

VILNIAUS UNIVERSITETAS TEISĖS FAKULTETAS
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA

Agnė Abromaitė
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentė

Magistro darbas
DARBO SANTYKIO PRADŽIA IR PABAIGA

Vadovas: Doc. dr. Viktoras Tiažkijus
Recenzentas: Asist. Ieva Povilaitienė

Vilnius
2011

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBO SANTYKIO PRADŽIA	6
1.1. Teisinių darbo santykių samprata	6
1.2. Darbo sutartis, kaip teisinio darbo santykio atsiradimo pagrindas	8
1.2.1. Darbo sutarties atribojimas nuo civilinių sutarčių	11
1.2.2. Teisinio darbo santykio atsiradimo momentas	13
1.2.3. Darbo sutarties forma	16
1.2.4. Darbo sutarties sudarymo ir priėmimo į darbą tvarka	21
1.2.5. Išbandymas	24
2. DARBO SANTYKIO PABAIGA	29
2.1. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai ir jų rūšys	30
2.2. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu	33
2.3. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu	35
2.4. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės	39
2.5. Darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės	44
2.6. Darbo sutarties pasibaigimas kai darbdavio (kai darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma	47
IŠVADOS	53
LITERATŪROS SĄRAŠAS	55
SANTRAUKA	62
SUMMARY	63

IVADAS

Temos aktualumas. Teisiniais darbo santykiais yra susiję dauguma savo darbą parduodančių žmonių. Darbo santykis – tai abipusių darbdavio ir darbuotojo teisių ir pareigų įgyvendinimo forma, todėl šalys, susiedamos save teisiniais darbo santykiais tampa tarpusavyje priklausomos. Ši priklausomybė būtent ir atsiskleidžia darbo santykio atsiradimo metu, t.y. sudarant darbo sutartį, kai šalys sulygsta dėl sąlygų, nustatančių jų teisių ir pareigų pobūdį ir mastą. Teisinis darbo santykis praktikoje vis labiau tapatinamas su formalia jo išraiška – darbo sutartimi, kaip dokumentu, kuriame nustatytos pagrindinės šalių teisės ir pareigos. Toks požiūris praktikoje sukelia nemažai tarp šalių susiklosčiusių santykių kvalifikavimo kaip darbo santykių problemų, kai tokio dokumento nėra, arba kai šalių santykiai įforminti kitokia, civiline, sutartimi. Darbo sutarčiai pasibaigus, paprastai šalių priklausomybė baigiasi, išnyksta jų teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu. Tačiau nesibaigia šalių prievolės, kilusios, bet neįvykdytos darbo sutarties galiojimo metu. Viena tokių prievolių - darbdavio pareiga sumokėti darbuotojui priklausantį darbo užmokestį. Ši darbdavio prievolė kartu yra ir darbuotojo teisė, tačiau kai kuriais atvejais prievolės įvykdymas tampa neįmanomas, o valstybė darbuotojo teisę gina kaip konstitucinę asmens teisę gauti tinkamą apmokėjimą už darbą. Gausi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika dėl neteisėto darbo santykių nutraukimo leidžia manyti, kad darbdaviai netinkamai taiko Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytus darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Taigi problemų, kylančių atsirandant bei pasibaigiant teisiniams darbo santykiams, gausa leidžia manyti, kad jų nagrinėjimas reikalauja didesnio dėmesio.

Darbo objektas. Šio darbo tyrimo objektas – darbo santykio pradžios ir pabaigos teisinis reglamentavimas. Siekiant kuo išsamiau išnagrinėti darbo santykio pradžią bei pabaigą, analizuojamos darbo sutarties sudarymą bei jos pasibaigimo pagrindus reglamentuojančios Darbo kodekso normos.

Darbo tikslas. Magistro darbu siekiama išanalizuoti darbo sutarties, kaip teisinio darbo santykio atsiradimo pagrindo, sudarymo ir pasibaigimo teisinius aspektus teoriniu ir praktiniu lygmenimis. Siekiant šio tikslo, keliami tokie pagrindiniai uždaviniai: atskleisti darbo santykio atsiradimo ir darbo sutarties sudarymo ryšį, nustatyti darbo santykio atsiradimo momentą bei išanalizuoti teorines ir praktines problemas, kylančias atsirandant bei pasibaigiant teisiniam darbo santykiui. Atsižvelgiant į tai, kad darbo tema yra gana plati, juo nepretenduojama pateikti visapusišką analizę, bet stengiamasi aptarti pagrindinius,

reikšmingesnius ir praktikoje daugiausiai problemų keliančius darbo santykio pradžios ir pabaigos aspektus. Dėl šios priežasties kai kurie darbo sutarties pasibaigimo pagrindai (pavyzdžiui, terminuotos darbo sutarties nutraukimas pasibaigus jos terminui, darbo sutarties nutraukimas darbdavio bankroto atveju ir kai kurie kiti) nėra aptariami išskiriant juos į atskirą skyrių, bet paliečiami kitų pagrindų kontekste.

Tyrimo metodai. Nagrinėjant magistrinio darbo objektą, kompleksiskai naudojami istorinis, lyginamasis, sisteminis, lingvistinis, teleologinis bei loginės analizės tyrimo metodai. Galima pateikti keletą jų naudojimo pavyzdžių: istorinis metodas taikomas nagrinėjant galiojančio pavyzdinės darbo sutarties formos teisinio reglamentavimo raidą, lyginamasis tyrimo metodas pasireiškia lyginant skirtingų autorių nuomones bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo poziciją atskirais klausimais. Sisteminis metodas naudojamas nagrinėjant Darbo kodeksą kaip vientisą, nuoseklų įstatymą. Lingvistinis tyrimo metodas taikomas analizuojant atskiras darbo teisės normas pagal jų tekstą, vadovaujantis gramatikos, sintaksės ir kitomis kalbos taisyklėmis. Teleologinis metodas darbe naudojamas siekiant nustatyti įstatymų leidėjo tikslą atskirų teisės normų atžvilgiu, pavyzdžiui, nustatant atsakomybę už nelegalų darbą. Loginės analizės metodu siekiama pateikti apibendrintas skirtingų darbo teisės doktrinos specialistų nuomones, taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo poziciją atskirais klausimais, suformuluoti darbo tikslą atspindinčias išvadas bei pasiūlymus.

