema neapima darbo sutarties nutraukimo pagrindų juridinių faktų sudėties, įskaitant darbo sutarties nutraukimą dėl įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo, analizės (išskyrus atvejus, kai darbo sutarties nutraukimo pagrindo juridinių faktų sudėties elementai atitinka apibrėžtą darbo sutarties nutraukimo apribojimų kriterijų) bei darbo sutarties nutraukimo tvarkos, tarp jų ir darbuotojų grupės atleidimo atveju. Siekiant užsibrėžto tikslo keliami tokie pagrindiniai uždaviniai: 1. išaiškinti apribojimų sampratą ir tiriamų darbo sutarties nutraukimo apribojimų kriterijus; 2. suklasifikuoti tiriamus apribojimus pagal jų taikymą skirtingais darbo sutarties nutraukimo pagrindais ir absoliutumo pobūdį; 3. išanalizuoti darbo sutarties nutraukimo apribojimų teisinio reglamentavimo probleminius aspektus 4. išanalizuoti darbo sutarties nutraukimo apribojimų taikymo probleminius aspektus; 5. atskleisti darbo sutarties nutraukimo apribojimų taikymo specifiką terminuotų darbo sutarčių, suėjus jų terminui, atveju; 6. įvertinti darbo sutarties nutraukimo apribojimų teisinį, socialinį, ekonominį pagrįstumą.

Nagrinėjama tema ypač aktuali darbo rinkos pokyčių ir ekonominio sunkmečio laikotarpiu, kai dauguma įmonių siekia išvengti įmonės likvidavimo ar optimizuoti įmonės kaštus ir be kitų monetarinių priemonių, renkasi darbuotojų skaičiaus mažinimo galimybę. Viena iš darbo sutarties pasibaigimo teisėtumo sąlygų – įstatyme numatytų sutarties nutraukimo apribojimų ir garantijų darbuotojams laikymasis. Esant nepalankiai ekonominei situacijai bei siekiant įtvirtinti darbo rinkos lankstumą, svarbu nustatyti darbo sutarties nutraukimo apribojimų teisinį, socialinį ir ekonominį pagrindumą, jog būtų įvertinta, ar tinkamai yra ribojama darbdavio valia nutraukti darbo sutartį bei ar tinkamai yra apsaugomi darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, interesai. Taipogi magistro darbe analizuojamas šių darbo santykio šalių priešingų interesų įtvirtinimo, gynimo proporcingumas.

Darbo sutarties nutraukimo apribojimų tema nagrinėta Dianos Bagdanovos ir Ivetos Urbonaitės 2009 metų magistro darbuose „Darbo sutarties nutraukimo apribojimai ir garantijos“, tačiau nuo paminėtų šiame magistro darbe skiriasi analizės aspektai – nagrinėjami tie darbo sutarties nutraukimo apribojimai, kurie išskirti remiantis diferenciacijos principu, tam tikroms kategorijoms asmenų ar dėl tam tikros teisinės padėties; darbo sutarties apribojimai analizuojami atsižvelgiant į jų klasifikaciją pagal darbo sutarties pasibaigimo pagrindą, mėginant rasti bendrines taikymo taisykles, aptariamas kylantis probleminis jų taikymas; išskiriamas apribojimų taikymo suėjus terminuotos darbo sutarties terminui specifiškumo aspektas; įvertinamas teisinis, socialinis ir ekonominis apribojimų pagrindumas.

Darbe naudotasi loginės analizės ir sisteminės analizės, lingvistiniu, teleologiniu, istoriniu-lyginamuoju, lyginamuoju ir istoriniu-lyginamuoju, sistematiniu-sintezės metodais. Analizės metodu išsamiai nagrinėjami nacionaliniai ir tarptautiniai teisės aktai, aiškinamos šių teisės aktų nuostatos, jų praktinis taikymas ir veikimas, probleminiai aspektai. Šiuo metodu taip pat analizuojama specialioji literatūra, išskiriami esminiai teoriniai aspektai. Loginės analizės metodas naudotas tiriant norminę ir specialiąją literatūrą, teismų praktiką, siekiant nustatyti atskirų elementų prasmę, aiškinimo kryptis ir galimą taikymą. Sisteminės analizės metodas padėjo atskleisti nagrinėjamų teisės aktų normų tarpusavio ryšius ir priklausomybę, sisteminį aiškinimą ir taikymą, iškelti probleminius aiškinimo ir taikymo aspektus. Šiuo metodu taip analizuojamas darbo ir socialinės apsaugos teisės normų bei nacionalinės ir tarptautinės teisės sisteminis taikymas, tarpusavio ryšys, priklausomybė, kylantys prieštaravimai. Sisteminės analizės metodu taip pat naudotasi apibendrinant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo kasacine tvarka nagrinėtų bylų nutartis. Lingvistiniu metodu tiriamas teisės normų turinys pagal jas

įtvirtinančių teisės aktų tekstus, analizuojamos nuostatos pagal gramatikos, sintaksės ir kitas kalbos taisykles. Teleologiniu metodu naudotasi aiškinant tam tikrų teisės normų turinį pagal įstatymo leidėjo ketinimus. Vadovaujantis lyginamuoju metodu nagrinėjamos ir lyginamos teisės mokslininkų nuomonės, iškeltos problemos, pateikiami jų apibendrinimai ir skirtumai, taip pat analizuojamos ir tarpusavyje lyginamos teisės normos, atskleidžiamas nacionalinių teisės aktų derinimas su tarptautiniais teisės aktais. Istoriniu-lyginamuoju metodu nagrinėjama darbo sutarties nutraukimo apribojimų formavimosi ir reglamentavimo raida, lyginant galiojusius teisės aktus su dabar galiojančiais, suvokiama dabartinių teisės aktų reikšmė ir egzistavę ar egzistuojantys reglamentavimo netobulumai bei problemos. Sistematiiniu-sintezės metodu naudotasi klasifikuojant darbo sutarties nutraukimo apribojimus pagal darbo sutarties nutraukimo pagrindus bei jungiant juos į visumą.

Nagrinėjant darbo sutarties nutraukimo apribojimų reglamentavimą remtasi šiais svarbiausiais darbo šaltiniais - Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos darbo įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymų ir kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais, Europos Sąjungos direktyvomis ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis. Nagrinėjant darbo sutarties nutraukimo apribojimų aiškinimą ir taikymą svarbiausiais šaltiniais laikyti Lietuvos darbo teisės mokslininkų - V. Tiažkijaus, I. Nekrošiaus, G. Dambrauskienės, T. Davulio, D. Petrylaitės, R. Macijauskienės, ir kt. – darbais ir mokslinėmis publikacijomis, Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaru, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato apžvalgomis, ir šio teismo kasacine instancija nagrinėtomis bylomis. Nagrinėjant darbo sutarties nutraukimo apribojimų pagrįstumą remtasi T. Davulio, V. Mačiulaičio, B. Gruževskio ir kt. darbais, Lietuvos Konstitucinio Teismo nutarimais, teisės aktų aiškinamaisiais dokumentais bei kita literatūra.

Darbą sudaro įvadas, keturios dėstymo dalys ir išvados. Antra dėstymo dalis suskirstyta į atskirus skyrius, trečia dalis į skyrius ir poskyrius, atsižvelgiant į svarbiausius nagrinėjamos temos aspektus. Pabaigoje pateiktas naudotos literatūros sąrašas ir santrauka.

1. Apribojimų teisinė prigimtis ir darbo sutarties nutraukimo apribojimų samprata

Darbo teisiniai santykiai laikomi vieni svarbiausių ir jautriausių visuomeninių santykių, jie sukuriama sudarius darbo sutartį, kurios pagrindu atsiranda darbo santykių šalių teisės ir pareigos. Šios teisės ir pareigos yra saugomos, ginamos ir tuo tikslu įtvirtinamos atitinkamuose valstybės teisės aktuose. Kadangi darbo santykių šalys – darbuotojas ir darbdavys – nėra lygios, įstatymų leidėjas imasi tam tikrų teisinių priemonių, kad būtų užtikrinamas tinkamas darbo santykių reguliavimas, neleidžiantis darbdaviui pasinaudoti darbuotojo pažeidžiamumu. Šios teisinės priemonės vadinamos teisinėmis garantijomis ir apribojimais. Garantijomis plačiąja prasme galima laikyti darbuotojų teisių užtikrinimu. A. Vaišvila garantijomis laiko privilegijas, kuriomis suteikiama daugiau teisių nei pareigų¹, S. A. Komarovas ir A. V. Malko garantijas apibrėžia kaip sistemą galimybių ir sąlygų, kurioms esant, įgyvendinamos teisės normos, leidžiama naudotis subjektyviomis teisėmis ir vykdomos juridinės pareigos², I. Mačernytė – Panomariovienė garantijomis laiko atitinkamų sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistemą, suteikiančią visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves įvairiose teisiniuose santykių srityse.³ Garantijų ir apribojimų sąvokos vertinamos kaip tapačios, tačiau garantijomis minėtos darbo santykių teisėtumo užtikrinimo priemonės įvardijamos, kai yra kalbama apie jas žvelgiant iš darbuotojų pusės ir aiškinant kaip jų turimas teisės, apribojimais vadinamos tada, kai yra žvelgiama iš darbdavio pusės ir aiškinant darbo santykių teisėtumo užtikrinimo priemonės kaip įpareigojimus.

Garantijos ir apribojimai darbo santykių srityje gali būti įvairaus pobūdžio, tačiau šio magistro darbo tikslas yra išanalizuoti darbo sutarties nutraukimo apribojimus⁴. Būtina šiuos apribojimus apibrėžti, kadangi nuo to priklauso magistro darbo turinys ir tyrimo aspektai. Taigi, apribojimai nutraukti darbo sutartį – tai ne bet kokie darbdavio valios varžymai, o, remiantis diferenciacijos principu, tam tikroms kategorijoms asmenų ar dėl tam tikros teisinės padėties darbdaviui nustatyti darbo sutarties nutraukimo draudimai ar papildomos privalomos darbo sutarties nutraukimo sąlygos. Remiantis šiuo apibrėžimu, apribojimais nutraukti darbo sutartį nelaikomi darbo sutarties nutraukimo tvarka ir darbo sutarties pasibaigimo pagrindai (išskyrus du atvejus, kai apribojimas pagal diferenciacijos

¹ VAIŠVILA, A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000, p. 74, 97.

² Комаров, С. А., Малько, А. В. Теория государства и права. Москва: НОРМА, 2001, p. 386.

³ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam: *disertacija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2002, p. 19.

⁴ Šiame darbe pirmenybė teikiama apribojimų sąvokai ir sistemingai jos laikomasi, kadangi darbo santykių teisėtumo užtikrinimo priemonės yra taikomos darbdaviui nutraukiant darbo sutartį, t.y. iš darbdavio perspektyvos.

principą nustatytas kaip papildomo sutarties pasibaigimo pagrindo juridinio fakto reikalavimas ir kai apribojimas nustatytas kaip vieno iš juridinių faktų draudimai). Diferenciacijos principas, kuris pasirinktas kaip nagrinėjimų apribojimų vienas iš kriterijų, įtvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁵ (toliau – Darbo kodekso) 2 straipsnio 1 dalies 9 punkte, numatant, jog darbo santykiams reglamentuoti taikomi darbo įstatymų bendrumo ir jų diferenciacijos principai pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Reikia pažymėti, jog šis principas taip pat netiesiogiai įtvirtintas įvairiose Tarptautinės darbo organizacijos (toliau - TDO) ir Europos Sąjungos teisės aktuose.

A. Vaisvila diferenciaciją apibūdina kaip teisių pridėjimą arba lengvatų suteikimą valstybės priemonėmis, bet tik tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai garantuoti savo pagrindinių žmogaus teisių arba vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei, kurių adekvačiai neatspindi jų teisinė padėtis.⁶ Papildomos garantijos nustatytos jauniems asmenims, nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms moterims, neįgaliems asmenims, darbuotojų atstovams ir kitiems asmenims. Šios garantijos įtvirtintos TDO konvencijose bei reikšmingiausiam Europos Sąjungos teisės akte - Europos socialinėje chartijoje⁷, o jų taikymas dažnai detalizuojamas eilėje Europos Sąjungos direktyvų, kurios bus aptariamoms kiekvienu atveju nagrinėjant minėtų asmenų atleidimo iš darbo garantijas.

2. Bendrieji darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva apribojimai

Darbo sutarties nutraukimo apribojimai paprastai klasifikuojami pagal tam tikras asmenų kategorijas, kurių atžvilgiu jie taikomi, tačiau daug aktualesnis yra apribojimų klasifikavimas pagal jų taikymą skirtingais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, kuris gali būti pateikiamas tik išanalizavus Darbo kodekso atitinkamas normas ir teismų praktiką.

Šiame darbe remiamasi pamatine nuostata, jog visi Darbo kodekse įtvirtinti darbo sutarties nutraukimo apribojimai taikomi darbo sutartį nutraukiant darbdavio iniciatyva ir netaikomi, kai sutartis nutraukiama kitais pagrindais⁸. Šią nuostatą dėl atitinkamų darbo sutarties nutraukimo pagrindų atžvilgiu taikomų apribojimų patvirtina ir teismų praktika -

⁵ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.

⁶ *Supra, note 1*, p. 142-143.

⁷ 1961 m. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

⁸ Viena išimtis, susijusi su terminuotos darbo sutarties nutraukimu suėjus jos terminui, bus aptariama tolesnio nagrinėjimo metu.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau - LAT) 2004 m. birželio 23 d. nutartyje⁹ pažymėjo, jog Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalis taikoma tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, ir netaikoma, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais. Magistro darbe siekiama įrodyti šia hipotezę atskirais apribojimų rūšių nagrinėjimo atvejais.

Nurodžius apribojimų taikymo sferą, būtina atskleisti, kokie darbo sutarties nutraukimo pagrindai laikomi atsirandantys darbdavio iniciatyva. Remiantis Darbo kodeksu ir darbo teisės doktrinoje pateikiama darbo sutarties pasibaigimo pagrindų klasifikacija, sutartis laikoma pasibaigusia darbdavio iniciatyva pagal Darbo kodekso 129 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės) ir 136 straipsnio 3 dalį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva be įspėjimo, dėl darbuotojo kaltės). Darbo kodekso 131 straipsnis, reglamentuojantis darbo sutarties nutraukimo apribojimus, yra vienintelis, kuris nesiejamas su konkrečiu darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindu, vadinasi galima daryti išvadą, kad tiek atleidžiant darbuotoją pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, tiek pagal 136 straipsnio 3 dalį yra taikytinas Darbo kodekso 131 straipsnis ir jame nurodytus apribojimus galima išskirti kaip bendruosius. LAT patvirtina šią išvadą, konstatavęs, jog Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalis numato draudimus darbdaviui atitinkamais atvejais įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti darbuotoją iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį¹⁰, bei išaiškinęs, jog Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalis numato draudimus darbdaviui atitinkamais atvejais atleisti darbuotoją iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktą.¹¹ Taip pat reikia pridurti, jog Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalies taikymo sfera pačioje teisės normoje nėra apribota vienu iš darbo sutarties nutraukimo pagrindų, todėl jis irgi laikytinas bendruoju apribojimu. Išskyrus bendruosius apribojimus, sisteminiu analizės metodu galima lengvai išsiaiškinti ir Darbo kodekse nustatytus specialiuosius apribojimus pagal darbo sutarties nutraukimo pagrindą ir netgi juos išskirti į absoliučius ir sąlyginius. Taigi, darbo sutarties nutraukimo apribojimų sistema susideda iš:

⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 23 d. nutartis civilinėje byloje *J. K. v. UAB „Alvora“*, Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2.4.2.

¹⁰ 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 senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44. Teismų praktika, 2003, Nr. 20.

¹¹ Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45. Teismų praktika, 2004, Nr. 21.

1. Bendrųjų darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva apribojimų:

1.1. Apribojimai, taikomi darbdaviui, darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu;

1.2. Apribojimai, taikomi darbdaviui, darbuotojo atostogų metu;

1.3. Apribojimai, taikomi darbdaviui, susiję su darbuotojos nėštumu;

1.4. Apribojimai, taikomi darbdaviui, darbuotojui atliekant karinę tarnybą ar kitas pilietines pareigas;

2. Specialiųjų apribojimų, taikomų darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės:

2.1. Absoliutūs apribojimai nutraukti darbo sutartį:

2.1.1. Teisėtos svarbios priežasties nutraukti darbo sutartį apribojimai;

2.1.2. Apribojimai, taikomi darbdaviui, darbuotojui auginant vaiką (vaikus) iki trejų metų;

2.1.3. Apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, esančiu darbo ginčų komisijos nariu;

2.1.4. Apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, paskirtu į darbo tarybos rinkimų komisijos nariu;

2.2. Apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su tam tikrų kategorijų darbuotojais:

2.2.1. Priešpensijinio amžiaus darbuotojai;

2.2.2. Darbuotojai iki aštuoniolikos metų;

2.2.3. Neįgalūs darbuotojai;

2.2.4. Darbuotojai, auginantys vaiką (vaikus) nuo trejų iki keturiolikos metų;

2.3. Apribojimai, taikomi darbdaviui, susiję su darbuotojų atstovavimo funkcijomis;

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

3. Specialieji apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį be įspėjimo, darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės.

Toliau darbe bus remiamasi šia klasifikacija ir kiekviena darbo sutarties nutraukimo apribojimų rūšis atskirai aptariama. Visų šių apribojimų bendras tikslas – įtvirtinti socialiai pažeidžiamų asmenų didesnes socialines garantijas, apsaugoti nuo darbo netekimo.

2.1. Apribojimai, taikomi darbdaviui, darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu

Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtintas apribojimas nutraukti darbo sutartį darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu. Šio apribojimo esmė – užtikrinti darbuotojo, laikinai nedarbingo dėl sveikatos sutrikimų, interesus, apsaugoti tokį darbuotoją nuo papildomų rūpesčių ir psichologinių traumų, užtikrinant jam darbo vietos ir pareigų tam tikrą laiką išsaugojimą. Dėl to, kol nesibaigia Darbo kodekso 133 straipsnyje nustatyti darbo vietos išsaugojimo terminai, negalimas ne tik darbo sutarties darbdavio iniciatyva nutraukimas, bet ir draudžiama imtis kokių nors su atleidimu iš darbo susijusių procedūrų – įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, jeigu toks darbdavio veiksmas pagal įstatymą yra būtinas darbo sutarčiai tuo konkrečiu pagrindu nutraukti.¹² LAT 2003 m. gruodžio 29 d. apžvalgoje¹³ išaiškinta, kad Darbo kodekso 133 straipsnis nustato darbo vietos (pareigų) išsaugojimo garantijas sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams, o ne darbo sutarčių su tokiais darbuotojais nutraukimo svarbias priežastis ar pagrindus.