Darbo originalumas ir naujumas. Darbe analizuojamas darbo santykio atsiradimo momentas, Lietuvos darbo teisės literatūroje nagrinėtas palyginti mažai. Atskleidžiama darbo sutarties sudarymo bei jos nutraukimo atskirais Darbo kodekso XII skirsnio ketvirtame skyriuje numatytais pagrindais problematika, gausiai iliustruojant ją teismų praktika. Analizuojamas naujas, 2011 m. kovo 1 d. įsigaliojęs, bei teisės teorijoje dar nenagrinėtas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, kai darbdavio (kai darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma.

Naudoti šaltiniai. Svarbiausias magistro darbo šaltinis yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas¹ (toliau – ir DK). Svarbūs šaltiniai yra ir kiti teisės aktai – Lietuvos Respublikos Konstitucija², Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas³ (toliau – ir CK),

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

² Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Lietuvos TSR Aukščiausiosios Tarybos ir Vyriausybės žinios, 1992, Nr. 33–1014.

³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 2000, Nr. 74-2262.

Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas⁴ (toliau – ir ABI). Neabejotinai vienu reikšmingiausių šaltinių yra Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika. Darbe taip pat remiamasi Lietuvos darbo teisės teoretikų V. Tiažkijaus, T. Davulio, I. Nekrošiaus, V. Vėgelio, R. Macijauskienės, suformuota darbo teisės doktrina. Iš užsienio autorių paminėtini S. Honeyball ir D. Pearce bei G. Davidov moksliniai straipsniai.

⁴ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 64 – 1914.

1. DARBO SANTYKIO PRADŽIA

1.1. Teisinio darbo santykio samprata

Darbo santykis – sudėtingas, įvairiapusis reiškinys, turintis teisinių, ekonominių, socialinių, psichologinių aspektų. Organizuojant darbo procesą, gali susiklostyti įvairūs visuomeniniai santykiai. Nors visi jie susiję su darbu, bei dauguma yra reguliuojami teisės, ne visi gali būti pavadinti teisiniais darbo santykiais. Darbo santykio atsiradimo ir su juo susijusių problemų analizė neįmanoma be teisinio darbo santykio apibrėžimo suformulavimo.

Teisinius santykius suprantant kaip teisės šakos reguliavimo dalyką, darbo santykiais reikėtų vadinti darbo teisės normų reglamentuojamus visuomeninius santykius. Tačiau darbo teisės reguliuojami santykiai nėra suprantami vienareikšmiškai. Jie išskiriami į darbo santykius plačiąja prasme ir darbo santykius siaurąja prasme. Plačiai suprantami darbo santykiai apima visus darbo teisės reglamentuojamus teisinius santykius – ne tik santykius, susiklostančius tarp darbą teikiančių ir tą darbą atliekančių subjektų, bet ir kitus, su jais susijusius santykius, tokius kaip kolektyviniai darbo santykiai, asmenų įdarbinimo teisiniai santykiai, valstybės ar visuomeninių institucijų, prižiūrinčių darbo saugą, ir darbuotojų, darbdavių, jų asociacijų santykiai, atsirandantys dėl darbo saugos, taip pat įstatymų laikymosi priežiūros ir kontrolės, ir kt.⁵

Darbo santykiai siaurąja prasme atsiranda žmogui realizuojant savo gebėjimus. Tai individualūs santykiai, susiklostantys tarp savo darbą „parduodančių“ ir jų darbą „perkančių“ subjektų. Turint omenyje, kad egzistuoja ir kitų teisės į darbą įgyvendinimo formų, reikėtų pažymėti, kad teisiniu darbo santykiu laikytinas tik tam tikrus požymius atitinkantis santykis. Darbo teisės mokslas formuluoja tokius specifinius individualiems darbo santykiams būdingus požymius⁶:

- 1) tai pagal darbo sutartį atsirandantys santykiai;
- 2) jų subjektai gali būti tik darbuotojai ir darbdaviai;
- 3) darbuotojų teisės ir pareigos pasižymi asmeniniu pobūdžiu;
- 4) darbdavys turi pareigą užtikrinti saugias ir sveikas darbo sąlygas;
- 5) tai atlygintini santykiai;

⁵ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I dalis: bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2004, p. 16.

⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 108.

- 6) darbuotojų, kaip teisinių darbo santykių subjektų, teisinių pareigų turinį sudaro jų darbo veikla;
- 7) darbuotojai turi pareigą paklusti vidaus darbo tvarkai;

Teisinėje literatūroje galima aptikti dvi individualių teisinių darbo santykių koncepcijas: „vientiso“, arba „nedalomo“, teisinio darbo santykio koncepcija ir savarankiško teisinio darbo santykio koncepcija.

Pirmoji, „vientiso“ darbo santykio koncepcija, aiškinama tuo, kad teisinis darbo santykis apima kompleksą darbuotojų ir darbdavio tarpusavio teisių ir pareigų, susijusių su asmens teisės į darbą įgyvendinimu (priėmimas į darbą, perkėlimas ir atleidimas iš darbo, darbo užmokestis, darbo ir poilsio laikas, drausminė ir materialinė darbuotojų atsakomybė ir kt.). Šios koncepcijos šalininkai pažymi darbo santykių tęstinumą – darbuotojo teisės ir pareigos yra įgyvendinamos visą teisinio darbo santykio egzistavimo laiką, o ne vienkartinio veiksmu, o darbdavys privalo atitinkamai derinti savo atsakomuosius veiksmus pagal darbuotojų atliktą darbą (apskaičiuoti darbo užmokestį, skatinti darbuotojus arba skirti jiems drausmines nuobaudas ir kt.).

Antroji koncepcija teigia, kad teisinis darbo santykis neapima visų darbdavio ir darbuotojų savitarpio teisių ir pareigų, kadangi tarp darbo santykio šalių gali susiklostyti ir tokie teisiniai ryšiai, kuriuos reikia laikyti savarankiškais teisiniais santykiais, pavyzdžiui, santykiai, susiję su žalos atlyginimu, asmenų įdarbinimu ir kt. Darbo teisinis santykis pagrįstai laikomas savarankišku ir atribojamas nuo minėtų darbo santykio šalių ryšių. Be to, teisinio darbo santykio savarankiškumas grindžiamas ir tuo, kad santykiai, kylantys iš savarankiško teisinio pagrindo, nebūtinai susiklosto tarp visų darbo teisinio santykio subjektų.⁷

Remiantis darbo santykio požymių visuma, teisinio darbo santykio siaurąją prasme apibrėžimą galima formuluoti taip: tai santykis, kuris atsiranda pagal darbo sutartį ir kurio vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą darbo sutartimi, garantuoja sąlygas, numatytas darbo įstatymais, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu, ir moka darbo užmokestį.

⁷ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 108.

Santykio kvalifikavimo kaip darbo santykio faktas nulemia, kad santykio šalis galima laikyti siejamas darbo teisių ir pareigų viena kitai. Darbo santykis taip pat yra pagrindinė priemonė, įgalinanti darbuotojus pasinaudoti darbo teisės bei socialinės apsaugos teisės jiems numatytomis teisėmis ir garantijomis.⁸ Darbo santykio egzistavimas lemia, kad asmuo įgyja teisę pasinaudoti specialiomis, tik darbuotojams numatytomis darbo teisės garantijomis – teise gauti kasmetines apmokamas atostogas, teise gauti ne mažesnę darbo užmokestį nei Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga, ir kt., taip pat jam yra taikomos socialinės teisės numatytos garantijos – darbuotojas draudžiamas valstybiniu socialiniu draudimu su iš to išplaukiančiomis pasekmėmis, asmeniui skaičiuojamas darbo stažas ir kt.

1.2. Darbo sutartis, kaip teisinio darbo santykio atsiradimo pagrindas

Darbo santykis - tai ryšys tarp darbo jėgos pirkėjo ir pardavėjo. Šis ryšys pasireiškia kaip mainai, kuriuose viena šalis teikia darbą – sąmoningą, tikslingą žmogaus veiklą, o kita šalis teikia atlygį už tą veiklą. Kaip ir kiekvienuose mainuose, darbo santykiuose galioja sutarties laisvės principas, kuris greta kitų aspektų reiškia, kad kiekviena šalis yra laisva sudaryti arba nesudaryti sutartį. Jei yra šalių laisva valia sudarytas susitarimas, tai reiškia, kad tai naudinga abiem šalims ir jos vertina dėl susitarimo gaunamą naudą labiau negu nesutarimą.

Be sutarties laisvės, darbo sutarčiai yra būdingi ir kiti sutarčių teisės principai – šalių lygybės, autonomiškumo, sąžiningumo, sutarties privalomumo ir kt. Nepakankama darbo vietų pasiūla lemia tai, kad darbo santykiai reguliuojami preziumuojant, kad darbdavys ir darbuotojas yra nelygiaverčiai derybininkai ir darbdavys nuolat turi stipresnes pozicijas, todėl darbo teisėje nustatyti įvairūs šalių susitarimo ribojimai, darbuotojo teisėms ginti įtvirtinti papildomi įstatymų saugikliai. Pavyzdžiui, draudimas nustatyti tokias darbo sąlygas, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, lyginant su Darbo kodekso, įstatymų, kitų norminių teisės aktų bei kolektyvinės sutarties nustatyta (DK 94 straipsnio 2 dalis). Darbo kodekso 96 straipsnio 1 dalyje įtvirtinti atvejai, kada draudžiama atsisakyti priimti į darbą: Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkto nustatytais motyvais, t. y. dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms

⁸ The Employment Relationship: International Labour Conference, 95th session, 2006: Fifth Item on the Agenda. [interaktyvus] Prieiga internetu: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>> [žiūrėta 2011-02-28].

partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis; esant raštiškam darbdavių susitarimui dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę; bei kitais įstatymų nustatytais atvejais. Taigi asmenų, dar tik „pretenduojančių“ įgyti darbuotojo statusą, atžvilgiu tam tikros garantijos jau veikia iki atsirandant individualiam darbo santykiui tarp šalių. Esama šalių, kur reglamentuojant „ikisutartinius“ darbo santykius nueita dar toliau, pavyzdžiui, Latvijos darbo įstatymo 33 straipsnis nustato pokalbio dėl darbo tematiką - darbdavys pokalbyje dėl darbo būsimam darbuotojui negali pateikti tokių klausimų, kurie nėra tiesiogiai susiję su būsimu darbu.⁹

Darbo kodekso 93 straipsnyje pateikiamas darbo sutarties apibrėžimas suformuluotas išreiškiant darbo sutarties šalių pareigas ir iš esmės atitinka sukonkretintą darbo santykio apibrėžimą: darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatyta darbo tvarka, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Dėl šių pareigų susitarusios šalys susieja save teisiniu darbo santykiu ir įgyja darbdavio ir darbuotojo teisinius statusus.