Būtina pabrėžti, jog šis apribojimas taikomas tik darbo sutartį nutraukiant darbdavio iniciatyva ir netaikomas, kai darbo sutartis nutraukimą kitais pagrindais.¹⁴ Darbo kodekse šio apribojimo teisinis reguliavimas atkartotas remiantis Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymu¹⁵, kuriame taipogi buvo numatytas darbo sutarties nutraukimo apribojimas darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu bei darbo vietos išsaugojimo garantija, tačiau, skirtingai nei naujajame Darbo kodekse, jame buvo numatytos tik dvi išimtis, kada šis apribojimas netaikomas - kai įmonė likviduojama darbdavio valia ir kai darbuotojas dėl laikino nedarbingumo neatvyksta į darbą daugiau ne nustatytą identišką dienų skaičių (tačiau ši taisyklė netaikoma darbe sužalotiems darbuotojams). Šiandieniniame reguliavime numatyta daugiau išimčių, jas apima ne tik minėtų dienų laikotarpio pabaiga, bet ir visi atvejai, kai darbo sutartis nutraukiama nepriklausomai nuo šalių valios (Darbo kodekso 136 str. 1 d.). Iš to galima daryti išvadą, jog tokie teisinio reglamentavimo pakeitimai buvo įtvirtinti atsižvelgiant į darbo santykių pokyčius, pripažįstant darbdavio teisę nutraukti darbo santykius kai tam yra objektyvios priežastis, nepatiriant nepagrįstos žalos dėl darbuotojo saugomų interesų. Toks teisinio reguliavimo

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje K. V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas, Nr. 3K-3-466/2010, kat. 11.9.2, 11.9.7.

¹³ *Supra*, note 10.

¹⁴ Viena galima išimtis bus aptarta atskirai.

¹⁵ Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.

pavyzdys galėtų būti pateikiamas kaip teisingumo ir proporcingumo principų realizavimas darbo teisėje.

Taikant šią teisės normą kilo neaiškumų dėl jos formuluotės, o būtent dėl teisinės konstrukcijos „draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti“. Buvo bandoma interpretuoti, jog šis apribojimas gali būti taikomas tik tų darbo sutarties nutraukimo pagrindų atveju, kurie siejami su darbo sutarties nutraukimo įspėjimu, t.y. tik Darbo kodekso 129 straipsnyje numatytu darbo sutarties nutraukimu, ir netaikomas Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje numatytais pagrindais. Maža to, imtas kelti klausimas, ar šis apribojimas turi būti taikomas nutraukiant terminuotą darbo sutartį suėjus jos terminui, t. y. visiškai kitu savarankišku pagrindu, kuris iš esmės laikomas darbo sutarties nutraukimu šalių susitarimu (taip paneigiant šio apribojimo taikymo tikslą tik esant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindams).

Vieningos teismų praktikos šiuo klausimu nebuvo¹⁶. Pirmiausia į kilusius klausimus buvo mėginta atsakyti remiantis terminuotos darbo sutarties nutraukimo teisiniu reguliavimu. LAT 2004 m. kovo 22 d. nutartyje¹⁷ išaiškino, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalis kalba apie draudimą darbdaviui įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą iš darbo ir atleisti iš darbo darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu. Aiškinant šią Darbo kodekso 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. Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalis 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, nežiūrind į tai, kad ieškovė turėjo laikino nedarbingumo pažymėjimą, turėjo teisę nutraukti darbo sutartį. Tokį LAT išaiškinimą galima vadinti siaurinuamuju, nes LAT šią normą aiškino terminuotos sutarties atžvilgiu, tačiau išsakyta pozicija liečia ir darbo sutarties nutraukimą remiantis Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies pagrindu, nes jį taikant įspėjimas nenumatytas. Remiantis šiuo išaiškinimu galima daryti išvadą, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalis taikoma tik nutraukiant darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį.

LAT 2004 m. birželio 18 d. apžvalgoje¹⁸ išaiškino, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalis numato draudimus darbdaviui atitinkamais atvejais atleisti darbuotoją iš

¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys pateikiamos chronologine tvarka, turint tikslą atspindėti teismų praktikos kaitą laiko atžvilgiu.

¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje *M. J. v. UAB „Vokė III“*, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8.

¹⁸ *Supra*, note 11.

darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktą. Šia apžvalga iš esmės buvo įtvirtintas Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies taikymas nutraukiant darbo sutartį pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalį ir šis požiūris tolesnėje praktikoje iš esmės nekito.

2004 m. birželio mėn. 23 d. nutartyje¹⁹ LAT pasisakymas dėl atleidimo laikino nedarbingumo laikotarpiu nurodė, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalis taikoma tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, ir netaikoma, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais, kaip kad ir šiuo konkrečiu atveju, nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu. Pabrėžtina, jog ši pozicija yra vertintina kaip teisiškai pagrįščiausia ir jos laikomasi nagrinėjant visą darbo sutarties nutraukimo apribojimų sistemą.

Kitoje byloje LAT patvirtinimo savo poziciją dėl apribojimų taikymo darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės pagrindu 2004 m. lapkričio 15 d. nutartyje²⁰ nurodydamas, kad aiškinant Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte ir Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkte įtvirtintas normas sistemiškai, darytina išvada, kad negalima atleisti darbuotojo iš darbo pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą laikino nedarbingumo laikotarpiu.

LAT 2006 m. vasario 6 d. nutartyje²¹ išsakė kitokią poziciją, nurodydamas, jog draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu bet kuriuo Darbo kodekse nustatytu darbo sutarties nutraukimo pagrindu, tarp jų - dėl šurkštaus darbo pareigų pažeidimo (Darbo kodekso 235 str.). Toks šios normos turinio aiškinimas pagrįstas taip pat Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalimi, kurioje nustatyta, kad laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, neįskaitomas į terminą drausminei nuobaudai skirti. Šia nutartimi laikino nedarbingumo apribojimo taikymas nepagrįstai išplečiamas ir pagal tokį plečiamąjį aiškinimą į apribojimo sritį patenka netgi tokie darbo sutarties nutraukimo pagrindai, kaip darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva ar šalių susitarimu.

LAT 2007 m. gruodžio 28 d. nutartyje²² dar kartą pažymėjo, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatytas draudimas darbdaviui atleisti darbuotoją iš

¹⁹ *Supra, note 9.*

²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje *V. B. v. Klaipėdos vaikų globos namams „Danė“*, Nr. 3K-3-605/2004, kat. 2.4.3.6.

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje *D. L. v. UAB „Ukmergės biofabrikas“*, Nr. 3K-3-93/2006, kat. 11.9.10.8.

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. Ch. v. individuali L. Š. įmonė (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8, 11.10.

darbo jo laikino nedarbingumo laikotarpiu taikytinas ir darbdaviui nutraukiant darbo sutartį pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą.

LAT kolegija 2007 m. vasario 26 d. nutartyje²³ kardinaliai pakeitė savo nuomonę dėl terminuotos sutarties nutraukimo suėjus jos terminui ir antrą kartą pasirinko plečiamąjį aiškinimą, sutikdamas su kasacinio skundo argumentu, kad, vadovaujantis Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punktu, draudžiama atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu, taip pat jo atostogų metu, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus. Nuorodos, kad ši taisyklė netaikoma Darbo kodekso 126 straipsnio atveju, nėra. Šis draudimas yra nustatytas siekiant apsaugoti darbuotoją nuo psichologinių traumų ir yra taikomas visais darbo sutarties pasibaigimo atvejais, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalį.

LAT 2010 m. lapkričio 23 d. nutartyje²⁴ išaiškino, kad darbuotojų teisė į Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtintą garantiją nesiejama su aplinkybe, ar, nutraukiant darbo sutartį, darbuotoją būtina įspėti apie būsimą atleidimą iš darbo. Dėl Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto nuostatų taikymo, nepriklausomai nuo to, ar pagal atleidimo iš darbo vienu ar kitu pagrindu procedūrą įstatyme įtvirtintas imperatyvus reikalavimas įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, darbdaviui draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo jo laikino nedarbingumo laikotarpiu bet kuriuo Darbo kodekse nustatytu darbo sutarties nutraukimo pagrindu, taip pat ir dėl to, kad suėjo darbo sutarties terminas, išskyrus atvejus, kai darbo sutartis pasibaigia Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytais pagrindais. Teisėjų kolegija taip pat konstatavo, kad Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalyje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas patenka tarp tų pagrindų, pagal kuriuos Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatytu darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu (Darbo kodekso 133 str.) darbdaviui draudžiama nutraukti su juo terminuotą darbo sutartį. Tuo atveju, kai terminuota darbo sutartis baigiasi darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu (Darbo kodekso 131 str. 1 d. 1 p, 133 str.), darbdavys neturi teisės nutraukti darbo sutartį su tokiu darbuotoju pagal Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalį, t. y. tuo pagrindu, kad suėjo terminuotos darbo sutarties terminas. Šia nutartimi buvo pakartotas prieš tai minėtos LAT nutarties aiškinimo taisyklės.

Taigi, apžvelgus LAT praktikos formavimąsi dėl Darbo kodekso 131 straipsnyje numatytų apribojimų taikymo konkrečiu darbo sutarties nutraukimo pagrindu, galima

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje V. V. v. *Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-83/2007, kat. 11.9.2.

²⁴ *Supra*, note 12.

daryti išvadą, kad LAT vėlesnėmis bylomis suformavo vienodą Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies ir Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto taikymo praktiką ir su ja, be abejonės, reikia sutikti, kadangi sistemiškai vertinant visą darbo kodeksą Darbo kodekso 131 straipsnis turėtų būti taikomas tik nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva (nepriklausomai nuo darbuotojo kaltės). Tačiau nenorėta sutikti su LAT kai kuriose bylose išreikšta nuomone, jog Darbo kodekso 131 straipsnis taikomas visais kitais pagrindais, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalį. Kadangi visiems pagrindams aptariamas apribojimas negali būti taikomas vien jau dėl tokių pagrindų kaip darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu ar šalių susitarimu (Darbo kodekso 125 ir 126 str.). Pateiktinas darbo kodekso komentaro autorių išaiškinimas, jog Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalyje nustatytais draudimai taikomi tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, ir netaikomi, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais: pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 2 punktą; 125 straipsnį; 136 straipsnio 1 dalį.²⁵

Dėl terminuotų darbo sutarčių nutraukimo suėjus jų terminui ir Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto sisteminio aiškinimo ir taikymo kyla pagrįstų abejonų. Nors pirmoje nagrinėtoje byloje LAT pasisakė, jog terminuotoms sutartims nagrinėjamas apribojimas neturėtų būti taikomas (su šiuo argumentu sutikti reikėtų), tačiau pateikė siaurinamąjį Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto aiškinimą ir vien dėl to šia praktika vadovautis nederėtų. Vėlesnėse bylose LAT laikėsi plečiamojo aiškinimo ir laikė, jog, išskyrus visas Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodytas išimtis, apribojimas nutraukti darbo sutartį darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu yra taikomas visiems Darbo kodekse numatytiems pagrindams. Su šia pozicija sutikti taip pat nenorima, ir visi argumentai bus aptarti vėliau.

Apžvelgus teismų praktiką dėl darbo sutarties nutraukimo apribojimo, taikomo darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu, būtina paminėti, jog aktyvūs ginčai terminuotos darbo sutarties nutraukimo atveju kyla ir tarp teisės mokslininkų. Darbo kodekso rengėjai laikosi nuomonės, jog terminuota darbo sutartis suėjus terminui gali būti nutraukta tik pasibaigus Darbo kodekso 131 straipsnyje numatytiems laikotarpiams, šalių nustatytas darbo sutarties galiojimo terminas *ex lege* pratęsiamas iki aplinkybių, su kuriomis siejamas šių apsauginių Darbo kodekso ar kitų įstatymų normų taikymas, pasibaigimo. Taipogi pabrėžiama, kad Darbo kodekso 131 straipsnyje nustatomos tam tikros darbo vietos išsaugojimo garantijos, bet dėl jų taikymo darbo sutarties rūšis

²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 144.

nepasikeičia.²⁶ Kai kurie darbo teisės mokslininkai pateikia priešingą nuomonę, jų teigimu, su darbuotojais, kurie terminuotos darbo sutarties termino pasibaigimo metu yra laikinai nedarbingi, darbo sutartis gali būti nutraukiama suėjus jos terminui, nes nenutraukta tokia sutartis taptų neterminuota.²⁷

Šitiek diskusijų ir teisinį neužtikrintumą sukėlė netiksli straipsnio formuluotė ir neišsamus apribojimų reglamentavimas, kai jų aiškinimui nepasiduoda nei įvairiausi tyrimo metodai, nei teisinė logika.

Svarbu pateikti savą poziciją – remiantis visa darbo teisėje tvirtintų apribojimų sistema, turint omenyje, kad apribojimai gali būti taikomi tik darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atveju, atsižvelgiant į tai, kad darbo sutarties nutraukimas suėjus sutarties terminui yra savarankiškas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, laikomas darbo sutarties pasibaigimu šalių sutarimu (Darbo kodekso 126 str.), galima daryti išvadą, jog darbo sutarties nutraukimo apribojimai darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu turėtų būti taikomi tik nutraukiant darbo sutartį pagal Darbo kodekse 129 straipsnyje ir 136 straipsnio 3 dalyje nustatytus pagrindus, kurie išreiškia darbdavio iniciatyvą, ir neturėtų būti taikomi kitais pagrindais, kurie nelaikomi darbdavio iniciatyvos išraiška, tarp jų - ir suėjus terminuotos darbo sutarties terminui. Toks būtų teisinis pagrindas, dabar verta pakalbėti apie socialinį.

Sveikata yra kiekvieno asmens ir valstybės pripažįstama vertybė (Lietuvos Respublikos Konstitucijos²⁸ 53 straipsnio 1 dalis). Darbuotojas negali atlikti savo pareigų ir savo našiu darbu prisidėti prie ekonominės gerovės sukūrimo, jei jis nėra darbingas, todėl darbo teisėje, pasireiškiant jos apsauginei funkcijai, įtvirtinamos ne tik darbuotojų darbinės teisės bei jų interesai, bet kartu ir jų sveikatos apsauga.²⁹ Šios darbuotojo socialinės apsaugos garantijos yra būtinos siekiant išvengti socialinių konfliktų ir sukurti palankias sąlygas darbuotojų ir darbdavių socialiniam bendravimui. I. Nekrošius taip pat pabrėžia, jog reguliuojant darbo procesus būtina atsižvelgti į konkretaus darbuotojo poreikius ir lūkesčius, negalima darbuotojo laikyti vien tik abstrakčia visuomenės figūra, profesijos atstovu, jis traktuotinas kaip visateisė asmenybė.³⁰ Taikant darbo sutarties nutraukimo apribojimą nutraukti darbo sutartį darbuotojų laikino nedarbingumo

²⁶ *Supra*, note 25, p. 90-91, 144.

²⁷ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUŠKIENĖ, R.; MAČERNYTĖ-PONOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. ; PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui*. Vilnius: Registrų centras, 2010, p. 110; ŠVEDAITĖ, R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 4 (42), p. 16.

²⁸ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014.

²⁹ TIAŽKIJUS, V. Darbo ir socialinės teisės santykio problema. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2010, 5 (2), p. 473.

³⁰ NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė: vadovėlis* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 22.

laikotarpiu siekiama užtikrinti jų interesus, apsaugoti nuo papildomų stresinių situacijų ir suteikti kuo didesnes galimybes darbuotojui kuo greičiau pasveikti ir grįžti į darbo rinką. Be to, atleidimo laikino nedarbingumo laikotarpiu problematika yra ta, kad atleistas darbuotojas dažniausiai netenka socialinių garantijų, kurios darbuotojo ligos atveju yra itin svarbios. Šie socialinio pobūdžio argumentai yra sviri priešastis, pateisinanti teismų praktiką dėl darbo sutarties nutraukimo apribojimo darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu taikymo išplėtimo suėjus terminuotos darbo sutarties terminui, suteikiant vienodas teises ir garantijas dirbantiems pagal neterminuotas ir terminuotas darbo sutartis darbuotojams. Būtina paminėti, jog Europos Sąjungos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis³¹ įpareigoja valstybes nars taikyti vienodas darbo sąlygas darbuotojams, dirbantiems tiek pagal neterminuotą, tiek pagal terminuotą darbo sutartį. Joje numatyta, kad pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau patrauklios darbo sąlygos, negu panašioms nuolatiniam darbuotojams, vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta. Tačiau toje pačioje direktyvoje numatyta, jog kad dalykai, susiję su įstatymais įtvirtinta socialine apsauga, paliekami spręsti valstybėms narėms. Gali būti keliami klausimai, ar darbo sutarties nutraukimo apribojimai patenka į darbo sąlygų apibrėžimą, ar darbo sutarties nutraukimo darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu apribojimo netaikymas nutraukiant darbo sutartį suėjus jos terminui būtų prilyginimas skirtingai darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis, traktuotei, jei taip, ar ji būtų objektyviai pagrindžiama, ar šis atvejis nepatektų į direktyvoje nurodytą išimtį. Manytina, jog turbūt esamu reglamentavimu direktyva nebūtų pažeidžiama, kadangi nagrinėjamas darbo sutarties nutraukimo apribojimas galėtų būti netaikomas tik tiems pagal terminuotą darbo sutartį dirbantiems darbuotojams, kurių darbo sutarties terminas suėjo, bet jis taikomas visiems pagal terminuotą sutartį dirbantiems darbuotojams, kurie atleidžiami darbdavio iniciatyva, be to tokio apribojimo netaikymą būtų galima mėginti argumentuoti ir socialinės apsaugos teisės srities išimtinumu.

Kalbėti apie ekonominį apribojimo nutraukti darbo sutartį darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu daug nereikia. Žinoma, darbdavys patiria tam tikrus kaštus, priimdamas naują darbuotoją ir jį atleisdamas ar perorganizuodamas įmonės darbą bei

³¹ OL L 175, 1999 07 10, p. 43

indamasis kitų materialinį atspindį turinčių veiksnių. Tačiau šioje vietoje ekonominis tikslingumas turi nusileisti socialiniam teisingumui. Ir vis dėlto sakyti, kad darbdavio interesai yra visiškai ignoruojami, nederėtų, nes pagal Darbo kodekso 133 straipsnio 2 dalį, kai darbuotojo laikinas nedarbingumas tęsiasi ilgiau nei numatyti laikotarpiai, apribojimas nutraukti darbo sutartį nustoja galioti ir darbdavys turi teisę pradėti darbuotojo atleidimo iš darbo procedūrą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 straipsnis).