Darbo santykio šalių teisės ir pareigos išreiškiamos sulygstant dėl darbo sutarties sąlygų, t y. sutarties turinio. Nors Darbo kodeksas nustato, dėl kokių sąlygų šalys turi sulygti kiekvienoje darbo sutartyje (DK 95 straipsnio 1 – 3 dalys), šalims paliekama galimybė tartis ir dėl kitų sąlygų (DK 95 straipsnio 4 dalis), ribojant šią laisvę dviem aspektais: pirma, šalys gali susitarti tik dėl tokių sąlygų, kurias nustatyti nedraudžia įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis (DK 95 straipsnio 4 dalis), antra, šalims negalima nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogintų darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis (DK 94 straipsnio 2 dalis). Reikėtų pastebėti, kad teisės teorijoje sąvoką „jeigu nedraudžia įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis“ siūloma suprasti ne tik kaip apimančią tas teisės normas, kuriose suformuluoti draudimai, bet ir visas darbo sąlygas, nustatytas įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse, išskyrus, kai teisės aktai leidžia susitarimu pakeisti juose nustatytas darbo sąlygas. Kaip pavyzdys

⁹ RAZGŪNIENĖ, A. *Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse*. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), 47–56, p. 48.

pateikiama Darbo kodekso 141 straipsnio 1 dalis.¹⁰ Tai reikštų, kad šalys savo susitarimu gali susitarti tik dėl tokių darbo sutarties sąlygų, kurios tiesiogiai yra įtvirtintos Darbo kodekse, kituose norminiuose teisės aktuose ar kolektyvinėje sutartyje leidžiamosiomis teisės normomis. Tačiau remiantis Vyriausybės patvirtinta darbo sutarties pavyzdine forma¹¹, be sąlygų, dėl kurių šalys sulygsta pagal Darbo kodeksą, kitus teisės aktus (pavyzdinės formos 7 punktas), taip pat numatomi 9 ir 10 punktai, pagal kuriuos šalys gali nustatyti papildomus įsipareigojimus, kurie neprivalomi pagal teisės aktus, bet jiems neprieštarauja, ir kurių nereglamentuoja kolektyvinė sutartis. Tai leidžia daryti prielaidą, kad šalys gali susitarti ne tik dėl tokių sąlygų, kurias tiesiogiai leidimu nustato Darbo kodekso, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties normos, bet ir dėl kitokių sąlygų, jeigu jos neprieštarauja teisės aktams ar kolektyvinei sutarčiai.

Kalbant apie antrąjį darbo sutarties laisvės principo ribojimą – draudimą nustatyti sąlygas, pabloginančias darbuotojo padėtį lyginant su Darbo kodekso, įstatymų, kitų teisės aktų ar kolektyvinės sutarties numatyta, galimi atvejai, kuomet sunku pasakyti, ar tam tikras susitarimas pablogina darbuotojo padėtį ar ne. Pavyzdžiui, susitarimas, kad darbuotojas dirbs tik naktinėmis pamainomis, bet už tai jam bus suteikiama papildomų poilsio dienų. Sąvoka „pablogina“ yra vertinamoji, todėl kiekvienu atveju turėtų būti analizuojamos visos faktinės aplinkybės, ypač atidžiai vertinant darbuotojo argumentus, kadangi sutikimą su jo padėtį pabloginančia sąlyga galėjo lemti jo suklaidinimas, baimė būti nepriimtam į darbą ar kitos panašios aplinkybės.

Kadangi darbo sutartis sudaroma abiejų darbo sutarties šalių interesais, ji privalo atitikti jų suderintą valią. Tai reiškia, kad šalys turi aptarti ir suderinti savo valią dėl visų jas dominančių darbo sutarties sąlygų. Nesant abiejų šalių suderintos valios išraiškos, traktuoti darbo sutartį sudaryta ir darbo santykį laikyti atsiradusiu, negalima. Vis tik dabartinė ekonomine realybė lemia tai, kad didelė dalis darbo sutarčių yra sudaromos ne derinant šalių interesus, tačiau darbdaviui primetant savo sąlygas, su kuriomis darbuotojai yra priversti sutikti dėl mažos darbo vietų pasiūlos.

¹⁰ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 51.

¹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

1.2.1. Darbo sutarties atribojimas nuo civilinių sutarčių

Pasitaiko atveju, kai darbdaviai dėl nežinojimo ar kitų priežasčių, pavyzdžiui, siekdami išvengti mokesčių, darbo santykius bando išprausti ne į darbo sutarčių, o į kitokių, civilinių, sutarčių rėmus (sudarydami autorines, rangos, atlygintinų paslaugų teikimo ar kitas civilines sutartis). Darbo sutarčių ir civilinių sutarčių atskyrimas tampa svarbus tuomet, kai susiduriama su ypatingomis, tik darbuotojams taikomomis garantijomis ir lengvatomis (atostogos, minimalus darbo užmokestis, socialinis draudimas ir kt.), kurių darbuotojai netenka dėl civiline sutartimi nuslėptų darbo santykių, taip pat su specifine darbuotojus samdančio asmens atsakomybe (pavyzdžiui, administracinė atsakomybė už nelegalų darbą).

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad kai kurie esminiai darbo sutarties požymiai skiria ją nuo kitų sutarčių. Pirmiausia, tai, kad darbuotojas privalo dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas, reiškia, kad jis turi atlikti ne konkrečias užduotis, o vykdyti tam tikrą darbo funkciją. Tai požymis, skiriantis darbo sutartį nuo civilinių sutarčių: rangos, pavedimo, paslaugų teikimo, jungtinės veiklos (partnerystės). Civilinių sutarčių esmė – šalių įsipareigojimas atlikti tam tikrą iš anksto apibrėžtą užduotį, o darbo sutarties atveju darbuotojas privalo atlikti tam tikrą tęstinio pobūdžio funkciją, nesiejamą su gaunamu rezultatu. Antra, atlikdamas darbo funkciją, darbuotojas privalo laikytis darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams, o civilinėse sutartyse šalių pavaldumo nėra.¹² Taigi Teismas išskiria du pagrindinius civilinių ir darbo sutarčių atskyrimo kriterijus – tęstinės darbo funkcijos vykdymas bei šalių pavaldumas.