Terminuotų darbo sutarčių nutraukimo teisinį reguliavimą reikėtų aptarti dar vienu – darbo rinkos lankstumo ir saugumo (angl. *flexicurity*) aspektu. Vykstant technologiniams, socialiniams pokyčiams, veikiant ekonomikos globalizacijos procesui, imta kalbėti apie būtinybę diegti lanksčias darbo organizavimo formas ir gyventojų užimtumo skatinimą. Lankstesnio įdarbinimo ir darbo organizavimo teisinio reguliavimo poreikis išreikštas ir viršnacionaliniu lygiu - Europos Komisijos priimtoje „Žaliojoje knygoje“³², kurioje pabrėžiama, jog lankstumas reiškia gebėjimą greitai ir veiksmingai prisitaikyti prie rinkos pokyčių, didesnes galimybes įgyti naujų įgūdžių, siekti geresnio darbo ar aukštesnių pareigų, lengviau derinti profesines ir asmenines pareigas. Tiesa, Lietuvoje darbo rinkos lankstumas suprantamas ganėtinai siaurai, dažniausiai kaip didesnės darbdavių laisvės įdarbinti ir atleisti darbuotojus išleidžiant mažiau lėšų. Derinant lankstumą ir užimtumo bei socialines garantijas, užtikrinama ir darbdavių, ir darbuotojų interesų pusiausvyra, o nauda visuomenei pasireiškia didesniu jos narių užimtumu ir socialiniu saugumu.³³

Analizuojant darbo sutarties nutraukimo apribojimą dėl darbuotojo laikino nedarbingumo daug dėmesio buvo skirta terminuotos darbo sutarties nutraukimo, suėjus jos terminui, atveju. Terminuota sutartis laikoma viena iš lanksčių užimtumo formų, tačiau kaip teigia atlikto darbo rinkos tyrimo autoriai, šiandieninis Darbo kodekse įtvirtintas terminuotų darbo sutarčių reglamentavimas visiškai neužtikrina lankstumo principo įgyvendinimo darbo santykių praktikoje.³⁴ Todėl aptariant apribojimą nutraukti terminuotą darbo sutartį, suėjus jos terminui, su darbuotoju, kuris yra laikinai nedarbingas, kyla šių reguliuojamų santykių lankstumo klausimas. Tačiau vis dėlto nereikėtų pamiršti, kad darbo teisės pagrindinė funkcija yra apsauginė, visas darbo teisės

³² *Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius*. Briuselis: Europos Bendrijų Komisija, KOM (2006) 708, 15 p.

³³ GRUŽEVSKIS B. Darbo rinkos pokyčių įtaka darbo teisei. In *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010, p. 160.

³⁴ GRUŽEVSKIS B; POCIUS, A. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra formuojant integruotą požiūrį į užimtumo didinimą Lietuvoje. Tyrimo ataskaita. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2008, p. 4.

reguliavimas yra nukreiptas į darbuotojų teisių ir teisėtų interesų užtikrinimą, todėl šiuo atveju nereikėtų kalbėti apie darbo santykių reguliavimo lankstumą, kadangi potencialiai galėtų būti pažeistas darbo santykių saugumo principas.

Prie to paties reikėtų paminėti, jog darbo sutarties nutraukimo apribojimai nėra siejami su darbuotojo socialinių išmokų gavimu ar jų negavimu³⁵, todėl neatitinkančiais teisinio reguliavimo būtų laikomi visi siūlymai darbuotojų įtvirtintas garantijas sieti (jas didinti ar mažinti) su socialinės apsaugos teisės reguliuojamomis socialinėmis garantijomis, konkrečiau tariant, su būtinu socialinio draudimo stažu joms gauti, jų mokėjimo trukme.

2.2. Apribojimai, taikomi darbdaviui, darbuotojo atostogų metu

Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalyje numatytas apribojimas nutraukti darbo sutartį darbuotojo atostogų metu, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus (t.y. nuo šalių valios nepriklausančiomis aplinkybėmis). 2003 m. gruodžio 29 d. apžvalgoje³⁶ LAT pasisakė dėl atostogų sampratos, nurodydamas, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatytos atostogos, kurių metu draudžiama darbuotoją įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo suprantamos kaip bet kurios rūšies atostogos, numatytos Darbo kodekso 164, 178 straipsniuose. Vadinasi, apribojimas atleisti iš darbo taikomas ne tik kasmetinių, bet ir tikslinių atostogų metu.

Šiame skyriuje detaliau aptariamos dvi tikslinių atostogų rūšys, diferenciacijos principu išskirtos dėl darbuotojų priklausymo tam tikrai kategorijai ir patiriančių šeimos našos socialinę riziką, t. y. – tėvystės atostogos ir atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Išsami analizė apribojimo nutraukti darbo sutartį nėštumo ir gimdymo atostogų metu, atsižvelgiant į šio ribojimo išskirtinę svarbą ir specifinį bei detalu reglamentavimą, pateikiama sekančiame magistro darbo skyriuje.

Įvairios vaiko auginimo atostogos (motinystės, tėvystės, vaiko priežiūros) yra priskiriamos prie svarbiausių paramos šeimai priemonių, nes jos padeda tėvams derinti motinystę/tėvystę su profesine veikla. Tačiau atostogų garantijos negalėtų pasiekti savo tikslo, jei jų metu nebūtų užtikrinamas tam tikras darbuotojų pajamų lygis. Taigi atsakomybę prisiima valstybė, sukurdamą socialinių išmokų sistemą, kuri leistų

³⁵ Išimtimi laikomos priešpensijinių darbuotojų darbo teisėje įtvirtintos garantijos.

³⁶*Supra, note 10.*

darbuotojams kuri laiką kompensuoti prarastas pajams dėl motinystės/tėvystės ir kuri nebūtų papildoma našta darbdaviui.³⁷

Remiantis Darbo kodekso 179⁽¹⁾ straipsniu vyrams yra suteikiamos tėvystės atostogos laikotarpiui nuo vaiko gimimo dienos iki tol, kol vaikui sukaks vienas mėnuo. Nors Europos Sąjungos teisės aktai tiesiogiai nereglamentuoja vyrams suteikiamų tėvystės atostogų klausimų, ši atostogų rūšis Darbo kodekse atsirado socialinio politinio kompromiso pagrindu, siekiant išvengti galimos lyčių diskriminacijos ir turint tikslą padalyti rūpinimosi naštai tarp vyro ir moters, skatinti lyčių lygybę, kurti naujam vyrų vaidmeniui šeimoje.³⁸ Detalesnio šių atostogų suteikimo tvarkos ar garantijų, kurias turi besinaudojantys tokiomis atostogomis tėčiai reglamentavimo pasigendama. V. Petrylaitė kelia klausimą, ar galėtų būti nutraukta terminuota darbo sutartis su darbuotoju, esančiu tėvystės atostogose ir pateikia savo nuomonę, jog šių atostogų atveju, tėčiai turėtų turėti tokios pašios apsaugos garantijas, kaip ir moterys nėštumo ir gimdymo atostogų metu.³⁹ Su šiuo požiūriu derėtų sutikti, nes, kaip jau minėta aptariant bendruosius darbo sutarties nutraukimo apribojimus, pastarieji yra laikomi fundamentaliais ir taikomi visais atvejais nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, neatsižvelgiant į tai, ar nutraukiama neterminuota, ar terminuota sutartis ir netgi nutraukiant darbo santykius suėjus terminuotos darbo sutarties terminui.

Remiantis Darbo kodekso 180 straipsniu pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis. Antroje šio straipsnio dalyje nurodoma, kad darbuotojas, ketinantis pasinaudoti šiomis atostogomis ar grįžti į darbą joms nepasibaigus, apie tai raštu privalo įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika dienų. Kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatytas ilgesnis išpėjimo terminas. Trečioje straipsnio dalyje įtvirtinta garantija, jog per šį atostogų laikotarpį paliekama darbo vieta (pareigos), išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama. Skirtingai nei tėvystės atostogų atveju, šis klausimas reglamentuojamas regioniniu lygiu ir tam tikri reikalavimai yra tvirtinti 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvoje 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC.⁴⁰ Pažymėtina, jog

³⁷ PETRYLAITĖ, V. Garantijos dirbantiems asmenims, auginantiems vaikus. *Justitia*, 2009, Nr. 1 (71), p. 55.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ OL L 145, 1996 06 19, p. 4.

direktyvoje vartojama sąvoka „tėvystės atostogos“ nesiejama su prieš tai aptartomis Darbo kodekse reglamentuotomis tėvystės (vaiko tėvo, kuris yra vyriškos lyties atstovas) atostogomis, bet apima Darbo kodekso prasme tik atostogas vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai (socialinio draudimo prasme šis laikotarpis įvardijamas kaip motinystė (tėvystė)). Būtina atkreipti dėmesį, jog pagal Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo⁴¹ 19 straipsnį teisę gauti motinystės (tėvystės) pašalpą turi tik vienas iš tėvų (įtėvių) ar globėjas, o darbo kodekse įtvirtintas daug paletinis asmenų ratas, galintis pasinaudoti atostogomis vaikui prižiūrėti, ir dėl to negali būti atleistas. Pabrėžtina, jog direktyvos nuostatos suteikia valstybėms galimybę užtikrinti platesnę darbuotojų apsaugą (4 straipsnio 1 dalis - „valstybės narės gali taikyti arba priimti palankesnes nuostatas negu šiame susitarime išdėstytos“), todėl perkeliant direktyvą susiduriama su galimybėmis daugiau ar mažiau atsižvelgti į vienos kurios socialinės grupės interesus. Tarybos direktyvoje 96/34/EB taipogi numatoma, jog siekdamas užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudotis savo teise gauti tėvystės atostogas, valstybės narės ir (arba) administracija ir darbuotojai imasi priemonių, būtinų darbuotojams apsaugoti nuo atleidimo iš darbo pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ar nusistovėjusią tvarką, pasinaudojus savo teise gauti tėvystės atostogas ar pasinaudojus tėvystės atostogomis. Darbo kodekse ši nuostata įgyvendinama numačius daug didesnes darbuotojų garantijas – įtvirtintas apribojimas, jog su darbuotojais auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės, t.y. pagal Darbo kodekso 129 straipsnį. Svarbiausia tai, jog šis apribojimas nesiejamas su Darbo kodekso 180 straipsnyje numatytais atostogomis vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai. Vadinasi, asmenims, kurie naudojami atostogomis vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai naudojasi dviguba apsauga – jų atžvilgiu taikomas apribojimas nutraukti darbo sutartį darbuotojo atostogų metu pagal Darbo kodekso 129 straipsnį ir 136 straipsnio 3 dalį, bei apribojimas nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį su darbuotoju, auginančiu vaiką (vaikus) iki trejų metų. Galima daryti išvadą, jog darbuotojai, kurie nepasinaudojo įstatymo suteikiama galimybe auginti vaiką, kol jam sueis treji metai, atostogų metu, yra ginami lygiai taip pat, kaip ir šiomis atostogomis pasinaudoję darbuotojai. Toks reglamentavimas yra sietinas su socialinės apsaugos teisės normomis, kurios numato, jog tėvystės (motinystės) pašalpa yra mokama vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjui, kuris yra išleistas vaiko priežiūros atostogų ir jos mokėjimo dydis bei trukmė priklauso nuo vaiko priežiūros atostogų trukmės (Ligos ir motinystės socialinio

⁴¹ Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574.

draudimo įstatymo 19-21 str.) Vadinasi, atsižvelgiant į tokį santykių reguliavimą, darbuotojas, įvertinęs savo interesus, poreikius ir galimybes, gali pasirinkti šiomis atostogomis nesinaudoti, arba naudotis trumpesnį laiką, bet dėl to darbo sutarties nutraukimo apribojimai, nutraukiant su juo darbo sutartį, išlieka visą potencialiai galimų atostogų laiką.

Toks teisinis reguliavimas grindžiamas valstybės pareiga užtikrinti darbo ir šeimos suderinamumą, t.y. sukurti tokias teisines, ekonomines ir socialines priemones, kurios padėtų trim šalims – darbdaviui, darbuotojui ir šeimai rasti interesų kompromisą.⁴²

Reziumuojant, aptartos tėvystės atostogos ir atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, yra socialiai ir teisiškai pagrįstos, pasisakant dėl šių atostogų reglamentavimo ekonominio pagrįstumo, derėtų pabrėžti, jog darbdavys dėl nagrinėjimo apribojimo patiria tam tikrus nuostolius, tačiau, juos vertinant visumoje, laikoma, kad toks darbo santykių reguliavimas atitinka darbuotojų ir darbdavių ir net valstybės interesų pusiausvyrą, kadangi darbuotojui sudaromos sąlygos suderinti šeimos ir darbo pareigas, valstybė prisideda prie šių garantijų numatydamą tam tikras socialines išmokas, o darbdaviui tenka prisidėti prie šių interesų užtikrinimo prisiimant tam tikrus įsipareigojimus, atsiradusių nuostolių naštą ir darbo organizavimo sunkumus.

Analizuojant šių normų taikymą pagal darbo sutarties nutraukimo pagrindą, galima konstatuoti, jog jų taikymo praktika yra identiška aukščiau minėtajai LAT suformuotai praktikai dėl apribojimo taikymo darbuotojo laikino nedarbingumo atveju, kadangi nagrinėjamas apribojimas nutraukti darbo sutartį yra nustatytas toje pačioje teisės normoje, įtvirtinančioje ir apribojimą nutraukti darbo sutartį darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiu, t.y. draudžiama nutraukti darbo sutartį su atostogaujančiu darbuotoju remiantis Darbo kodekso 129 straipsniu ir 136 straipsnio 3 dalimi bei suėjus terminuotai darbo sutarčiai. Dar vienas nepaminėtas argumentas dėl Darbo kodekse 131 straipsnyje įtvirtintų apribojimų taikymo 136 straipsnio 3 dalies pagrindo atveju būtų Darbo kodekso 241 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, jog į drausminės nuobaudos skyrimo terminą neįskaitomas laikotarpis, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Vadinasi, atleidžiant tokį darbuotoją atostogų metu būtų pažeidžiamas ne tik Darbo kodekso 131 straipsnyje įtvirtintas apribojimas, bet ir drausminės nuobaudos skyrimo tvarka. Be to kodekso komentaro autoriai pažymi, jog neteisėtu reikėtų laikyti tokį įspėjimą, padarytą laikino nedarbingumo laikotarpiu ar atostogų metu, kai jame

⁴² Supra, note 37, p. 53.

nurodoma, jog išpėjimo terminas bus pradėtas skaičiuoti pasibaigus laikino nedarbingumo ar atostogų laikui.⁴³

Dėl apribojimo, draudžiančio nutraukti darbo sutartį su darbuotoju jo atostogų metu, taikymo terminuotos darbo sutarties nutraukimo atveju, kai sueina jos terminas taip pat kilo daugiausia diskusijų. Be anksčiau aptartų (kuriose buvo aiškinama Darbo kodekso 131 straipsnio 1 d.) paminėtina tik viena LAT nutartis, kurioje buvo konkrečiai pasisakyta dėl atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, ir Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalies santykio. 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartyje⁴⁴ konstatavo, kad bylos faktinės aplinkybės, atsižvelgiant į Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte, 132 straipsnio 1 dalyje bei 180 straipsnio 2 dalyje nustatytus darbo sutarties nutraukimo apribojimus bei garantijas darbuotojams, įgalina padaryti išvadą, kad nei suėjus šalių sudarytam darbo sutarties terminui, nei praėjus ieškovės nėštumo ir gimdymo atostogų vieno mėnesio laikui atsakovas neturėjo teisės nutraukti šalių darbo sutarties pagal Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalį, nes tai draudė įstatymas. Terminuotos darbo sutarties nenutraukimas suėjus jos terminui dėl to, kad ją (sutartį) nutraukti draudžia įstatymas, negali būti vertinamas kaip sukeltantis darbo sutarties tapimo neterminuota teisinės pasekmės. LAT šioje nutartyje taipogi išaiškino atostogų suteikimo ypatumus terminuotos sutarties atveju: Darbo kodekso 180 straipsnis nesuteikia teisės darbdaviui revizuoti darbuotojo prašomų suteikti atostogų vaikui prižiūrėti trukmės. Darbo kodekso 180 straipsnio 1 dalies nuostata, jog atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis, reiškia, kad darbuotojui suteikta teisė pasirinkti, kaip jis naudosis tikslinėmis atostogomis, ir nevertintina kaip suteikianti darbdaviui teisę ignoruoti bei revizuoti darbuotojo, turinčio teisę į atostogas vaikui prižiūrėti, pasirinkimą. Darbdavys privalo suteikti atostogas vaikui prižiūrėti neatsižvelgiant į terminuotą darbo santykių trukmę.

2.3. Apribojimai, taikomi darbdaviui, susiję su darbuotojos nėštumu

Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas apribojimas, draudžiantis nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Per šį laikotarpį darbo sutartis su nėščia moterimi gali būti nutraukta tik pagal Darbo kodekso 136 str. 1 ir 2 dalyje numatytais atvejais bei nutraukiant laikinąją darbo sutartį,

⁴³ *Supra*, note 25, p. 143.

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje ieškovės A. S. v. UAB „Lemminkainen Lietuva“, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1, 13.2.2.

pasibaigus jos terminui. Šis apribojimas išskirtas kaip savarankiškas ir nepriklausantis apribojimų grupei, taikomų darbuotojo atostogų metu, kadangi draudimas atleisti nėščią darbuotoją yra platesnis savo turiniu ir apima ne tik nėštumo ir gimdymo atostogas, bet ir tam tikrą laikotarpį iki jų ir po jų. Šios socialinės garantijos tikslas yra užtikrinti moters fizinės ir dvasinės būsenos normalizavimąsi po gimdymo bei motinos ir vaiko ryšio nepažeidžiamumą.

Nėščios, neseniai pagimdžiusios arba krūtimi maitinančios darbuotojos laikomos ypatingos rizikos grupe ir turi būti imamasi priemonių dėl jų saugos ir sveikatos užtikrinimo. Minėtų darbuotojų ypatingas statusas ir garantijos suteikiami įgyvendinant socialinės apsaugos principą, įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 39 straipsnio 3 dalyje, kuris skelbia, kad dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas. Nėščių, neseniai pagimdžiusių arba krūtimi maitinančių moterų apsauga yra tarptautinio reglamentavimo objektas, svarbios šią kategoriją darbuotojų teises ginančios nuostatos įtvirtintos Europos socialinėje chartijoje, TDO konvencijose Nr. 183 „Dėl motinystės apsaugos“⁴⁵ ir Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“⁴⁶ (kurios Lietuva dar nėra ratifikavusi, tačiau kaip organizacijos narė, privalo į ją atsižvelgti), Tarybos direktyvoje 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata nustatymo⁴⁷. Šio darbo tikslas nėra išsamiai išanalizuoti nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu įtvirtintos motinystės apsaugos normų, reikalinga tik suprasti šios kategorijos darbuotojų apsaugos svarbą ir jos reglamentavimą Lietuvos darbo teisėje lemiančius veiksniai. Tačiau būtina atskleisti nėščių moterų atleidimo iš darbo apribojimų reglamentavimo ypatumus ir praktinio taikymo probleminius aspektus.

Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalies konstrukcija panaši kaip ir nagrinėto 133 straipsnio 1 dalies, tačiau šiuo atveju išimčių sąrašas yra ilgesnis – darbo sutartis gali būti nutraukta ne tik pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus, bet pagal to paties straipsnio 2 dalį bei pasibaigus laikinosios darbo sutarties terminui.

Vadinasi, remiantis sisteminiu aiškinimu, teismų suformuota Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies aiškinimo ir taikymo praktika atitinkamai turėtų būti taikoma ir darbo sutarties nutraukimo apribojimams, susijusiems su darbuotojos nėštumu, t.y. šis apribojimas turėtų būti taikomas Darbo kodekso 129 straipsnyje, 136 straipsnio 3 dalyje ir

⁴⁵ Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

⁴⁶ International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995. Ženeva: ILO, 1996, p. 164-171.

⁴⁷ OL L 348, 1992 11 28, p. 1.

126 straipsnio 1 dalyje numatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais. LAT šį teiginį patvirtina ir 2005 m. vasario 9 d. nutartyje⁴⁸ išsakyta pozicija, sprendžiant sutarties nutraukimo apribojimų taikymo klausimą terminuotos sutarties nutraukimo atveju: darbo sutartis dėl termino suėjimo gali būti nutraukiama, kai pasibaigia jos terminas. Jei terminas nustatytas sutarties šalių, bet jo suėjimo metu darbuotojui turi būti taikoma Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija ir jis ketina ja naudotis, tai pagal šios įstatymo normos nuostatą sutartinis darbo sutarties terminas įstatymo pagrindu perkeliamas į kitą datą. Darbo sutarties, kaip terminuotos, pobūdis išlieka, ir per Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje nustatytą laiką darbo sutartis įstatymo pagrindu vykdoma kaip terminuota ir dar nepasibaigus 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, nustatyto Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalyje. LAT 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartyje⁴⁹ taipogi konstatavo, kad nei suėjus šalių suliygtam darbo sutarties terminui, nei ieškovės nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir dar vieną mėnesį po jų, kai darbuotoja naudojosi atostogomis vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, atsakovas neturėjo teisės nutraukti šalių darbo sutarties pagal Darbo kodekso 126 straipsnio 1 dalį, nes tai draudė įstatymas.

Įdomiausia tai, kad ne tik teismams kilo neaiškumų dėl Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalies taikymo terminuotos sutarties pasibaigimo suėjus jos terminui atveju, tačiau skyrėsi ir pačio įstatymų leidėjo požiūris reglamentuojant šiuos santykius. Kaip minėta, Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje nurodyta tik viena išimtis, susijusi su darbo sutarties rūšimi, t. y. laikinoji darbo sutartis, ir terminuotos sutarties pasibaigimas suėjus jos terminui nėra minimas, tačiau iki 2010 m. gruodžio 31 d. galiojusioje Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo redakcijoje - 16 straipsnio 4 dalyje reglamentuotas motinystės pašalpos mokėjimo atvejis, kai moteris yra atleista iš darbo nėštumo metu arba nėštumo ir gimdymo atostogų metu dėl to, jog pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas. Dėl to kyla klausimas, kokie buvo tikrieji įstatymo leidėjo ketinimai nustatant darbo sutarties nutraukimo apribojimus, susijusius su darbuotojos nėštumu, ir ar teisingai šią teisės normą interpretuoja teismai. Maža to, minėtoje Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo 16 straipsnio 4 dalyje nustatoma, jog moteriai, atleistai iš darbo nėštumo metu arba nėštumo ir gimdymo atostogų metu dėl to, kad pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas motinystės pašalpa mokama bendra

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1, 11.9.2.

⁴⁹ *Supra*, note 44.

minėto įstatymo 17 straipsnyje nustatyta tvarka. Todėl kyla Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalyje nustatyto ir teismų praktikos išaiškinto apribojimo, taikomo darbdaviui, pagrįstumo klausimas. Kodėl jo valia nutraukti terminuotą darbo sutartį suėjus jos terminui (kuris nustatomas šalių valia) remiantis Darbo kodekso 132 straipsnio 1 dalies taikymo teismų pateikiamu išaiškinimu, yra varžoma, kai kitame teisės akte yra nustatoma, jog terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui su nėščia moterimi gali būti nutraukiama ir dėl to jai nekyla jokių neigiamų padarinių. Į šiuos klausimus atsakyti sunku, o dabar jau ir neverta, nes nuo 2011 m. sausio 1 d. minėto straipsnio norma pakeista iš formuluotės „dėl to, kad pasibaigė terminuotos darbo sutarties terminas“ į naują konstrukciją „dėl to, kad pasibaigė darbo sutartis“. Vadinasi, arba įstatymų leidėjo ketinimai buvo išreikšta ydingai, arba jie pakito atsižvelgiant į teismų suformuotą praktiką.

Priešingai, nei apribojimo nutraukti terminuotą darbo sutartį, suėjus jos terminui, su darbuotoju, kuris yra laikinai nedarbingas, atveju, teisės doktrinoje iš esmės sutariama, jog pagal esamą teisinį reguliavimą terminuotos darbo sutarties nutraukimas suėjus jos terminui su nėščia darbuotoja yra negalimas. V. Tiažkijus nurodo, jog darbdavys negalėtų šiuo atveju nutraukti terminuotos darbo sutarties, turėtų ją pratęsti. D. ir V. Petrylaitės pabrėžia, jog garantija nėščioms moterims taikoma ir terminuotos darbo sutarties termino suėjimo atveju, darbo sutartis ir toliau išlieka terminuota, tačiau jų atleidimas nukeliamas į pirmąją dieną pasibaigus garantijos laikui.⁵⁰ Kaip jau minėta anksčiau, remiantis sisteminė teisės normų analize, apribojimų ir sutarties nutraukimo pagrindų sistema, su tokiu apribojimų taikymu terminuotų sutarčių atžvilgiu nenorėta sutikti, tačiau tai pateisinama socialiniu pagrįstumu.

Konstitucijos 38 straipsnis skelbia, kad šeima yra visuomenės ir valstybės pagrindas, valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę, tėvystę ir vaikystę, 39 straipsnyje įtvirtinta, jog dirbančioms motinoms įstatymas numato mokamas atostogas iki gimdymo ir po jo, palankias darbo sąlygas ir kitas lengvatas. Lietuvoje nėščioms moterims taikoma itin aukšto lygio teisinė apsauga. Tai ypač atsispindi darbo sutarties nutraukimo reglamentavime. Nėščios moters be keletu išimčių beveik neįmanoma atleisti iš darbo. Tokios griežtos įstatymo nuostatos parodo valstybės požiūrį į šeimą, motinystę kaip vieną iš svarbiausių ir labiausiai saugomų institutų.⁵¹ Šiuolaikinėje visuomenėje tai yra suprantama, reikalinga ir pateisinama.

⁵⁰ PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010, p. 243.

⁵¹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 451.

Nepamirštant to, jog vis dėlto darbo teisiniame santykiyje egzistuoja dvi šalys – darbuotojas ir darbdavys – reikia įvertinti tokio pobūdžio darbuotojams teikiamų garantijų, o darbdaviams šiuo atveju - keliamų reikalavimų, ekonominių pagrįstumą. Vien tai, kad valstybė rūpinasi motinystės apsauga, nereiškia, kad darbdaviui netenka šių interesų apsaugos našta. Motinystė – tai ne tik reikšmingiausias, bet ir ilgiausias procesas, kuris visada paveikia darbo santykius. Per visą šį laiką darbdavys tampa atsakingas už tinkamą nėščiosios apsaugą darbe, jos sveikatą, psichologinę būklę. Jam tenka atrasti tokius darbo organizuotumo būdus, dėl kurių nepatirtų žalos nei jis pats, kaip ekonominis subjektas, nei darbuotoja, kuri tikisi lygiaverčio elgesio tiek nėštumo metu, tiek sugrįžus į pirminę darbo vietą. Kiekvieną darbuotojui teikiamą garantiją galima įvertinti tam tikrais kaštais iš darbdavio pusės. Darbo teisei keliamas uždavinys užtikrinti dviejų šalių interesų pusiausvyrą yra vienas iš sudėtingiausių, nes čia niekada nėra vieno teisaus. Dėl to kai kurie autoriai šį tikslą vadina utopiniu ir realiai sunkiai įgyvendinamu.⁵²

2.4. Apribojimai, taikomi darbdaviui, darbuotojui atliekant karinę tarnybą ar kitas pilietines pareigas

Darbo kodekso 131 straipsnio 2 dalyje numatytas apribojimas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, pašauktu atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus (t. y. dėl aplinkybių, nepriklausomų nuo šalių valios). Būtina paminėti, jog šis reglamentavimas iš esmės keitėsi – Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekso⁵³ 39 straipsnio 9 punkte darbininko ar tarnautojo pašaukimas arba stojimas į karinę tarnybą buvo laikomas pagrindu darbo sutarčiai nutraukti. Tiesa, Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 36 straipsnyje jau buvo numatytas draudimas darbdavio iniciatyva nutraukti sutartį su darbuotojais, pašauktais atlikti krašto apsaugos tarnybą. Šis apribojimas įgyvendintas remiantis TDO rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“⁵⁴, kurioje numatyta, jog svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį negali būti nebuvimas darbe darbuotojo, pašaukto atlikti privalomą karinę tarnybą arba kitas piliečio pareigas. Taipogi būtina pažymėti, jog sąvoka „tikroji krašto apsaugos tarnyba“ nėra tiksli, ir ryšium su antrąja krašto apsaugos sistemos reforma, kuria

⁵² NEKROŠIUS, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16-18. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 152.

⁵³ Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137.

⁵⁴ 1982 m. TDO rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>> [žiūrėta 2011-03-04.]

siekama įvesti papildomus bazinius karinius mokymus, yra pateiktas Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projektas⁵⁵ kuriame siūloma vietoj žodžio „tikrąją“ įrašyti žodžius „privalomąją karo tarnybą arba alternatyviąją“ ir Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 2 punktą išdėstyti taip: „darbuotoją, pašauktą atlikti privalomąją karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus“.

Šio apribojimo tikslas – užtikrinti, jog darbuotojas, atliekantis svarbią visuomeniniu požiūriu veiklą, nepatirtų dėl to neigiamų pasekmių, taip pat kalbant apie karinę tarnybą tai svarbi garantija, skatinanti, jog darbuotojai, žinodami apie negalimą atleidimą iš darbo, neventgtų atlikti savo pilietinės pareigos ginti valstybę.

LAT 2003 m. gruodžio 29 d. apžvalgoje⁵⁶ išaiškino, jog „Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 2 punkte vartojama sąvoka „kitos Lietuvos Respublikos piliečio pareigos“ suprantama kaip įstatymuose numatytos Lietuvos Respublikos piliečio pareigos, kurias atlikti pašauktas darbuotojas tam tikrą laiką negali vykdyti savo funkcijų pagal darbo sutartį, pavyzdžiui, privalomųjų darbų atlikimas (Nepaprastosios padėties įstatymo 27 straipsnis), dalyvavimas liudytoju teisme (Civilinio proceso kodekso 191 str., Baudžiamojo kodekso 83 str. 1 d., 142 str. 1 d.) ir kita.⁵⁷

Darbo sutarties vykdymas, kai darbuotojas yra pašauktas atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, yra sustabdomas: darbuotojas nevykdo savo funkcijų pagal darbo sutartį, darbdavys nemoka darbo užmokesčio. Tuo pačiu tai reiškia, darbuotojui taikomą darbo vietos išsaugojimo garantiją.⁵⁸

Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies taikymo aspektai jau buvo ne kartą paminėti, nepriklausomai nuo konkrečiame punkte paminėto apribojimo rūšies jie nekinta. Galima tik trumpai paminėti, jog jie taikomi tada, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, taip pat suėjus terminuotos darbo sutarties terminui ir netaikomi, kai darbo sutartis pasibaigia kitais pagrindais: pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 2 punktą, 125 straipsnį ir 136 straipsnio 1 dalį.

Taipogi svarbu nurodyti, jog Darbo kodekso 178 straipsnio 6 punkte kaip viena iš tikslinių atostogų rūšių yra numatytos atostogos valstybinėms ar visuomeninėms pareigoms atlikti. Darbo kodekso 183 straipsnyje šios atostogos vadinamos atleidimu nuo

⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 131 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas Nr. XIP-2968. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=393185> [žiūrėta 2011-03-06].

⁵⁶ *Supra*, note 10.

⁵⁷ *Supra*, note 11.

⁵⁸ *Supra*, note 25, 143.

darbo valstybinėms arba visuomeninėms pareigoms atlikti. Vadinasi, Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 2 punktą ir Darbo kodekso 183 straipsnio 1 dalį reikėtų aiškinti sistemiškai, jog Darbo kodekso 183 straipsnio 1 dalyje yra numatytos darbuotojų teisės, o Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 2 punkte šių teisių užtikrinimui numatyti apribojimai. Nors įstatymo leidėjo vartojamos skirtingos sąvokos „piliečio pareigos“, „valstybinės pareigos“, „visuomeninės pareigos“ vėlgi gali lemti šių normų taikymo keblumą. Bent jau savo prasme „piliečio pareigos“ ir „valstybinės pareigos“ yra vienodos, tačiau tarp „piliečio pareigų“ ir „visuomeninių pareigų“ galime rasti tam tikrų skirtumų.

Vertinti šiuos apribojimus nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, pašauktu atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas pagrįstumo aspektu gana sunku, nes darbo teisėje šie apribojimai įtvirtinti dėl jos sąsajų su kitomis teisės šakomis – konstitucine teise, baudžiamąja teise, valstybės valdymo teise. Žinoma, darbdavys patiria tam tikrų nuostolių, kai turi darbuotoją išleisti šioms pareigoms atlikti, bet tai aiškinama kaip jo pareiga ir pateisinama valstybiniu interesu.

Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 3 punkte nustatyta, jog draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo kitais įstatymų atvejais, t. y. kituose įstatymuose gali būti nustatyti apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukti darbo sutartį. Tokie apribojimai yra numatyti Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikos įstatymo⁵⁹ 13 straipsnio 9 dalyje - darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai atžvilgiu, Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo⁶⁰ 22 straipsnio 4 dalyje ir 72 straipsnio 3 dalyje – karių savanorių, rengimosi tarnybai tarptautinėse operacijose ir tarnybos tarptautinėse operacijose metu, ir asmenų, įstojušių į civilinę krašto apsaugos tarnybą, jų rengimosi tarnybai tarptautinėse operacijose ir tarnybos tarptautinėse operacijose metu ir kituose teisės aktuose.

Aptarus bendruosius darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva apribojimus, galima padaryti išvadą, jog toks jų skirstymas tyrimo eigoje nebuvo paneigtas. Visos keturios aptartos apribojimų grupės taikomos nutraukiant darbo sutartį abiem galimais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, apimančiais darbdavio iniciatyvą – Darbo kodekso 129 straipsnis ir 136 straipsnio 3 dalis. Tyrimo eigoje taip pat išaiškėjo, jog visos keturios apribojimų grupės taip pat taikomos nutraukiant terminuotą darbo sutartį suėjus jos terminui. Tačiau tai nepaneigė bendrųjų darbo sutarties nutraukimo bendro taikymo pobūdžio, vien dėl to, kad jie dar taikomi ir kitu darbo sutarties nutraukimo pagrindu. Dėl

⁵⁹ Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

⁶⁰ Valstybės žinios, 1998, Nr. 49-1325.

to, jog bendrųjų apribojimų taikymo sritis buvo išplėsta, šiuos apribojimus galima įvardinti kaip fundamentalius. Sekančioje dalyje apribojimai bus skirstomi pagal absoliutumo laipsnį, todėl reikia pabrėžti, kad visi šioje dalyje nagrinėti apribojimai yra absoliutūs, t.y. nesiejami su tam tikromis aplinkybėmis, sąlygomis, juridiniais faktais, o savo esme atspindi konkretų draudimą.

Išnagrinėjus visus bendruosius darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva apribojimus, būtina paminėti, jog yra tokios darbuotojų grupės, kurių atžvilgiu Darbo kodekse įtvirtinti darbo sutarties nutraukimo apribojimai nėra taikomi, pavyzdžiui, akcinių bendrovių vadovai, bendrijos valdybos pirmininkai ir kiti asmenys, kurie yra išrinkti kolegialaus organo, turinčio valdingus įgaliojimus. Reikalinga pateikti keletą LAT nutarčių, jog būtų galima įvertinti tokių šių asmenų darbo santykių reguliavimą ir įvertinti, ar jis yra pagrįstas.

LAT 2004 m. lapkričio 24 d. nutartyje⁶¹ konstatavo, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje numatyta garantija, jog sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, yra netaikoma administracijos vadovams, kurių atšaukimo iš pareigų teisė yra absoliuti ir nesaistoma jokių aplinkybių.

LAT 2007 m. spalio 12 d. nutartyje⁶² pasisakė dėl Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatyto draudimo atleisti darbuotoją iš darbo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu taikymo akcinės bendrovės vadovui. LAT konstatavo, kad apeliacinės instancijos teismas teisingai vertino ieškovo, kaip bendrovės vadovo, atleidimą iš pareigų ne tik darbo teisės, bet ir civilinės teisės aspektu. Nuo bendrovės vadovo kompetencijos, veiklos ir jos rezultatų priklauso viso juridinio asmens veiklos efektyvumas. Be to, bendrovės vadovui suteikiami platūs įgaliojimai veikti bendrovės vardu, sukurti bendrovei teises ir pareigas, tam tikra apimti disponuoti bendrovės turtu. Teisėjų kolegija nurodo, kad šio vienasmenio bendrovės valdymo organo reikšmė ir svarba lemia absoliučią ir jokių sąlygų neapribotą jį išrinkusio kito bendrovės organo teisę atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų. Teisėjų kolegija konstatuoja, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalyje nustatyto draudimo nutraukti darbo sutartį darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu taikymas bendrovės vadovui apribotų jį iš pareigas paskyrusio bendrovės organo teisę atšaukti vadovą iš pareigų laiko atžvilgiu, nes objektyviai taptų neįmanoma užtikrinti bendrovės ir jo akcininkų interesus. Tai paneigtų bendrovės ir jos vadovo

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *J. P. v. Kauno miesto savivaldybė*, Nr. 3K-3-640/2004, kat. 2.4.4, 2.11.

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5, 11.9.7, 27.7.

atstovavimo teisinių santykių prigimtį ir tikslus. Dėl šios priežasties teisėjų kolegija konstatuoja, kad Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatytas apribojimas nutraukti darbo sutartį ligos metu, nėra ta socialinė garantija, kuria gali pasinaudoti kasatorius kaip bendrovės vadovas. Su bendrovės vadovu sudaryta darbo sutartis yra tik prielaida bendrovės vadovui įgyti teisę į Darbo kodekso ir kituose darbo teisės aktuose nustatytas socialines garantijas, bet ši sutartis negali būti laikoma sąlyga taikyti tas Darbo kodekso nuostatas, kurios paneigtų pavidimo santykių esmę. Bendrovės vadovo laikinas nedarbingumas negali būti laikomas kliūtimi atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų, nes reikalavimo laikytis Darbo kodekso nuostatų, kuriose reglamentuoti darbuotojų išpėjimas apie darbo sutarties nutraukimą ir darbo sutarties nutraukimo ribojimai, taikymas neatitiktų teisės atšaukti bendrovės vadovą absoliutumui. Dėl to, atleidžiant bendrovės vadovą iš pareigų, Darbo kodekso 130 straipsnis ir (arba) 131 straipsnio 1 dalies 1 punktas netaikytini.

LAT 2009 m. vasario 18 d. nutartyje⁶³ konstatavo, jog valdybos pirmininko laikinasis nedarbingumas negali būti laikomas kliūtimi atšaukti jį iš bendrijos valdybos pirmininko pareigų, nes Darbo kodekso nuostatų, kuriose įtvirtinti darbo sutarties nutraukimo ribojimai, taikymas neatitiktų bendrijos narių susirinkimo absoliutaus teisės atšaukti bendrijos valdybos pirmininką pobūdžio. Teisėjų kolegija pateikė išvada, kad atleidžiant ieškovą iš pareigų Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punktas netaikytinas, o esant ginčui dėl bendrijos valdybos pirmininko atšaukimo iš pareigų teisėtumo turi būti patikrinta, ar nepažeistos Sodininkų bendrijos įstatyme reglamentuotos procedūros.

Šiuo atveju susiduria dvi teisės šakos – civilinė ir darbo teisė. LAT aiškindamas šias situacijas rėmėsi civilinės teisės reguliavimo ypatumais, tačiau būtina paminėti Darbo kodekso 11 straipsnį, kuriame nurodoma, jog tarp šio Darbo kodekso ir kito įstatymo ar norminio teisės akto nuostatų yra prieštaravimų – taikoma šio kodekso norma. Būtų sunku sutikti su LAT praktika, jog kolegialaus organo absoliutumo teisė turėtų nulemti darbuotojo garantijų netaikymą. Ekonominiai interesai negali būti iškelti aukščiau nei darbuotojo, konkrečios asmenybės apsauga.

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje P. Ž. v. sodininkų bendrija „(duomenys neskelbtini)“, Nr. 3K-3-88/2009, kat. 11.9.5, 11.9.12, 11.10, 19.4.

3. Specialieji apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės

Šioje dalyje nagrinėjami apribojimai, kurie yra taikomi tik vienu konkrečiu pagrindu nutraukiant darbo sutartį, t.y. pagal Darbo kodekso 129 straipsnį. Atleidžiant darbuotoją visais kitais pagrindais šie apribojimai nėra taikomi. Jei anksčiau kildavo neaiškumų dėl analizuotų apribojimų taikymo suėjus terminuotos sutarties terminui, tai toliau aptariamose apribojimuose jų nėra – visi šie apribojimai taikomi pagal vienintelį pagrindą - nutraukint darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, todėl suėjus terminuotos darbo sutarties terminui ir šiuo pagrindu nutraukiant darbo sutartį, nagrinėjami apribojimai netaikomi. Taip pat pabrėžtina, kad apribojimų taikymui nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojos kaltės neturi visiškos reikšmės, ar nutraukiam neterminuota, ar terminuota sutartis (nebent ji nutraukiama pagal Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalies antrą sakinį – išmokant darbuotojui už likusį darbo sutarties laiką vidutinį darbo užmokestį, tokiu atveju darbo nutraukimui nėra taikomi Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalyje ir 135 straipsnyje numatyti apribojimai).

Atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, laikomas pačiu nepalankiausiu darbo sutarties nutraukimo būdu, kadangi darbuotojas jaučiasi teisiškai nesaugus ir neužtikrintas, nes atleidimas įvyksta ne jo iniciatyva ar šalių susitarimu, o nesant jo kaltės, tuo tarpu darbdavys yra priverstas šiuo būdu nutraukti sutartį arba dėl to, kad pasiekti šalių kompromiso ir sutarties nutraukti šalių susitarimu nepavyko, arba dėl to jog darbuotojas yra netinkamas šiam darbui ne dėl savo kaltės, arba dėl to, jog pas jį vyksta dažniausiai (bet ne visada) neigiamą pobūdį turintys organizaciniai pertvarkymai, bet kad ir kokia būtų atleidimo priežastis, šis atleidimo būdas darbdaviui kainuoja daugiausiai.

Specialieji apribojimai taikomi tik tada, kai darbdavys turi pagrindą nutraukti darbo sutartį (išskyrus atvejus, kai darbo sutarties nutraukimo pagrindo juridinių faktų sudėties elementai atitinka apibrėžtą darbo sutarties nutraukimo apribojimų kriterijų), jei darbdavys neturi pagrindo nutraukti darbo sutartį, nėra tikslinga kalbėti ir apie apribojimų taikymą. Darbo sutarties nutraukimo pagrindą šiuo atveju sudaro juridinių faktų sudėtis, besiskirianti pagal darbo sutarties rūšį. Nutraukiant neterminuotą darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, sutarties nutraukimo pagrindą sudaro: darbdavio iniciatyva, svarbi priežastis, faktas, jog darbuotojas negali būti perkeltas į kitą darbą ir atitinkamais atvejais - ypatingas atvejis. Nutraukiant terminuotą darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, sutarties nutraukimo pagrindą sudaro: darbdavio iniciatyva, svarbi

priežastis, ypatingas atvejis, faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir iki jos termino suėjimo likęs laikas yra trumpesnis nei darbuotojui taikytinas išpėjimo terminas, faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą arba faktas, kad darbdavio iniciatyvos pasireiškimo momentu terminuotos darbo sutarties terminas nėra suėjęs ir faktas, kad darbdavys sumoka darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką.

Išgaliojus Darbo kodeksui, Lietuvoje buvo atsisakyta detalaus darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo, kurį numatė iki tol galiojęs Darbo sutarties įstatymas. Pereita prie tarptautinėje praktikoje taikomo principo – darbuotojas, nesant jo kaltės, gali būti atleistas iš darbo tik dėl svarbių priežasčių.⁶⁴

3.1. Absoliutūs apribojimai nutraukti darbo sutartį

Darbo kodekse numatyti apribojimai yra dvejopi: jie arba absoliučiai draudžia nutraukti darbo sutartį arba nustato papildomas sąlygas, kurias įvykdžius arba kuriom faktiškai egzistuojant, galima nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Šiame skyriuje nagrinėjami absoliutūs darbo sutarties nutraukimo, kurie reiškia, jog Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu darbo sutartis iš viso negali būti nutraukta, t.y. jos nutraukimo procedūra negali būti pradėta.

3.1.1. Teisėtos svarbios priežasties nutraukti darbo sutartį apribojimai

Darbo kodekso 129 straipsnio 1 ir 2 dalyse numatyta darbo sutarties nutraukimo pagrindo formuluotė dėl svarbių priežasčių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ir jo elgesiu darbe suponuoja mintį, jog atleidimo iš darbo šiuo pagrindu priežastis turi būti tam tikras neigiamas darbuotojo elgesys darbe arba netinkamas darbo pareigų atlikimas (kuris neapima darbuotojo kaltės pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalį).⁶⁵ Tačiau Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalyje įtvirtinus svarbias priežastis, kurios negali būti teisėtomis, nutraukiant darbo santykius, minėtam neigiamam darbuotojo elgesio darbe ar netinkamų darbo pareigų atlikimo aspektui suteikiama prasmė – darbdavys negali laikyti svarbiomis atleisti darbuotoją tų priežasčių, kurios, vertinant iš jo pusės, nors ir turi svarbą bei sukelia tam tikrus neigiamus padarinius, tačiau apima tam tikras įtvirtintas darbuotojų teisės ir teisėtus interesus, ir pagal galiojančią teisinę sistemą

⁶⁴ ŠVEDAITĖ, R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 4 (42), p. 10.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 12.

negali būti vertinamos kaip teisėtomis nutraukti darbo sutartį (Darbo kodekso 129 str. 3 d. 1-6 p.).

Remiantis Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalimi teisėta priešastimi nutraukti darbo santykius negali būti: 1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu; 2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje; 3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus; 4) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeiminė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms; 5) amžius; 6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles. Šių svarbių teisėtomis negalinčių būti priešasčių išskyrimą galima laikyti apribojimu, taikomu darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį, todėl būtina įvertinti jo pagrįstumą.

Svarbu nurodyti, jog šis reglamentavimas visa apimtimi perimtas iš TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, kurios 5 straipsnyje nurodyta, jog nutraukimo pagrindo nesudaro tokios, *inter alia*, priešastys:

a) narystė sąjungoje ar dalyvavimas sąjungos veikloje nedarbo metu arba, esant darbdavio sutikimui, darbo metu; b) siekimas tapti darbuotojų atstovu arba dabartinė ar buvusi veikla esant darbuotojų atstovu; c) skundo pateikimas ar dalyvavimas darbdaviui iškeltoje byloje dėl įstatymų ar kitų norminių aktų pažeidimo arba kreipimasis į kompetentingas valdžios institucijas; d) rasė, spalva, lytis, šeimyninė padėtis, pareigos šeimai, nėštumas, religija, politinės pažiūros, tautybė ar socialinė kilmė; e) nebuvimas darbe dėl motinystės atostogų.

Pirmosios dvi Darbo kodekso 129 straipsnyje nurodytos svarbios priešastys įtvirtintos įgyvendinant taipogi ir kitų TDO konvencijų - Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“⁶⁶, Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“⁶⁷, Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“⁶⁸ ir Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“⁶⁹ - reikalavimus bei atsižvelgiant į Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB⁷⁰ nuostatas. Kolektyviniai santykiai grindžiami asociacijų laisvės principu. Šių apribojimų

⁶⁶ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

⁶⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-674.

⁶⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

⁶⁹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

⁷⁰ OL L 80, 2002 03 23, p. 29.

tikslas – neleisti darbdaviui įtakoti darbuotojų atstovų veiklos, vilkinti kolektyvinių derybų ar kitaip daryti žalos darbuotojų atstovams.

Trečiasis apribojimas užtikrina darbuotojo teisminės gynybos teisę ir veikia kaip prevencinis siekiant susidorojimo.

Lygybės principą įtvirtina ir daugelis kitų tarptautinių teisės aktų - TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“⁷¹ draudžia diskriminaciją užimtumo ir profesinėje srityse, 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB⁷² įgyvendina vienodo požiūrio principą asmenims, nepriklausomai nuo jų rasinės arba etninės kilmės. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB⁷³ nustato vienodo požiūrio – kovą su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Dėl lyties, santuokinės ar šeimyninės padėties aktuali 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija)⁷⁴. Šios direktyvos nuostatos draudžia diskriminuoti dėl lyties, santuokinės ar šeimyninės padėties darbo sąlygų atžvilgiu. Prie darbo sąlygų vienareikšmiškai priskiriamos ir atleidimo iš darbo sąlygos.⁷⁵

Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalyje įvardijamos penktoji ir šeštoji priežastys praplėstos lyginant su TDO konvencijos Nr. 158 d) punkte nurodytomis priežastimis, tai padaryta atsižvelgiant į Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte darbo teisės subjektų lygybės principo turinį. Tačiau reikia išskirti, jog nebuvo perimtos tokios priežastys kaip spalva, nėštumas, pareigos šeimai. Vietoje TDO konvencijoje minimo nebuvimo darbe dėl motinystės atostogų, Darbo kodekse įtvirtintas nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles, tokį pasirinkimą būtų galima logiškai pagrįsti tuo, jog anksčiau galiojusiam Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekse nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines pareigas buvo laikomas pagrindu darbo sutarčiai pasibaigti.

Šie apribojimai Lietuvos darbo teisėje įtvirtinti remiantis tarptautine praktika, todėl vertinti jų ekonominį ar socialinį pagrįstumą nėra prasminga, tačiau būtina aptarti jų aiškinimo ir taikymo probleminius aspektus.

⁷¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737

⁷² OL L 180, 2000 7 19, p. 22.

⁷³ OL L 303, 2000 12 02, p. 16

⁷⁴ OL L 204, 2006 07 26, p. 23.

⁷⁵ DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės Informacijos centras, 2004, p. 258.

Analizuojamo Darbo kodekso straipsnio atžvilgiu teismų praktika nėra gausi, LAT yra pasisakęs tik dėl Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 5 punkto, t. y. amžiaus, kaip teisėtos priežasties nutraukti darbo santykius, taikymo. Tačiau būtina pažymėti, jog anksčiau galiojusio Darbo kodekso redakcijos⁷⁶ 129 straipsnio 5 punkte buvo įtvirtinta išimtis, numatanti, jog teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna. Praktikoje ši išimtis buvo klaidingai traktuojama kaip pakankamas pagrindas nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį. LAT 2003 m. gruodžio 29 d. apžvalgoje⁷⁷ išaiškino, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 5 punktas, kaip ir kitos Darbo kodekso normos, turi būti aiškinamas sistemiškai ir atsižvelgiant į aplinkybę, jog Darbo kodekso 129 straipsnis nenumato jokių konkrečių svarbių priežasčių, kurioms esant darbdaviui leidžiama nutraukti darbo sutartį. Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 5 punkte nurodytos išimties atveju vien tik darbuotojo amžius negali būti savaime svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį. Svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 5 punkte nurodytos išimties atveju galėtų būti svarbios aplinkybės, susijusios su darbuotojo amžiumi ir jo netinkamumu atlikti darbo sutartimi sulgytas darbo funkcijas. Be to LAT pabrėžė, kad teisei į visą valstybinę socialinio draudimo senatvės pensiją atsirasti teisiškai reikšmingi yra du faktai: ar darbuotojas yra sulaukęs įstatyme nustatyto senatvės pensijos amžiaus ir ar jis turi būtinąjį valstybinio socialinio draudimo stažą, o ne vien tik darbuotojo atitinkamas amžius.⁷⁸ Iš to seka išvada, kad vien tik darbuotojo amžiaus kriterijus nėra lemiamas. 2004 m. kovo 1 d. nutartyje⁷⁹ LAT konstatavo, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 5 punkte nurodytas atitinkamas darbuotojo amžius gali būti darbo sutarties nutraukimo priežastimi tik tada, kai ji yra svarbi, t.y. turi esminę įtaką darbuotojo profesiniams gebėjimams ir kitiems kriterijams, dėl ko suėjus tam tikram darbuotojo amžiui, kyla klausimas, ar jis gali tinkamai atlikti darbo sutartyje sulgytas darbo funkcijas (Darbo kodekso 129 str. 2 d.). Atleidžiant iš darbo tik dėl to, kad darbuotojui suėjo tam tikras amžius, nors jis nedaro įtakos tinkamam darbo funkcijų atlikimui, yra pagrindas tokį atleidimą vertinti kaip diskriminacinį (Darbo kodekso 2 str. 1 d. 4 p.). Teisė dirbti negali būti susiaurinama dėl darbuotojų amžiaus, lyties, tautybės ar kitų aplinkybių, nes tokiu atveju galima konstatuoti diskriminacijos darbo santykiuose požymius.

⁷⁶ 2002 m. birželio 4 d. redakcija.

⁷⁷ *Supre*, note 10.

⁷⁸ Būtina pabrėžti, jog skirtingai nei kitos garantijos, ši yra tiesiogiai siejama su socialinės teisės reguliavimu, nustatyti šioms išmokoms gauti.

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje *B. S. v. Vėžl Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*, Nr. 3K-3-144/2004, kat. 2.4.3.3, 2.5.

Galima daryti išvadą, jog įstatymo leidėjas mėginamas netinkamu būdu sumažinti garantiją nuo atleidimo iš darbo dėl amžiaus, formuluodamas ją kaip atleidimo pagrindą, pažeidė šalių interesų pusiausvyrą ir netgi sujaukė teisinio reguliavimo struktūrą ir sistemą.

3.1.2. Apribojimai, taikomi darbdaviui, darbuotojui auginant vaiką (vaikus) iki trejų metų

Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas apribojimas nutraukti darbo sutartį su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, jei nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 str.).

Apie šį apribojimą buvo kalbėta atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, kontekste ir buvo prieita išvados, jog nagrinėjamas apribojimas yra laikomas kaip kompleksinė priemonė siekiant užtikrinti šeimos ir darbo interesų pusiausvyrą, kadangi tėvai, nepasinaudoję tėvystės/motinytės atostogomis ir dėl to neturintys atleidimo iš darbo garantijų pagal Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalį, yra saugomi pagal šią normą. Darbuotojai, kurie nepasinaudojo įstatymo suteikiama galimybe auginti vaiką, kol jam sueis treji metai atostogų metu, yra ginami lygiai taip pat, kaip ir šiomis atostogomis pasinaudoję darbuotojai. Toks reglamentavimas sietinas su socialinės apsaugos teisės normomis, kurios numato, jog tėvystės (motinytės) pašalpa yra mokama vienam iš tėvų (įtėvių) ar globėjui, kuris yra išleistas vaiko priežiūros atostogų ir jos mokėjimo dydis bei trukmė priklauso nuo vaiko priežiūros atostogų trukmės (Ligos ir motinytės socialinio draudimo įstatymo 19-21 str.), todėl darbuotojams, auginantiems vaikus iki trejų metų yra suteikta galimybė pasirinkti jiems tinkamą socialinės apsaugos modelį ir bet koku atveju užtikrinama atleidimo iš darbo apsaugos garantija.

Šios normos prasme, pagal analogiją Darbo kodekso 180 straipsniui, darbuotojais, auginančiais vaikus, reikėtų pripažinti senelį, senele, kitus giminaičius, faktiškai auginančius vaikus, taip pat darbuotoją, paskirtą vaiko globėju. Jeigu tėvas ir motina kartu augina vaiką (vaikus), jie abu naudojasi Darbo kodekso 132 straipsnio 2 dalyje numatyta garantija. Tuo tarpu darbuotojui, kuris yra minėtose atostogose, Darbo kodekso 180 straipsnio 2 dalis numato didesnę garantiją: per šių atostogų laiką jam paliekama darbo vieta, pareigos, išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama.⁸⁰

⁸⁰ *Supra*, note 25, p. 145.