Kai kuriose užsienio valstybėse savarankiškam darbui atskirti nuo priklausomo teismai naudoja tam tikrus testus. Tokia praktika būdinga bendrosios teisės tradicijos valstybėms. Pavyzdžiui, Didžiosios Britanijos teismai sukūrė kontrolės, integralumo, ekonominės realybės, įsipareigojimų abipusiškumo ir sudėtinį testus. Kontrolės testas reiškia, kad darbdavys turi teisę skirti užduotis darbuotojui, spręsti dėl priemonių šiai užduočiai atlikti, taip pat laiko ir vietos, kur turi būti atliktas darbas. Integralumo testas leidžia identifikuoti darbo santykius pagal asmens priklausomybę nuo įmonės taisyklių ir procedūrų - dirbančio pagal darbo sutartį asmens darbas tampa integruota verslo dalimi, o pagal civilinę sutartį dirbamas darbas nėra integruotas. Ekonominės realybės testas tiria, ar asmuo versle dalyvauja savarankiškai ar dirbdamas kitam asmeniui, kuriam tenka pelno ar nuostolių rizika.

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje Z. V. v. S. P., Nr. 3K-3-264/2002, kat. 2.1; 2.2; 65; Teismų praktika 17.

Įsipareigojimų abipusiškumo testas tikrina du aspektus: 1) ar sutartis yra sudaryta dėl atlygintino darbo; 2) ar įsipareigojimai yra dėl elgesio ateityje, t. y. tęstinio ir stabilaus santykio. Sudėtinis testas, atsiradęs kaip kitų testų kritika dėl to, kad jie negali būti laikomi lemiamais, siūlo vertinti tris sąlygas: 1) asmens sutikimas dirbti už atlyginimą; 2) sutikimas būti darbdavio kontrolės objektu; 3) ar kitos sutarties sąlygos nepaneigia darbo sutarties egzistavimo (teismai šiuo atveju turėtų vertinti visus tam tikroje byloje pateiktus faktus).¹³ Vis dėlto teisės teorijoje šie testai kritikuojami dėl savo nepakankamumo. Pavyzdžiui, pripažįstama, kad kontrolės testas nėra pakankamai efektyvus, kadangi rinkos sąlygomis kontrolė gali būti ne tokia asmeninė ir labiau biurokratinė. Įsipareigojimų testas kritikuojamas dėl to, kad jis itin akcentuojama tęstinumą ir nepagrįstai daro šį požymį centrinį darbo santykių atžvilgiu. Be to, formalus įsipareigojimus paneigiančios sąlygos egzistavimas gali paneigti darbo santykių egzistavimą.¹⁴ Trūkumų išvengiama ir kituose testuose.

Ko gero išsamiausia kriterijų, padedančių nustatyti darbo santykio egzistavimą, sąrašą pasiūlė prof. G. Davidov. Remdamasis Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 198 „Dėl darbo santykių“¹⁵, jis suformulavo devynias vertinamąsias sąlygas:

- 1) kiek įmonė paslaugų gavėja nustato, kaip turi būti atliekamas paslaugas teikiančio darbuotojo darbas, taip pat darbo laiką ir kitas darbo sąlygas;
- 2) ar įmonė išmoka paslaugų teikėjui priklausantį atlyginimą periodiškai ir pagal iš anksto nustatytus kriterijus;
- 3) kiek įmonė paslaugų gavėja kontroliuoja paslaugas teikiančio darbuotojo atliekamą darbą, taip pat ir darbo drausmę;
- 4) ar įmonė paslaugų teikėjui suteikia įrenginius, mašinas, medžiagas, būtinas atitinkamam darbui atlikti;
- 5) ar paslaugas teikiantis darbuotojas gali gauti pelno, ar jis rizikuoja patirti su darbu susijusių nuostolių;
- 6) ar darbai vykdomi reguliariai (nuolat);
- 7) ar paslaugas teikiantis asmuo dirba vienai įmonei paslaugų gavėjui;

¹³ MARTIŠIENĖ, B. *Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas, analizė*. Verslo ir teisės aktualijos, 2010, 5(2), 405 – 418, p. 408.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 198 dėl darbo santykių. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>> [žiūrėta 2011-03-14].

- 8) kokia paslaugų teikėjo atliekamo darbo apimtis yra įmonės įprastos veiklos dalis;
- 9) ar įmonė teikia darbuotojui profesinio rengimo paslaugas.¹⁶

Nors dalis šių kriterijų sutampa su minėtų testų kriterijais, visų sąlygų vertinimas kartu yra efektyvesnis, nei kurio nors vieno ar kelių esminių darbo santykio požymių išskyrimas. Apibendrinant reikėtų pasakyti, kad darbo teisinio santykio egzistavimas priklauso nuo tam tikrų aplinkybių buvimo, o ne nuo to, kaip pačios šalys savo santykių traktuoja ir kokia sutartimi, civiline ar darbo, jį įformina. Teisėje tai žinoma kaip fakto pirmenybės principas.¹⁷

1.2.2. Teisinio darbo santykio atsiradimo momentas

Teisinio darbo santykio atsiradimo momento analizė nėra reikšminga vien tik teoriniu aspektu, kadangi fakto, ar tarp šalių egzistuoja teisinis darbo santykis nustatymas, lemia, ar šalys yra siejamos darbo teisėmis ir pareigomis bei, ar veikia šalims įstatymuose ir kituose teisės aktuose numatytos apsauginės garantijos.

Įstatymų leidejas nustatė, kad darbo santykiai turi būti įforminami rašytine sutartimi. (DK 99 straipsnio 2 dalis). Faktas, kad šalys turi rašytinės darbo sutarties egzempliorių, leidžia preziumuoti susitarimo sukurti teisinius darbo santykius egzistavimą. Todėl įprasta laikyti darbo sutartį ir darbo santykį koegzistuojančiais laike, t. y. esant rašytinei darbo sutarčiai, egzistuoja ir darbo santykis ir atvirkščiai. Tačiau tokia išvada negali būti laikoma visiškai tiksli. Darbo santykio pradžią liudija keletas veiksnių: šalių susitarimas sukurti teisinį darbo santykį, šio susitarimo įforminimas, pradėjimas vykdyti sutartų darbo funkcijų. Kai visi šie elementai laike sutampa, problemų, konstatuoti, kad darbo santykis egzistuoja, nekyla. Vis dėlto, praktikoje įmanomas ir pasitaiko įvairus šių veiksnių nuoseklumas laike.