Tačiau galima pasvarstyti, ar apribojimai, taikomi darbdaviui, darbuotojui auginant vaiką (vaikus) iki trejų metų, tam tikrais atvejais netampa priežastimi šių darbuotojų vengti darbo santykiuose. Štai, pavyzdžiui, įsidarbinimo atveju. Ar darbdaviui turės lemiamos įtakos renkantis iš kelių potencialių darbuotojų faktas, kad vienas iš jų turi vaiką iki trejų metų, arba augina vaiką nuo trejų iki keturiolikos metų (Darbo kodekso 129 str. 4 d.). Žinoma, negalima visų garantijų vertinti vien tik galimybės atleisti darbuotoją iš darbo aspektu, nes darbdavys nepriima darbuotojo vien tam, kad atleistų, bet esant sudėtingai ekonominei situacijai, keičiantis rinkos poreikiams ir šis aspektas turi reikšmės. Draudžiama diskriminuoti pagal šeimyninę padėtį, tačiau dėl įstatymų leidėjo nustatytų imperatyvių nekintančių garantijų tokia netiesioginė prielaida atsiranda. Tuo pasireiškia darbo teisinių santykių specifika, jei darbuotojas yra ginamas labiau nei to objektyviai reikėtų, ta gynyba tampa jo teisės į darbą varžymu.

3.1.3. Apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, esančiu darbo ginčų komisijos nariu

Darbo kodekso 303 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas draudimas darbdavio iniciatyva atleisti iš darbo darbuotojų išrinktus darbo ginčų komisijos narius, jei nėra jų kaltės pagal šio Darbo kodekso 129 straipsnį, išskyrus atvejį, kai darbovietė yra likviduojama. Šis apribojimas siejamas su galimybės susidoroti su darbuotoju, priėmusiu nepalankų darbdavio atžvilgiu sprendimą prevencija. O nuo galimybės susidoroti su darbuotoju, pasibaigus darbo ginčų komisijos nario kadencijai, darbuotoją saugo Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 2 punktas, kadangi pagal 1971 metų TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ ir Darbo kodekso 19 straipsnį darbo ginčų komisijos nariai yra laikomi vienais iš darbuotojų atstovų. Svarbu paminėti, jog pagal Darbo kodekso 288 straipsnio 1 dalį darbdavio atstovus į darbo ginčų komisiją skiria pats darbdavys, taigi, jis turi teisę spręsti, kuriems pusei darbo ginčų komisijos sudarančių narių ši garantija priklausys.

3.1.4. Apribojimai, taikomi darbdaviui nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, paskirtu į darbo tarybos rinkimų komisiją

Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo⁸¹ 7 straipsnio 5 dalyje numatyta, jog darbuotojai, paskirti į rinkimų komisiją, rinkimų komisijos įgaliojimų metu darbdavio iniciatyva negali būti atleidžiami iš darbo, jei nėra jų kaltės. Šiuo darbo sutarties nutraukimo apribojimu siekiama užkirsti kelią darbdavio neteisėtiems veiksams, dėl kurių nebūtų suformuoti įmonės darbuotojų atstovai. Pažymėtina, jog šis apribojimas laikomas vienu iš mažiausiai pažeidžiančių darbdavio interesus, kadangi darbo rinkimų komisijos narių įgaliojimai trunka iki darbo tarybos susirinkimo į pirmąjį posėdį (Darbo tarybų įstatymo 7 str. 6 d.), o pati darbo tarybos rinkimų procedūra nėra ilgai trunkanti.

3.2. Apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su tam tikrų kategorijų darbuotojais

Darbo kodekse atskirai numatyta, jog darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus (Darbo kodekso 129 str. 4 d.). Šio sutarties nutraukimo pagrindo išskyrimas, atsižvelgiant į tam tikras socialiai pažeidžiamų darbuotojų kategorijas, vertintinas kaip patenkantis į tiriamų darbdaviui taikomų darbo sutarties nutraukimo apribojimų spektrą, todėl reikalinga įvertinti jo teisinį, socialinį ir ekonominį aspektus.

Pirmiausia būtina išsiaiškinti šio apribojimo turinį. Darbo kodeksas nekonkretizuoja, kokie tai galimi sutarties nutraukimo atvejai, tačiau galima daryti išvadą, jog skirtingų sąvokų „svarbios priežastys“, „ypatingi atvejai“, „esminis darbdavio interesų pažeidimas“ vartojimas turėtų reikšti ir tai, jog jos turi skirtingą prasmę ir turinį. LAT 2003 m. gruodžio 29 d. apžvalgoje⁸² pažymėjo, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalis aiškintina ir taikytina kartu su to paties straipsnio 1, 2 ir 3 dalimis. Pagal Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalį neterminuota darbo sutartis su šioje teisės normoje išvardytais darbuotojais gali būti nutraukta tik esant svarbioms priežastims (Darbo kodekso 129 str. 2 ir 3 d.) ir tik ypatingais atvejais, jeigu tokio darbuotojo palikimas darbe

⁸¹ Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

⁸² *Supra*, note 10.

iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Darbdavys, nutraukdamas neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju, patenkančiu į Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje nurodytų asmenų kategorijas, privalo turėti ir priežastį, kuri būtų svaresnė nei atleidžiant darbuotojus, nepatenkančius į tokių asmenų kategorijas. Šios teisės normos prasme ypatingais atvejais paprastai suprantami tie atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Ar darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, nustatoma atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis. Ypatingais atvejais galėtų būti suprantami atvejai, kai, pavyzdžiui, darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą (Darbo kodekso 122 str.) ir pan. Remiantis šiuo išaiškinimu galima daryti išvadą, kad darbdavio interesų pažeidimas yra ne papildoma sąlyga, o ypatingo atvejo turinio elementas.

V. Tiažkijus mėgina atskleisti ypatingo atvejo ir esminių darbdavio interesų galimus traktavimo atvejus, nurodydamas, kad ypatingas atvejis turėtų skirtis nuo daugumos, nuo įprastos darbo sutarties nutraukimo praktikos, turi būti nepaprastas, svarbesnis, ypatingu atveju turėtų būti pripažįstamos tam tikros aplinkybės, kurios nėra dažnai pasitaikančios, sunkiai prognozuojamos, kurios yra taisyklės išimtis ar sudaro absoliučią mažumą, o esminiu darbdavio interesų pažeidimu būtų galima laikyti darbdavio pagrindinių teisių, konstitucinių teisių pažeidimą, pvz., teisės pasirinkti verslą, dar vienas vertinimo kriterijus būtų didelės darbdavio išlaidos ir nepagrįstai dideli nuostoliai, susiję su darbuotojo, priskirto socialiai ginamai darbuotojų grupei, palikimu darbe.⁸³

LAT 2004 m. birželio 9 d. nutartyje⁸⁴ išplėtė ypatingo atvejo sąvoką, išaiškindamas, jog tolesnis darbuotojo palikimas darbe perdavus vykdytas funkcijas kitiems darbuotojams reikštų tokio darbuotojo faktinę prastovą, tai lemtų nuolatinius darbdavio patiriamus darbuotojo atlyginimo dydžio nuostolius, šios aplinkybės pripažintinos galinčiomis iš esmės pažeisti darbdavio turtinius interesus, todėl siekdamas išvengti nuostolių darbdavys gali siūlyti pradėti tokio darbuotojo atleidimo iš darbo procedūrą Darbo kodekso 129 straipsnio 2 ir 4 dalių pagrindais. Darbdaviui ekonominė būtinybė ir jo tiesioginis interesas yra siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurių atliekamas darbas ir jo rezultatai pasikeitus aplinkybėms tampa

⁸³ *Supra*, note 51, p. 436-437.

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje *O. T. v. Panevėžio K. Paltaroko vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-356/2004, kat. 2.4.3.2, 2.6.

neberekalingi, nebepateisinantys darbuotojo buvimo darbe. Toks atvejis, kai darbuotojo atliekamas darbas savo įnašu neprisideda prie darbdavio (įmonės) veiklos rezultatų, bet, atvirkščiai, blogina darbdavio finansinę padėtį, yra tas ypatingas atvejis, dėl kurio darbdavys turi teisę pagal Darbo kodekso 129 straipsnio 2, 4 dalis atleisti darbuotoją laikydamasis įstatymo nustatytos tvarkos.

Kiekviena civilizuota valstybė, vykdydama, socialinę politiką, suteikia tokiems asmenims papildomų lengvatų, jų teisinis statusas yra privilegijuotas.⁸⁵ Aptariamų darbuotojų kategorijų atleidimo apribojimai siejami su asmenų socialiniu pažeidžiamumu, siekiu apsaugoti juos nuo darbo netekimo, užtikrinant papildomos užimtumo garantijos. Šis įstatymo leidėjo siekis yra socialiai pagrįstas, ypač turint omenyje, kad Lietuvos valstybė yra socialiai orientuota.⁸⁶

Toliau darbe bus nagrinėjamas apribojimo darbdaviui nutraukti darbo sutartį su kiekvienos kategorijos darbuotojais teisinis ir ekonominis pagrindimas.

3.2.1. Priešpensijinio amžiaus darbuotojai

Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje įtvirtintas apribojimas, taikomas darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su priešpensijinio amžiaus darbuotojais. Šis apribojimas turi ne atskiros garantijos teisinę formą, bet yra išreikštas kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindo sudėties juridinio fakto reikalavimas. Pensininkai, vaikai ir nėščios moterys tradiciškai laikomi labiausiai pažeidžiama asmenų kategorija. Priešpensijinio amžiaus žmonės laukdami užsitarnauto senatvės poilsio yra išskirtinė darbuotojų grupė. Pažeidus jų įprastą gyvenimo ritmą, jie patiria didžiulės žalos, todėl įstatymų leidėjas numatė jiems tas tikras užimtumo garantijas, susijusias ne tik su jų asmenybe, bet ir su būsimomis socialinėmis garantijomis ir šios garantijos yra visiškai pagrįstos. Tačiau darbo rinkos paradoksas yra tas, kad kuo labiau socialinės garantijos yra pateisinamos ir pagrįstos, tuo mažiau toks darbuotojas yra reikalingas darbdaviui. Jei šalį alinusi ekonominė krizė

⁸⁵ *Supra*, note 51, p. 436.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 2 dalies (2005 m. gegužės 19 d. redakcija) nuostatos ir dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimu Nr. 309 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 13 punkto (2004 m. kovo 22 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai Dėl Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 2 dalies (2005 m. gegužės 19 d. redakcija) nuostatos ir dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimu Nr. 309 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 13 punkto (2004 m. kovo 22 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 51-1904.

labiausiai paveikia pensininkus, tai darbo teisės liberalizavimas – priešpensijinio amžiaus darbuotojus.

Darbdaviai ir jų organizacijos savo reikalavimus grindžia darbo sąlygų lankstumo politika ir jas praktiškai įgyvendinant kartu pateikiami reikalavimai valdžios institucijoms, kad būtų decentralizuotas darbo sąlygų reglamentavimas, suteikiant kuo daugiau laisvės kiekvienai įmonei ar įmonių grupei.⁸⁷ Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos⁸⁸ iškeltą tikslą modernizuoti darbo santykių reglamentavimą, didinti jų lankstumą buvo pakeistos kai kurios Darbo kodekso nuostatos. 2009 m. liepos 23 d. priimti Darbo kodekso „kriziniai“ pakeitimai⁸⁹, kuriais buvo sumažintos būtent šios socialinės grupės garantijos ir pakeitimais nustatyta, jog darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai (kolektyvinėje sutartyje gali būti sulygta, kad šis apribojimas taikomas darbuotojams, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip treji metai) gali būti nutraukiama tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, taipogi nustatant, kad šie pakeitimai galios iki 2010 m. gruodžio 31 d., t. y. toks reglamentavimas yra tik laikinas.

Tačiau kyla pagrįstas klausimas, ar keičiant darbo santykių pusiausvyrą palankiau vienos kurios šalies interesams darbo santykiai yra modernizuojami. T. Davulis puikiai pastebi, jog tokių normų kūrimas ir keitimas yra ne kas kita, kaip demarkacinės linijos, kuri lemia priešingų jėgų išsidėstymą konkrečiu momentu konkrečioje vietoje, perbraižymas.⁹⁰

Bendrieji darbo teisės principai nustato *in favorem* darbo teisės normų taikymą darbuotojui, todėl galima daryti prielaidas, kad laikinas „krizinis“ reguliavimas tėra desperatiškas bandymas pasinaudojant teisiniais įrankiais primesti iš anksto pasmerktą žlugti teisinį reglamentavimą. Akivaizdu, kad net ir esant Darbo kodekso normų kolizijai, turi būti taikoma darbuotojui palankesnė nuostata (Darbo kodekso 11 str.).⁹¹

Taigi, galima daryti išvadą, kad toks reglamentavimas vargiai atspindėjo darbo santykių šalių interesų pusiausvyrą, o kaip jo pasekmė išivyravo socialinis

⁸⁷ DAMBRAUSKIENĖ G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 30 (22), p. 81-89.

⁸⁸ Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. gruodžio 9 d. nutarimas Nr. XI-52 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 146-5870.

⁸⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2009, Nr. 93-3993.

⁹⁰ DAVULIS T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8 (110), p. 29.

⁹¹ MAČIULAITIS, V. Terminuotos darbo sutartys flexicurity aspektu. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, Nr. 3 (7), p. 305.

nepasitenkinimas. Teisės doktrinoje pripažįstama, jog bandymais sukurti lanksčius darbo santykius negali būti pažeistas darbo santykių saugumo principas.

Tačiau būtina šį apribojimą, taikomą darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su priešpensijinio amžiaus darbuotojais įvertinti ir Europos Sąjungos teisės teisėtumo aspektu. Darbo kodekse daug nuostatų, kurios diferencijuoja asmenų teisinę padėtį pagal subjektyvius ir objektyvius požymius. Daugelis šių lengvatų ir apsauginių nuostatų galės būti pateisinamos direktyvose numatytomis išimtimis, tačiau jau dabar aišku, kad nuostatos, siejančios darbuotojų garantijas su teisės į senatvės pensiją įgijimu, neatitinka Bendrijos teisės reikalavimų. Sunku pagrįsti ir lengvatas, kurias įstatymų kūrėjas sieja su darbo įmonėje stažu.⁹² Vadinasi, Europos Sąjungos suformuoto teisinio reguliavimo atžvilgiu nagrinėjama garantija gali būti traktuojama kaip peržengianti diferenciacijos ribas.

Svarbus dar vienas aspektas – jei anksčiau buvo minėta, kad darbo teisėje įtvirtintos garantijos nėra siejamos su socialinės teisės užtikrinamomis pašalpomis, šį atvejį reikėtų laikyti išimtimi. Remiantis socialinės teisės įtvirtintomis teisės normomis nustatomas ne tik pensijos amžius, tačiau turi būti atsižvelgiama ir į socialinio draudimo stažą, t. y. darbo sutarties nutraukimo apribojimas yra tiesiogiai siejamas su darbuotojo potencialiomis socialinėmis išmokomis.

Dar viena aktuali pastaba – priešpensijinio amžiaus darbuotojų apsauga yra įtvirtinta ne tik nagrinėto Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje, tačiau jiems taip pat suteikiama pirmenybės teisė pasilikti darbe pagal Darbo kodekso 135 straipsnio 4 punkte, tačiau pastarajame sumažintas amžiaus kriterijus. Sistemškai įvertinus šiuos apribojimus, galima teigti, jog jie nėra pertekliniai, kadangi Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje įtvirtintas ribojimas yra absoliutus, o Darbo kodekso 135 straipsnio 4 punkto apribojimas taikomas tik dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, jis nėra absoliutus, be to yra siejamas su kvalifikacijos kriterijumi.

⁹² PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 460.

3.2.2. Darbuotojai iki aštuoniolikos metų

Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje įtvirtintas apribojimas, taikomas darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su darbuotojais iki aštuoniolikos metų. Šis apribojimas turi ne atskiros garantijos teisinę formą, bet yra išreikštas kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindo sudėties juridinio fakto reikalavimas. Kaip jau minėta anksčiau pensininkai, vaikai ir nėščios moterys tradiciškai laikomi labiausiai pažeidžiama asmenų kategorija. Todėl nutraukiant darbo sutartį su tokiu darbuotoju, turi būti užtikrinta papildoma jo užimtumo apsauga, kadangi toks darbuotojas dar nėra konkurencingas, negali lengvai pakeisti darbo vietos. Tačiau žiūrint iš darbdavio pusės šis apribojimas jam net gali būti naudingas – jis gali „užsiauginti“ tokį lojalų darbuotoją, kuris nuo pat jauno amžiaus bus susijęs su įmone tam tikrais asmeniniais ryšiais, iš pagrindų susipažinęs su jos veikla.

3.2.3. Neįgalūs darbuotojai

Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje įtvirtintas apribojimas, taikomas darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su neįgaliais darbuotojais. Šis apribojimas turi ne atskiros garantijos teisinę formą, bet yra išreikštas kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindo sudėties juridinio fakto reikalavimas. Neįgalių asmenų integravimo į darbo rinką teisinis reglamentavimas pakito – anksčiau darbdaviui buvo draudžiama savo iniciatyva atleisti iš darbo neįgalų asmenį, nesant šio asmens kaltės, be savivaldybės globos ir rūpybos institucijos sutikimo. Šiandieniniame reguliavime neįgaliųjų atleidimas iš darbo reikalauja ypatingo atvejo buvimo, o tam, kad jie galėtų konkuruoti darbo rinkoje yra užtikrinamos papildomos valstybinės socialinės integracijos priemonės.

Be to ši apribojimą būtų galima interpretuoti kaip galimos diskriminacijos prevenciją. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje⁹³ pripažįstama kovos prieš bet kokią diskriminacijos formą reikšmė, įskaitant poreikį imtis reikiamų priemonių socialinei ir ekonominei pagyvenusių ir neįgalių žmonių integracijai. Europos Sąjungos aktuose pabrėžiamas poreikis kurti darbo rinką, kuri būtų palanki socialinei integracijai, suformuluojant nuoseklų politinių nuostatų rinkinį, skirtą kovai su diskriminacija, nukreipta prieš tokias grupes, kaip neįgalieji. Jose taip pat pabrėžiamas poreikis ypač atkreipti dėmesį į paramą vyresnio amžiaus darbuotojams, kad jie taptų aktyvesne darbo jėga.

⁹³ OL C 364, 2002-12-18, p. 1.

3.2.4. Darbuotojai, auginantys vaiką (vaikus) nuo trejų iki keturiolikos metų

Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje įtvirtintas apribojimas, taikomas darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį su darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų. Šis apribojimas turi ne atskiros garantijos teisinę formą, bet yra išreikštas kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindo sudėties juridinio fakto reikalavimas.