Pagal Darbo kodekso 99 straipsnio 5 dalį, šalys yra laisvos susitarti, kada darbuotojas pradės dirbti. Pagal šią normą, darbuotojas privalo pradėti dirbti kitą dieną po darbo sutarties sudarymo, jeigu šalys nesusitarė kitaip. Vadinasi, gali būti susitarta, kad darbuotojas pradės

¹⁶ DAVIDOV, G. *The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection*. University of Toronto Law Journal, Fall 2002, Vol. 52 Issue 4, p. 402.

¹⁷ The Employment Relationship: International Labour Conference, 95th session, 2006: Fifth Item on the Agenda. [interaktyvus] Prieiga internetu: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>> [žiūrėta 2011-02-28].

dirbti ir darbo sutarties pasirašymo dieną, o taip pat po savaitės, mėnesio nuo sutarties sudarymo arba nuo tam tikros datos. Be to, galima ir tokia situacija, kai susitariama, jog darbuotojas pradės dirbti po tam tikro laiko, o darbo sutarties pasirašymas taip pat numatomas ateityje, pavyzdžiui, dieną, kai darbuotojas pradės dirbti. Tokia situacija suteikia prielaidą abejoti, ar laikotarpiu, iki darbuotojas pradės dirbti, šalis sieja teisinis darbo santykis ir šalys turi visas joms įstatymų numatytas garantijas, pavyzdžiui, išpėjimo terminą nutraukiant darbo sutartį.

Įdomumo dėlei, galima paminėti Didžiosios Britanijos teismų praktiką, kuomet buvo nagrinėjamas klausimas dėl teisinio darbo santykio egzistavimo, kai šalys susitaria, jog darbo funkcijos bus pradėtos vykdyti po tam tikro laiko tarpo. Byloje *Sarker v South Tees Acute Hospitals NHS Trust* teismai nagrinėjo situaciją, kai 1995 m. rugpjūčio 22 d. ieškovei (*Sarker*) buvo pasiūlyta dirbti ligoninėje ir šį pasiūlymą ji priėmė. Šalys susitarė, kad dirbti ji pradės 1995 m. spalio 1 d.. Tačiau atsakovas (*South Tees Acute Hospitals NHS Trust*) persigalvojo, ir 1995 m. rugsėjo 11 d. pranešė ieškovei, kad atsiima savo pasiūlymą dirbti. Ieškovė kreipėsi į teismą dėl neteisėto atleidimo. Pirmosios instancijos teismas ieškinį atmetė, teigdamas, kad atsakovo veiksmų negalima kvalifikuoti kaip neteisėto darbo sutarties nutraukimo, paprasčiausiai dėl to, kad darbo santykiai tarp šalių neatsirado.¹⁸ Byla pasiekė apeliacinį teismą, kur atsakovas teigė, kad šalių susitarimas turėtų būti pripažįstamas ne darbo sutartimi (*contract of employment*), bet sutartimi dėl įdarbinimo (*contract for employment*), numatančia, kad darbuotojas atvyks į darbą nustatytą dieną, ir jo pasiūlymas dirbti darbdavio bus priimtas, todėl tokio susitarimo nutraukimas negalėtų būti kvalifikuojamas kaip darbo sutarties nutraukimas, kadangi darbo santykiai tarp šalių dar nėra atsiradę.¹⁹

Nors sutarties dėl įdarbinimo idėja darbo teisėje nėra žinoma, tačiau, iš pirmo žvilgsnio, kliūčių šalims taip organizuoti savo teises ir pareigas, nėra. Be to, preliminarios sutarties institutas yra įtvirtintas ir plačiai naudojamas privatinėje teisėje. Tačiau *Sarker* byloje apeliacinės instancijos teismas preliminarios sutarties dėl įdarbinimo idėją atmetė, teigdamas, kad ieškovas, spalio 1 d. atvykęs pas darbdavį dirbti, vykdytų jau sudarytą darbo sutartį, o ne pateiktą darbdaviui naują pasiūlymą, kurį šis priimtų leisdamas ieškovui dirbti ir

¹⁸ HONEYBALL, Simon, PEARCE, David, *Contract, Employment and the Contract of Employment*. In *Industrial Law Journal* [interaktyvus], Vol. 35, No. 1, March 2006, p. 33.

¹⁹ Didžioji Britanija, Employment Appeal Tribunal, *Sarker v. South Tees Acute Hospitals NHS Trust* [interaktyvus], 1997, ICR 673, EAT, Prieiga per internetą <http://www.bailii.org/uk/cases/UKCAT/1997/493_96_2503.html => [žiūrėta 2011-02-28].

mokėdamas darbo užmokestį. Teismas pažymėjo, jog susitarimo dėl darbo funkcijų vykdymo ateityje, negalima „išimti“ iš darbo sutarties sampratos.²⁰