Reikėtų pradėti nuo to, kad teisės normoje nurodyta sąvoka nėra tiksli. Atleisti darbuotoją pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, nesant jo kaltės, yra draudžiama (Darbo kodekso 132 str. 2 d.), todėl tokiam darbuotojui negali būti taikoma Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalis ir keliamas ypatingo atvejo apribojimas. Antra, iš normos turinio neaišku, ar darbuotojas privalo turėti daugiau nei vieną vaiką, kad ši garantija jam būtų taikoma.

2003 m. gruodžio 29 d. apžvalgoje⁹⁴ LAT išaiškino, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalies prasme darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, yra vaiko tėvai (įtėviai), vaiko globėjas. Šios teisės normos taikymui neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas augina vaiką, taip pat nėra reikšmingi klausimai, susiję su vaiko išlaikymu.⁹⁵ Iš to seka išvada, jog yra nesvarbu ir kokį skaičių vaikų turi darbuotojas.

Šis apribojimas grindžiamas valstybės visapusiška parama šeimai, darbo ir šeimos interesų derinimu. Šeima yra laikoma visuomenės ląstele, jos apsaugai skiriamas didelis dėmesys.

Aptarus Darbo kodekso 129 straipsnyje numatytus darbo sutarties nutraukimo apribojimus, galima daryti išvadą, jog jie yra socialiai ir teisiškai pagrįsti, šių asmenų grupės tradiciškai priskiriamos socialiai pažeidžiamiems ir remtiniems asmenims, tačiau yra keliamas klausimas dėl priešpensijinio amžiaus asmenų diferenciacijos pagrįstumo, kuri siejama su teisės į senatvės pensiją įgijimu.

⁹⁴ *Supra, note 10.*

⁹⁵ *Ibid.*

3.3. Apribojimai, taikomi darbdaviui, susiję su darbuotojų atstovavimo funkcijomis

Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalis skelbia, jog profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai. Asociacijų laisvė užima ypatingą vietą tarp pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių. Tai yra būtina socialinio teisėtumo pažangos sąlyga.⁹⁶ Su šiuo asociacijų laisvės įtvirtinimo principu siejami ir sekantys apribojimai taikomi darbdaviui, susiję su darbuotojų atstovavimo funkcijomis. Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, jog darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (Darbo kodekso 19 str.), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo.

To paties straipsnio 4 dalyje numatyta, jog kolektyvinėje sutartyje gali būti nustatyta, kad šio straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija taikoma ir kitiems darbuotojams. Įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse nustatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų organų sutikimo. Įgyvendinant šio straipsnio dalį nagrinėjamas garantijas taip pat turi atstovas saugai ir sveikatai pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁹⁷ 13 straipsnio 9 dalį – darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai taikomos Darbo kodekso 134 straipsnyje nustatytos garantijos.

Atsižvelgdamas į tai, kad darbuotojų atstovų ir darbdavių interesai savo esme yra priešingi, įstatymų leidėjas, siekdamas apsaugoti darbuotojų atstovus, vykdančius savo funkciją, įtvirtino jiems atitinkamas garantijas. Darbuotojų atstovai Lietuvoje jau vien dėl savo teisinio statuso naudojami tam tikra apsauga nuo atleidimo iš darbo ir kitomis garantijomis (Darbo kodekso 134 str., 135 str. 1 d. 6 p., Profesinių sąjungų įstatymo 21 str., Darbo tarybų įstatymo 18 str.). Šiuo atveju gali būti keliamas klausimas, ar tos garantijos yra adekvačios, ar jos leidžia atstovams deramai atlikti pareigas, kaip to reikalauja direktyvos 2002/14/EB 8 straipsnis.⁹⁸

LAT 2003 m. gruodžio 29 d. „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (Darbo kodekso 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgoje“ išaiškinta, kad Darbo kodekso 134 straipsnyje nustatyta garantija darbuotojams - draudimas atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį be išankstinio atitinkamo organo sutikimo taikoma:

⁹⁶ PETRYLAITĖ. D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB

„Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 28.

⁹⁷ Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

⁹⁸ *Supra*, note 92, p. 414.

a) darbuotojams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus (Darbo kodekso 19 str.); garantija taikoma tuo laikotarpiu, kuriam jie išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (Darbo kodekso 134 str. 1 d.);

b) kitiems darbuotojams, kuriems Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos taikymas numatytas kolektyvinėje sutartyje (Darbo kodekso 134 str. 4 d.);

c) darbuotojams įstatymų ar kolektyvinės sutarties numatytais atvejais ir tvarka.

LAT pabrėžė, kad Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatyta garantija darbuotojų atstovams taikoma tik tiems darbuotojams, kurie išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius-renkamuosius organus. Šiais organais pagal Darbo kodekso 19 straipsnį gali būti:

a) darbovietėje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujantieji-renkamieji organai;

b) atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinės sąjungos, kuriai darbovietės darbuotojų kolektyvo susirinkimas perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją, atstovaujantieji-renkamieji organai;

c) darbovietės darbo taryba.

Aptariamoje apžvalgoje taip pat išaiškinta, kad Darbo kodekso 134 straipsnio 4 dalies nuostata, jog įstatymuose numatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų organų sutikimo, nukreipia į kitus įstatymus. Tokie atvejai numatyti, pavyzdžiui: Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnio 9 dalyje, pagal kurią darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai taikomos Darbo kodekso 134 straipsnyje nustatytos garantijos, taigi jo atleidimas iš darbo Darbo kodekso 129 straipsnio pagrindu galimas tik gavus jį išrinkusio darbuotojų kolektyvo susirinkimo sutikimą (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 str. 4 d.).

Darbdavys turi teisę tiesiogiai teisme ginčyti ne tik darbuotojus atstovaujančiojo organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, bet ir minėto organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotoją, kuriam Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos taikymas numatytas kolektyvinėje sutartyje, taip pat kitų organų (Darbo kodekso 134 str. 4 d.) atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo (Darbo kodekso 9 str. 1 d., 134 str. 3 d.).

LAT pabrėžė, kad, kai darbdavys, esant ginčui teisme, įrodo, jog atitinkamo organo sprendimas atsisakyti duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, teismas šiuo pagrindu gali panaikinti ne tik darbuotojus atstovaujančiųjų organų, bet ir kitų organų (Darbo kodekso 134 str. 4 d.) sprendimus (Darbo kodekso 9 str. 1 d., 134 str. 3 d.).

Tiek darbuotojus atstovaujantieji organai, tiek ir kiti organai, kurie sprendžia darbdavio pareiškimus duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, privalo savo teisėmis naudotis protingai ir sąžiningai, taip pat negali be pakankamo pagrindo riboti darbdavio teisių, varžyti galimybę vykdyti pagrindines darbdavio, kaip ūkio subjekto, funkcijas, pažeisti darbdavio teisių ir teisėtų interesų.

Išsiaiškinus šių darbo sutarties nutraukimo apribojimų prasmę ir jų taikymo aplinkybes galima daryti išvadą, jog vien dėl to, kad darbdaviui suteikiama teisė ginčyti darbuotojus atstovaujančiojo organo atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, šis darbo sutarties nutraukimo apribojimas negali būti laikomas nepagrįstu ir nevaržo darbdavio teisių daugiau nei tai yra objektyviai reikalinga.

Galima pateikti keletą Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalies taikymo praktikoje pavyzdžių:

LAT 2005 m. rugsėjo 28 d. nutartyje⁹⁹ konstatavo, kad byla nagrinėję teismai padarė teisingas išvadas, jog B. G. palikimas darbe be konkrečios darbo vietos pažeidžia darbdavio, kaip komercinės–ūkinės veiklos subjekto, interesus. Kadangi trečiasis asmuo nesutiko dirbti jokio ieškovo pasiūlyti darbo, tai ieškovui nebeliko kitos išeities – tik jį atleisti. Profesinių sąjungų įstatymo preambulėje nurodyta, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus. Taigi profesinės sąjungos gina darbuotojų interesus, kai darbdavys jų atžvilgiu vykdo neteisingą su darbo santykiais susijusią veiklą. Šiuo konkrečiu atveju profesinės sąjungos nesutikimas yra visiškai nemotyvuotas, ji vienpusiškai gina savo valdybos pirmininko interesus, nepateikdama argumentų apie jo darbo teisių pažeidimą.

LAT 2010 m. gruodžio 28 d. nutartyje¹⁰⁰ pažymėjo, jog buvimas teritoriniu principu veikiančios profesinės sąjungos atstovaujamojo organo nariu savaime nereiškia, kad tokiam darbuotojui yra taikomos Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nustatytos garantijos. LAT taipogi konstatavo, kad Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta garantija – draudimas atleisti iš darbo pagal Darbo kodekso 129 straipsnį be išankstinio atitinkamo organo sutikimo darbuotojus, išrinktus į darbuotojų atstovaujamuosius organus, tuo atveju, kai tokie darbuotojai yra ne įmonėje veikiančios profesinės sąjungos

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje AB „Vilniaus Vingis“ v. AB „Vilniaus Vingis“ Inžinierių profsąjunga, ginanti trečiojo asmens B. G. teises, Nr. 3K-3-430/2005, kat. 11.11.

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje profesinė sąjunga „Uostininkas“, ginantis trečiojo asmens Š. B. teises, v. UAB „Klaipėdos konteinerių terminalas“, Nr. 3K-3-575/2010, kat. 3.1, 3.2.

nariai, taikoma, kai įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas yra perdavęs profesinei sąjungai.

3.4. Pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius

Darbo kodekso 135 straipsnyje įtvirtinta pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Šią pirmenybės teisę taip pat gali traktuoti, kaip apribojimą, taikomą darbdaviui, nutraukti darbo santykius su tais darbuotojais, kurie, remiantis diferenciacijos principu, tam tikromis sąlygomis negali būti atleisti. Taipogi svarbu pabrėžti, jog ši pirmenybės teisė atsiranda tik nutraukiant darbo santykius, kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, ir galimybė pasinaudoti pirmenybės teise darbuotojui neatsiranda nutraukiant darbo sutartį dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Taigi, Darbo kodekso 135 straipsnyje numatyta, jog:

1. Kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius, pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi darbuotojai:

1) kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga;

2) kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

3) kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius;

4) kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai;

5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;

6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (Darbo kodekso 19 straipsnis).

2. Šio straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 ir 5 punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją.

Vien pažvelgus vizualiai, galima pastebėti, jog dauguma kategorijų asmenų sutampa su jau nagrinėtų apribojimų, taikomų darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, todėl šių kategorijų asmenų, todėl pasikartojantys aspektai nagrinėjami nebus. Tam, kad pirmenybės teise būtų galima pasinaudoti, pirmiausia reikia tiksliai išsiaiškinti jos subjektus. Toliau bus remiamasi Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), apibendrinimo apžvalga. Nagrinėjama papunkčiui:

1) darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga - tie toje darbovietėje sužaloti darbuotojai, kurie darbuotojų skaičiaus mažinimo metu vis dar yra netekę tam tikros, procentais išreikštos profesinio darbingumo dalies, tačiau yra darbingi ir nesinaudoja darbo vietos (pareigų) išsaugojimo garantija pagal Darbo kodekso 133 straipsnio 1 dalį. Vien tik praeityje įvykęs darbuotojo sužalojimo darbe faktas, po kurio darbuotojo darbingumas visiškai atsistatė, nesudaro pagrindo tokį darbuotoją priskirti prie darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti pagal Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 1 punktą.

2) vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų - darbuotojai, kurie faktiškai vieni augina vaiką (vaikus) ar įvaikį (įvaikius) iki šešiolikos metų amžiaus (pavyzdžiui, yra našlys (našlė), vieniša motina (įmotė), kitas vaiko tėvas (įtėvis) atlieka laisvės atėmimo bausmę ar jam neterminuotai arba terminuotai apribota tėvų valdžia, santuoka yra nutraukta ar gyvena skyrium ir teismo sprendimu vaiko (įvaikio) gyvenamoji vieta yra nustatyta su juo, kt.). Šis sąrašas nėra baigtinis. Šios teisės normos taikymui neturi reikšmės, ar darbuotojas vienas išlaiko auginamą vaiką, ar kitas vaiko tėvas taip pat vykdo pareigą materialiai išlaikyti nepilnametį vaiką;

priziūri kitus šeimos narius, pripažintus pirmos ar antros grupės invalidais – darbuotojai, kurie faktiškai vieni priziūri (saugo, rūpinasi saugumu, gyvenimu) kitą savo šeimos narį (narius), pripažintą pirmos ar antros grupės invalidu (pavyzdžiui, darbuotojas, gyvenantis kartu su savo tėvu, pripažintu antros grupės invalidu, jeigu nėra kitų kartu gyvenančių pilnamečių šeimos narių, kt.). Priežiūros faktui patvirtinti pakanka, kad darbuotojas pateiktų dokumentus, patvirtinančius jo ir šeimos nario (narių), pripažinto pirmos ar antros grupės invalidu, tapačią gyvenamąją vietą. Praktikoje gali būti ir kitų situacijų. Darbuotojo šeimos nariais aptariamąsias teisės normos prasme gali būti jo tėvai (įtėviai), sutuoktinis, vaikai (įvaikiai), broliai, seserys, seneliai, vaikaičiai ir kiti giminiaičiai.

3) turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius. Pagal Darbo kodekso 30 straipsnio 2 dalį nepertraukiamojo darbo stažo skaičiavimo tvarką iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Vyriausybė, o kitose darbovietėse - kolektyvinės sutartys. Jeigu atitinkamoje darbovietėje nėra galiojančios kolektyvinės sutarties arba ji nereglamentuoja darbuotojų nepertraukiamojo darbo stažo skaičiavimo tvarkos, darbuotojų nepertraukiamasis stažas, reikšmingas Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 3 punkto taikymui skaičiuotinas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimu Nr. 940 patvirtinta tvarka (Darbo kodekso 9 straipsnio 1 dalis).

Yra numatyta Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 3 punkte įtvirtintos taisyklės, kad pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi darbuotojai, kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išimtis. Ji taikoma tiems darbuotojams, kurie pagal Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymą ar užsienio teisės normas gauna visą senatvės pensiją arba yra įgiję teisę ją gauti. Teisei į visą valstybinę socialinio draudimo senatvės pensiją atsirasti teisiškai reikšmingi yra du faktai: ar darbuotojas yra sulaukęs įstatyme nustatyto senatvės pensijos amžiaus ir ar turi būtinąjį valstybinio socialinio pensijų draudimo stažą (Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 18 str., 19 str. 2-3 d., 20, 22, 55 str.), o ne vien tik darbuotojo atitinkamas amžius.

4) kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai. Ši garantija nustatyta norint, kad ilgai dirbę asmenys neprarastų tam tikrų socialinių garantijų (sveikatos draudimo, būsimos pensijos sumažėjimo ir t. t.);

5) tokią teisę turi kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka. Darbo kodekso visiškai nevaržo kolektyvinės sutarties šalių valios. Jos gali tokią garantiją numatyti kiekvienai darbuotojų grupei, pavyzdžiui, darbuotojams, kurie buvo renkami darbuotojų atstovais ar darbo ginčų komisijos nariais, daugiavaikių šeimų nariams, profesinių sąjungų aktyvistams ir pan.;

6) yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (remiantis Darbo kodekso 19 str.).

2. LAT apžvalgoje pasisakė, jog Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 1 ir 6 punktuose numatytą darbuotojų pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti nesiejama su jų turima kvalifikacija, jie turi pirmenybės teisę likti dirbti visų kitų tos darbovietės darbuotojų atžvilgiu (taigi ir darbuotojų, nurodytų Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4, 5 punktuose, atžvilgiu) net ir turėdami žemesnę kvalifikaciją. Kai, mažinant

darbuotojų skaičių, būti paliktais dirbti tarpusavyje konkuruoja du ar daugiau tos pačios specialybės darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę pagal Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 1 ir (ar) 6 punktus, pirmenybė taikoma tam iš jų, kurio kvalifikacija yra aukštesnė, o jeigu jų kvalifikacija yra vienoda - darbdavys šiuo aspektu turi teisę pasirinkti.

Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 ir 5 punktuose numatytų darbuotojų pirmenybė ją turintiems darbuotojams kvalifikacijos kriterijaus pagrindu taikoma tiek prieš kitus tos pačios specialybės darbuotojus, turinčius pirmenybės teisę pagal šio straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 ir 5 punktus, tiek ir prieš pirmenybės teisės būti paliktiems dirbti neturinčius tos pačios specialybės darbuotojus.

Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 ir 5 punktuose nustatyta pirmenybė ją turintiems darbuotojams prieš atitinkamus darbuotojus, neturinčius pirmenybės teisės būti paliktiems dirbti, taikoma, jeigu pirmenybės teisę turinčių darbuotojų kvalifikacija nėra žemesnė (yra lygi ar aukštesnė) už pirmenybės teisės neturinčių atitinkamų toje darbovietėje dirbančių darbuotojų kvalifikaciją.

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

Darbuotojo kvalifikacija, reikšminga Darbo kodekso 135 straipsnio 2 dalies taikymui, suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą. Kvalifikacija nėra tapati išsilavinimui, kadangi išsilavinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją.

Išsiaiškinus pirmenybės teisės būti paliktam dirbti normų praktinį taikymą, tampa aiškus šių teisės normų tikslas ir uždavinys - numatyti teisės į darbą apsaugos priemones tam tikrų kategorijų darbuotojams, kuriems tokia speciali apsauga yra reikalinga darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju. Dėl tokios apsaugos reikalingumo kriterijų ir jų atitikimo diferenciacijos principui pasisakoma atsižvelgiant į Europos Sąjungos teisės suformuotą praktiką ir diskriminacijos bei diferenciacijos principams taikomas taisyklės,

daroma išvada, jog daugelis šių lengvatų ir apsauginių nuostatų galės būti pateisinamos direktyvose numatytais išimtimis, tačiau jau dabar aišku, kad nuostatos, siejančios darbuotojų garantijas su teisės į senatvės pensiją įgijimu, neatitinka Bendrijos teisės reikalavimų. Sunku pagrįsti ir lengvatas, kurias įstatymų kūrėjas sieja su darbo įmonėje stažu.¹⁰¹ Taigi, įstatymų leidėjas turi rasti tokius diferenciacijos kriterijus ir taip juos suformuoti, kad nekiltų pavojaus kaskart peržengti teisėtumo ribos.

4. Specialieji apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį be įspėjimo, darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės

Bendrieji apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kurie buvo aptarti antroje magistro darbo dalyje, taikomi ir nutraukiant darbo sutartį Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje numatytais pagrindais (LAT praktika apžvelgiama antroje darbo dalyje). Tačiau be šių apribojimų, darbdaviui, siekiančiam nutraukti darbo santykius, taikomas dar vienas specialus, tik šiam pagrindui nustatytas apribojimas – profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas jų kadencijos laikotarpiu taip pat negali būti atleisti iš darbo be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo dėl to, kad nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos, (Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalies antras sakiny).