Norint nustatyti darbo santykio atsiradimo momentą, reikėtų išanalizuoti keletą aspektų. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje teigiama, kad darbuotojo ir darbdavio darbo teisiniai santykiai atsiranda, įsigaliojus jų sudarytai darbo sutarčiai.²¹ Vertinant Teismo žodžius lingvistine prasme, tenka pasakyti, kad toks Teismo aiškinimas nepateikia vienareikšmiško atsakymo, kadangi Darbo kodekse sąvoka „darbo sutarties įsigaliojimas“ nėra vartojama. Kitas aspektas yra Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalis, nustatanti, kad darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, bei Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalis, nustatanti, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Taip pat omenyje reikėtų turėti, kad Darbo kodeksas nereglamentuoja darbo sutarčių aiškinimo taisyklių. Jos nustatytos bendresniame teisės akte, taikomame visoms privačioms prievolėms – Civiliniame kodekse.²² Civilinio kodekso 6.159 straipsnis nustato, kad sutarties elementai, kurių pakanka sutarties galiojimui, yra veiksmų šalių susitarimas, o įstatymų nustatytais atvejais – ir sutarties forma. Būtent šios normos praktikoje ir kelia diskusijas dėl darbo sutarties įsigaliojimo momento. Dažnai pasitaikanti išvada, kad darbo sutartis įsigalioja nuo jos pasirašymo, t. y. rašytinio jos teksto patvirtinimo. Tačiau reikėtų pažymėti, kad įstatymų reikalaujamos sandorio formos nesilaikymas ne visada reiškia sandorio negaliojimą. Pagal Civilinio kodekso 1.93 straipsnį, įstatymų reikalaujamos sandorio formos nesilaikymas sandorį daro negaliojantį tik tuo atveju, kai toks negaliojimas išakmiai nurodytas įstatymuose. Taigi darytina išvada, kad įstatymų leidėjas, Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalyje nustatęs, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą, tačiau išakmiai nenurodęs, kad tokios formos nesilaikymas sutartį daro negaliojančia, nesiekė susieti darbo santykio tarp šalių atsiradimo momento su darbo sutarties įforminimo momentu. Teisės teorijoje taip pat pabrėžiama, kad Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalies nuostata reiškia, jog darbo sutartis yra konsensuali, t. y. laikoma sudaryta nuo susitarimo dėl Darbo kodekso 95 straipsnyje numatytų sąlygų.²³

²⁰ *Ibid.*

²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje *M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla*, Nr. 3K-3-23/2011, kat. 11.1; 11.7.2; 14.1; 18.3; 93.2.3; 98.1.

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. gruodžio mėn. 17 d. nutartis civilinėje byloje *B. K. v. „Panevėžio kredito unija“*, Nr. 3K-3-551/2010, kat. 11.9.10.8.

²³ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 59.

Remiantis darbo sutarties konsensualumu, turime teigti, kad darbo santykis tarp šalių atsirado jų susitarimo metu, jos įgijo darbdavio ir darbuotojo statusus ir joms yra privalomos susitarimu sulygtos ir darbo įstatymų numatytos darbo teisės ir pareigos, o taip pat galioja ir įstatymuose įtvirtintos apsauginės garantijos (pavyzdžiui, išpėjimo terminai, taikomi darbo sutarties nutraukimui), nepriklausomai nuo to, kada toks susitarimas yra įformintas bei kada susitarta pradėti vykdyti darbo funkcijas.

1.2.3. Darbo sutarties forma

Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kaip šalių susitarimas sukurti darbo teisinius santykius turi būti įformintas. Pagal šią normą, darbo sutartis turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą. Kai kurie autoriai išvelgia svarių detalaus darbo sutarties formos reglamentavimo argumentų, kaip, pavyzdžiui, „tikslus ir nedviprasmiškas darbo sutarties formos įtvirtinimas ir taikymas darbo teisės normose darbuotojui garantuoja apibrėžtumą darbo santykiuose, užtikrina darbo teisinių santykių egzistavimą ir darbuotojo teisių gynimą“.²⁴ Kiti, priešingai, mano, jog darbo sutartis turėtų būti sudaroma visiškai laisvai, kadangi privalomos rašytinės formos rezultatas - darbo sutarčių nelankstumas, gyvenimo poreikių neatitinkantis darbo sutarčių formalumas.²⁵ Vis tik pripažįstant, kad darbo sutartis formaliaja prasme – kaip dokumentas, yra pagrindinė darbo santykių egzistavimo bei šalių sulygtų sąlygų įrodinėjimo priemonė, tam tikrų reikalavimų jos formai nustatymą reikėtų vertinti teigiamai. Tačiau pernelyg sureikšminus darbo sutarties formą ir pamiršus turinio viršenybės prieš formą principą, teorijoje ir praktikoje kyla problemų kvalifikuojant tarp šalių susiklosčiusį santykį, taip pat nustatant sutartyje numatytų sąlygų kilmę.

Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalies nuostata darbo sutarčiai kelia du reikalavimus: raštiškas sutarties įforminimas ir pavyzdinės formos laikymasis. Šių reikalavimų privalomumas vertas išsamesnės analizės, kadangi nesilaikymas vieno arba abiejų šių darbo sutarties formos reikalavimų teorijoje ir praktikoje vertinamas nevienodai.

Aiškinant Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalį, numatančią pareigą šalims įteisinti savo darbo santykius rašytine forma, pasitaikanti nuomonė – kad darbas, dirbamas

²⁴ RAZGŪNIENĖ, A. *Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse*. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), 47–56, p. 48.

²⁵ Laisvosios rinkos institutas. *Darbuotojų ir darbdavių santykiai*. Laisvoji rinka, 2000, Nr. 6. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/darbuotoju_ir_darbdaviu_santykiai/2413;from_topic_id;24=> [žiūrėta 2011-03-18].

nesudarius rašytinės sutarties – nelegalus. Pasiūlymą laikytis tokios praktikos yra suformavęs ir Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, konstatuodamas, kad Administracinė atsakomybė pagal Administracinių teisės pažeidimų kodekso (toliau – ir ATPK²⁶) 41³ straipsnį (nelegalus darbas) turi būti traukiami darbdaviai ar jų įgalioti asmenys, kurie leidžia realiai dirbti darbą fiziniam asmeniui, esant Darbo kodekso 93 straipsnyje nustatytiems darbo sutarties požymiams, nesilaikant darbo sutarties sudarymo taisyklių (DK 99 straipsnis). Darbo sutarties sudarymo taisyklių nesilaikymo būdais Teismas nurodė leidimą dirbti nesant raštu sudarytos darbo sutarties, arba jeigu darbo sutartis nėra pasirašyta darbdavio ar jo įgalioto asmens, taip pat, kai darbo sutartis nėra pasirašyta darbuotojo (Teismas vien šiais požymiais neapsiribojo, nelegaliam darbui priskirdamas ir atvejus, kai leidžiama dirbti neįregistravus darbo sutarties darbo sutarčių žurnale, darbuotojui neįteikus antrojo sutarties egzemplioriaus bei darbo pažymėjimo).²⁷ Tokios pozicijos pagrįstumu vertėtų suabejoti, kadangi Darbo kodekso 98 straipsnis, nustatantis atsakomybę už nelegalų darbą, nesieja nelegalaus darbo su darbo sutarties forma ir jos sudarymo taisyklėmis. Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nelegaliu laikomas darbas, esant Darbo kodekso numatytiems darbo sutarties požymiams, dirbamas nesudarius darbo sutarties ar teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą. Teleologinis teisės aiškinimo metodas leidžia manyti, kad nustatant atsakomybę už nelegalų darbą, įstatymo leidėjas turėjo tikslą uždrausti atvejus, kada faktiškai tarp šalių susiklostę darbo santykiai yra slepiami, pavyzdžiui, sudarant civilinę sutartį, nepranešant Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui ir pan. Kitaip tariant, norma siekia uždrausti nelegalų, o ne neformalų darbą.