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, pasisakydamas dėl tuo metu galiojusios Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 3 dalies, pagal kurią darbuotojams, išrinktiems į renkamuosius profesinės sąjungos organus ir nenutraukusiems su darbdaviu sudarytos darbo sutarties, skiriant drausmines nuobaudas reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas, konstatavo, kad ši norma reguliuoja profesinės sąjungos narių, kurie yra išrinkti į renkamuosius profesinės sąjungos organus, darbo ir socialines garantijas. Šios garantijos tokiems profesinės sąjungos nariams yra numatytos tam, kad jie dėl savo darbo renkamuosiuose profesinės sąjungos organuose nebūtų kaip nors diskriminuojami, t. y. kad su jais nebūtų susidorota už jų veiklą šiuose organuose (pavyzdžiui, be pagrindo paskiriant drausmines nuobaudas ir kt.), taip pat kad darbo šiuose organuose laikotarpiu jiems būtų išsaugotos lygios su kitais darbuotojais teisės.

¹⁰¹ *Supra*, note 92, p. 461.

Beje, Tarptautinės darbo organizacijos 135 konvencijos “Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje”, kurią 1994 m. birželio 23 d. ratifikavo ir Lietuvos Respublika, 1 straipsnyje yra pažymėta: “Darbuotojų atstovai įmonėje (o tokiais pagal Konvencijos 3 straipsnio “a” punktą laikomi ir profesinių sąjungų narių paskirti arba išrinkti atstovai) 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, arba veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, kokiu jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas.” Taigi Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2, 3, 4, 5 ir 6 dalių nuostatos derinasi su minėtos Konvencijos reikalavimais ginti darbuotojų atstovus nuo pavojų, kurie gali kilti dėl jų veiklos profesinėje sąjungoje.¹⁰²

Darbo sutarties nutraukimo apribojimo sąlygoje numatoma, kad darbdavys turi gauti sutikimą, jei ketina atleisti darbuotoją dėl to, kad šis nerūpestingai atliko darbo pareigas ar kitaip pažeidė darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Pažymėtina, kad prieš tai darbuotojui galėjo būti taikoma tik pastaba ar papeikimas (ne mažiau kaip viena), todėl laikytina, jog būtų neadekvatu, atleisti darbuotojų atstovų pirmininką dėl tokių darbo drausmės pažeisimų, už kuriuos buvo skiriamos minėtos drausminės nuobaudos. Žinoma, čia galimos įvairios praktinės situacijos ir darbdavys visada turi teisę dėl atitinkamo drausmės pažeidimo pasinaudoti galimybe atleisti darbuotoją Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje 1 dalyje numatytais pagrindais.

Aptartas ribojimas laikytinas teisiškai pagrįstu, kadangi darbdaviui nustatomas ne absoliutus draudimas atleisti tokį darbuotoją, o sąlyginis – jis turi gauti profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimą, kuris ne būtinai turi būti neigiamas. Be to, darbdavys visada gali tokį nesutikimą ginčyti teisme, jam suteikiama teisė apginti savo teisėtus interesus. Paminėtinas dar vienas aspektas vertinant šios teisės normos pagrįstumą, speciali apribojimo garantija nustatyta ne visiems darbuotojų atstovų nariams, o tik jų pirmininkui ir tik dėl vieno iš Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies galimų atleidimo pagrindų – pakartotinio drausmės pažeidimo – bet netaikomas, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Tai, kad šio apribojimo

¹⁰² Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1999.

taikymas yra diferencijuotas, vertintina kaip atitinkančiu darbo santykių šalių interesų pusiausvyrą.

Aptarus visus darbo sutarties nutraukimo apribojimus svarbu pažymėti, jog toks jų sisteminis skirstymas remiasi šiuo metu galiojančia teismų praktika, šis skirstymas nėra stabilus ir gali kisti priklausomai nuo reglamentavimo pokyčių ir teismų praktikos.

Išvados

1. Darbo teisėje įtvirtintos įvairaus pobūdžio garantijos darbuotojams ir apribojimai darbdaviui, kurie gali būti suprantami kaip atitinkamų sąlygų, priemonių, metodų, būdų ir principų sistema, suteikianti visiems ir kiekvienam lygias galimybes įgyvendinti savo teises ir laisves įvairiose teisinių santykių srityse Darbo sutarties nutraukimo apribojimus pagal jų taikymo srities konkrečius aspektus ir subjektus, kurių teisės šiais apribojimais yra ginamos, taipogi galima skirstyti į kelias rūšis – darbo sutarties nutraukimo pagrindo apribojimai, darbo sutarties nutraukimo tvarkos apribojimai, darbo sutarties nutraukimo apribojimai, nutraukiant darbo sutartį su tam tikroms kategorijoms darbuotojų. Magistro darbe nagrinėjami darbo sutarties nutraukimo apribojimai, kurie, remiantis diferenciacijos principu, yra nustatyti dėl darbuotojų priklausymo tam tikroms kategorijoms asmenų ar dėl tam tikros teisinės padėties ir pasireiškia kaip darbo sutarties nutraukimo draudimai ar papildomos privalomos darbo sutarties nutraukimo sąlygos, taikomos darbdaviui.

2. Darbo sutarties nutraukimo apribojimų teisinio reglamentavimo bei praktinio taikymo analizė atskleidė, kad tiek teorijoje, tiek praktikoje kyla nemažai problemų, susijusių su teisinio reglamentavimo trūkumais. Teismų praktikos analizė parodė, kad dalį praktinio taikymo problemų sukelia teisinio reglamentavimo trūkumai. Taigi atsižvelgiant į aptartas tiek teorines, tiek praktines Darbo kodekso normų aiškinimo ir taikymo problemas, darytina išvada, kad darbo sutarties nutraukimo apribojimų institutas darbo teisėje vis dar yra aktuali sritis tiek moksliniu tyrinėjimo aspektu, tiek praktiniu normų aiškinimu ir taikymu.

3. Remiantis Lietuvos darbo teisėje įtvirtintų darbo sutarties nutraukimo apribojimų reglamentavimu ir teismų praktikos išaiškintu šių normų taikymu, darbo sutarties nutraukimo apribojimus pagal jų taikymą konkrečiu darbo sutarties nutraukimo pagrindu galima išskirti kaip sistemą, susidedančią iš: bendrųjų darbo sutarties nutraukimo apribojimų, taikomų darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, specialiųjų darbo sutarties nutraukimo apribojimų, taikomų darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, ir specialiųjų darbo sutarties nutraukimo apribojimų, taikomų darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva be įspėjimo dėl darbuotojo kaltės. Bendrieji darbo sutarties nutraukimo apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės ir tam tikra grupė specialiųjų darbo sutarties nutraukimo apribojimų, taikomų darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės laikomi absoliučiais pagal taikymo sąlygų pobūdį.

4. Nors darbo sutarties nutraukimo apribojimai atsirado tikslu užtikrinti darbuotojo teisių ir teisėtų interesų apsaugą, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, jų taikymo sritis prasiplėtė ir bendruosius darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva apribojimus taip pat imta taikyti darbo sutarčiai pasibaigiant dar vienu iš pagrindų – ją nutraukiant suėjus terminuotos darbo sutarties terminui. Tokių taikymo sferos išplėtimą galima pagrįsti bendrųjų darbo sutarties nutraukimo apribojimų fundamentalumu ir ypatinga socialine ar net valstybine svarba.

5. Darbo sutarties nutraukimo apribojimų teisinį reglamentavimą lemia socialinės, ekonominės ir politinės aplinkybės. Svarbu įvertinti šių apribojimų teisinį, socialinį ir ekonominį pagrįstumą, jog būtų nustatyta, ar šie apribojimai atspindi darbo santykių šalių interesų pusiausvyrą, ar jie atitinka šiandieninius visuomenės ir darbo rinkos pokyčius, leidžia sukurti lanksčius ir saugius darbo santykius. Darbo sutarties nutraukimo apribojimų reglamentavimo kaita įtakoja ir kitų teisės šakų (pavyzdžiui, socialinės apsaugos teisės) teisinio reguliavimo pokyčius.

6. Darbo teisės pagrindinės apsauginės funkcijos tikslas apsaugoti darbuotoją, kaip silpnesniąją darbo santykių šalį, taip pat negali būti suabsoliutinamas, kadangi tokiu darbo santykių reguliavimu gali būti pasiektas priešingas rezultatas – darbuotojams teikiamos didelės ir neadekvačios darbo santykių saugumo garantijos lemia tokių darbuotojų nepatrauklumą darbo rinkos požiūriu, todėl jie netenka galimybės įgyvendinti savo teisės į darbą ar darbdavys, būdamas ekonomiškai stipresne šalimi, imasi įvairių neteisėtų būdų, jog, naudojant spaudimą tokiems darbuotojams, pastarieji darbo santykius būtų priversti nutraukti nepalankiomis sąlygomis, išvengiant ne tik įstatyme numatytų darbdaviui taikomų apribojimų, bet ir netenkant kitų socialinių garantijų. Tai dar kartą atspindi būtinybę reguliuojant darbo santykius nustatyti tinkamą darbo santykių šalių interesų pusiausvyrą.

7. Įvertinus konkrečių apribojimų teisinį, socialinį ir ekonominį pagrįstumą daugeliu atveju vis tiek neįmanoma pateikti vienareikšmiško jų pagrįstumo ir darbo santykių šalių interesų suderinamumo įvertinimo, kadangi nei vienas iš šių kriterijų nėra lemiamas, o vertinami kaip visuma.

Literatūros sąrašas

I. Norminė literatūra

1. Tarptautiniai teisės aktai:

- 1) 2000 m. TDO konvencija Nr. 183 „Dėl motinystės apsaugos (pakeista)“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.
- 2) 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“. International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995. Ženeva: ILO, 1996, p. 164-171.
- 3) 1981 metų TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740;
- 4) 1971 metų TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737;
- 5) 1958 m. TDO konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677;
- 6) 1949 metų TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-674;
- 7) 1948 metų TDO konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653;
- 8) 1982 m. TDO rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> [žiūrėta 2011-03-04].

2. Europos Sąjungos teisės aktai:

- 1) 1961 m. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704;
- 2) 1989 m. Europos Bendrijų darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. OL C 364, 2002 12 18, p. 1;
- 3) 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija). OL L 204, 2006 07 26, p. 23;
- 4) 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. OL L 80, 2002 03 23, p. 29;

- 5) 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. OL L 303, 2000 12 02, p. 16;
- 6) 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodų sąlygų taikymo principą asmenims nepaisant jų rasės arba etninės priklausomybės. OL L 180, 2000 07 19, p. 22;
- 7) 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 99/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. OL L 175, 1999 07 10, p. 43;
- 8) 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC. OL L 145, 1996 06 19, p. 4;
- 9) 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo. OL L 348, 1992 11 28, p. 1;

3. Nacionaliniai teisės aktai:

- 1) Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014;
- 2) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569;
- 3) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2009, Nr. 93-3993.
- 4) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972;
- 5) Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170;
- 6) Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 111-3574;
- 7) Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 49-1325;
- 8) Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973;
- 9) Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34–933;
- 10) Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios, 1972, Nr. 18-137;

4. *Travaux préparatoires*

- 1) Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. gruodžio 9 d. nutarimas Nr. XI-52 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 146-5870.
- 2) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 131 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas Nr. XIP-2968. Prieiga per internetą:
<http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=393185> [žiūrėta 2011-03-06].

II. Specialioji literatūra:

- 1) DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAIUSKIENĖ, R.; MAČERNYTĖ-PONOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007;
- 2) DAMBRAUSKIENĖ G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas. *Jurisprudencija*, 2002, Nr. 30 (22), p. 81-89;
- 3) DAVULIS T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės Informacijos centras, 2004;
- 4) DAVULIS T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, Nr. 8 (110), p. 27-33;
- 5) GRUŽEVSKIS, B.; POCIUS, A. *Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra formuojant integruotą požiūrį į užimtumo didinimą Lietuvoje*. Tyrimo ataskaita. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2008, p. 4.
- 6) GRUŽEVSKIS B. Darbo rinkos pokyčių įtaka darbo teisei. In *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010, p. 151-163.
- 7) Комаров, С. А., Малько, А. В. *Теория государства и права*. Москва: НОРМА, 2001;
- 8) *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis. Individualieji darbo santykiai. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004;
- 9) MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. Garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam: *disertacija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas 2002, p. 19;
- 10) MAČIULAITIS, V. Terminuotos darbo sutartys flexicurity aspektu. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, Nr. 3 (7), p. 293-310;
- 11) NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;

- 12) NEKROŠIUS, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 m. spalio 16-18. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004, p. 151-160.
- 13) PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje: kolektyvinė monografija*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008;
- 14) PETRYLAITĖ, D.; PETRYLAITĖ, V. *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojui*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2010;
- 15) PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008;
- 16) PETRYLAITĖ, V. Garantijos dirbantiems asmenims, auginantiems vaikus. *Justitia*, 2009, Nr. 1 (71), p. 53-60;
- 17) ŠVEDAITĖ, R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 4 (42), p. 9-24;
- 18) TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005;
- 19) TIAŽKIJUS, V. Darbo ir socialinės teisės santykio problema. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2010, 5 (2), p. 458-475;
- 20) VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000;
- 21) *Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius*. Briuselis: Europos Bendrijų Komisija, KOM (2006) 708, 15 p.

III. Teismų praktika

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2008 m. balandžio 29 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 2 dalies (2005 m. gegužės 19 d. redakcija) nuostatos ir dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimu Nr. 309 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 13 punkto (2004 m. kovo 22 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai Dėl Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo 7 straipsnio 2 dalies (2005 m. gegužės 19 d. redakcija) nuostatos ir dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 22 d. nutarimu Nr. 309 „Dėl Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių

ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ patvirtintų Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų 13 punkto (2004 m. kovo 22 d. redakcija) nuostatos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 51-1904.

2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.
3. Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, apibendrinimo apžvalga, patvirtinta Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimu Nr. 45. Teismų praktika, 2004, Nr. 31.
4. 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 senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44. Teismų praktika, 2003, Nr. 20.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje *K. V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas*, Nr. 3K-3-466/2010, kat. 11.9.2, 11.9.7;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. vasario 18 d. nutartis civilinėje byloje *P. Ž. v. sodininkų bendrija „(duomenys neskelbtini)“*, Nr. 3K-3-88/2009, kat. 11.9.5, 11.9.12, 11.10, 19.4;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje *J. Ch. v. individuali L. Š. įmonė (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8; 11.10;
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5, 11.9.7, 27.7;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje *V. V. v. Vilniaus miesto savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-83/2007, kat. 11.9.2;
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje *D. L. v. UAB „Ukmergės biofabrikas“*, Nr. 3K-3-93/2006, kat. 11.9.10.8;

11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 28 d. nutartis civilinėje byloje AB „Vilniaus Vingis“ v. AB „Vilniaus Vingis“ Inžinierių profsajunga, ginanti trečiojo asmens B. G. teises, Nr. 3K-3-430/2005, kat. 11.11;
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje ieškovės A. S. v. UAB „Lemminkainen Lietuva“, Nr. 3K-3-423/2005, kat. 11.6.1, 13.2.2;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. UAB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-92/2005, kat. 11.6.1, 11.9.2;
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje J. P. v. Kauno miesto savivaldybė, Nr. 3K-3-640/2004, kat. 2.4.4, 2.11;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje V. B. v. Klaipėdos vaikų globos namams „Danė“, Nr. 3K-3-605/2004, kat. 2.4.3.6;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 23 d. nutartis civilinėje byloje J. K. v. UAB „Alvora“, Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2.4.2;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje O. T. v. Panevėžio K. Paltaroko vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-356/2004, kat. 2.4.3.2, 2.6;
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje M. J. v. UAB „Vokė III“, Nr. 3K-3-220/2004, kat. 2.8;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje B. S. v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, Nr. 3K-3-144/2004, kat. 2.4.3.3, 2.5;

Apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį

Santrauka

Darbo teisės apsauginė funkcija realizuojama ginant darbuotoją, kaip ekonomiškai silpnesnę darbo santykių šalį, nustatomos tam tikros darbo teisinių santykių tęstinumo ir stabilumo garantijos bei numatomi apribojimai susiję su darbo teisinių santykių nutraukimu. Viena iš darbo sutarties pasibaigimo teisėtumo sąlygų – įstatyme numatytų sutarties nutraukimo apribojimų ir garantijų darbuotojams laikymasis. Darbo tyrimo objektu pasirinkti Lietuvos darbo teisėje įtvirtinti apribojimai, taikomi darbdaviui, nutraukiant darbo sutartį. Šio darbo tikslas yra atskleisti Lietuvos Respublikos darbo kodekso normų, įtvirtinančių darbo sutarties nutraukimo apribojimus, taikomus darbdaviui, reglamentavimo ir taikymo probleminius aspektus, šiuos apribojimus susisteminti bei įvertinti jų pagrįstumą. Darbe nagrinėjami tik tie darbo sutarties nutraukimo apribojimai, kurie yra nustatyti remiantis diferenciacijos principu. Darbe naudotasi loginės analizės ir sisteminės analizės, lingvistiniu, teleologiniu, lyginamuoju ir istoriniu-lyginamuoju, sistematiniu-sintezės metodais. Darbą sudaro įvadas, keturios dėstymo dalys ir išvados. Antra dėstymo dalis suskirstyta į atskirus skyrius, trečia dalis į skyrius ir poskyrius, atsižvelgiant į svarbiausius nagrinėjamos temos aspektus. Pabaigoje pateikiamas naudotos literatūros sąrašas ir santrauka.

RESTRICTIONS APPLICABLE TO THE EMPLOYER UPON TERMINATING AN EMPLOYMENT CONTRACT

SUMMARY

Labor law protection function is realized in defending an employee as an economically weaker side of employment, establishing certain legal labor relations of continuity and guarantees of stability and providing security restrictions associated with the termination of the employment relationship. One of the legality of termination of employment contract terms - the law provided for the termination of restrictions and guarantee respect for employees. The object of the master thesis is the limitations applicable to the employer on the termination of his contract in the Lithuanian labor law. This work is to reveal the Republic of Lithuania Labour Code standards which impose restrictions on the termination of employment for the employer and the application of the regulatory aspects of the problem, the following restrictions and systematic assessment of their validity. The paper addresses only the termination of employment restrictions, which are based on the principle of differentiation. In the thesis were applied logical analysis and systematic analysis, linguistic, theological, comparative and historical-comparative, systematic-synthesis methods. The thesis consists of introduction, four body parts and findings. The second part is divided into separate sections, the third part into the sections and subsections in relation to key aspects of the topic. At the end of the thesis list of literature and a summary are presented.