Analizuojant Darbo kodekso 98 straipsnio 1 dalies nuostatas, kyla klausimas, ar apskritai įmanoma situacija, kai rašytinės darbo sutarties tarp šalių nėra, bet Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmenų priėmimą į darbą pranešta. Duomenų apie apdraustuosius ir draudėjus pateikimo ir tikslinimo taisyklėse (toliau – Taisyklės)²⁸, numatančiose, kokia tvarka turi būti pateikiami duomenys apie valstybinio

²⁶ Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su vėlesniais pakeitimais ir papildymais). Valstybės Žinios, 1985, Nr. 1-1.

²⁷ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2005 m. liepos mėn. 14 d. aprobuotas Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Administracinių teismų praktika 7.

²⁸ Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos 2010 m. birželio 4 d. įsakymas Nr. V-243 „Dėl Duomenų apie apdraustuosius ir draudėjus pateikimo ir tikslinimo taisyklių, socialinio draudimo pranešimų/prašymo formų ir jų elektroninių duomenų struktūros aprašų patvirtinimo“. Valstybės Žinios, 2010, Nr. 73-3728.

socialiniu draudimu draudžiamus asmenis, nėra nuostatos, reikalaujančios apie asmens įdarbinimą pranešti tik po to, kai darbo sutartis įforminama rašytine forma. Taisyklių 16.1 punktas numato, kad pranešimai pateikiami, kai apdraustasis asmuo priimamas į darbą pagal darbo sutartį. Oficialioje pranešimo formoje reikalaujama tik nurodyti pranešimo pateikimo priežastį (pagal darbo sutartį), tačiau nėra reikalaujama nurodyti jokių rašytinės darbo sutarties rekvizitų (pavyzdžiui, darbo sutarties numerio). Todėl galima daryti prielaidą, kad praktikoje įmanoma situacija, kuomet darbo sutartis yra sudaryta (susitarta dėl darbo sutarties sąlygų), Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie asmens įdarbinimą pranešta, tačiau rašytinio sutarties teksto šalys neturi. Nors tokia situacija neturėtų būti kvalifikuojama kaip nelegalus darbas, tai jokių būdu nereiškia, kad darbdavys, neįforminęs darbo sutarties rašytine forma, išvis neturėtų būti baudžiamas. Manytina, kad nustačius, jog dirbama esant darbo sutarties požymiams, tačiau susitarimo neįforminus raštiška sutartimi, darbdavys turėtų būti traukiamas administracinėn atsakomybėn pagal ATPK 41 straipsnį („Darbo įstatymų pažeidimas“).

Taigi sprendžiant, ar darbas yra nelegalus, turėtų būti analizuojami faktiniai tarp šalių susiklostę santykiai, t. y., tikrinama, ar jie atitinka darbo santykio požymius, ar mokamos valstybinio socialinio draudimo įmokos, o ne remiamasi vien formaliu rašytinės darbo sutarties egzistavimo fakto patikrinimu.

Pasitaiko ir kitokių tvirtinimų, pavyzdžiui, jog tol, kol nėra pasirašyto darbo sutarties teksto, sutartis negalioja. Reikėtų su tokiu teiginiu nesutikti. Darbo teisė darbo sutarties negaliojimo instituto apskritai nenumato. Tai suprantama, kadangi darbo santykiuose neįmanoma restitucija – santykių dalyvių grąžinimas į iki sandorio buvusią padėtį. Atliktas darbas negali būti grąžinamas.

Kitas Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalyje darbo sutarčiai keliamas reikalavimas – pavyzdinė darbo sutarties forma. Darbo sutarties pavyzdinė forma yra patvirtinta Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“.²⁹ Pats terminas „pavyzdinė forma“ gali kelti klausimų dėl jos privalomumo, juo labiau, žinant istorinį šios formos vystymosi aspektą, kadangi 1996 m. balandžio 17 d. Darbo sutarties įstatymo pakeitimu buvo nustatyta, kad „darbo sutartis turi būti sudaroma

²⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 11-412.

raštu pagal tipinę šios sutarties formą³⁰. Tipinės formos, dėl itin formalaus Valstybinės darbo inspekcijos požiūrio ir griežto reikalavimo šios formos laikytis, buvo atsisakyta ir 2001 m. kovo 22 d. Darbo sutarties įstatymo pakeitimais ši forma buvo pervadinta „pavyzdine forma“. Visgi Darbo kodeksas neįvardija, kad ši forma yra rekomendacinė, be to Darbo kodekso 99 straipsnyje vartojama formuluoته „turi būti“ leidžia manyti, kad ši nuostata turi būti suprantama imperatyviai.

Pavyzdinės formos ypatumas tas, kad ja siekiama užtikrinti Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalies reikalavimą, numatantį pareigą darbdaviui pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Šis reikalavimas kyla iš Europos Bendrijų Tarybos direktyvos 91/533/EEB „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas“.³¹ Toks direktyvos reikalavimų perkėlimo į nacionalinę teisę būdas lemia tai, kad darbo sutartyje atsiduria ne tik būtinosios bei esminės darbo sutarties sąlygos, tačiau ir išskirtinai informacinės sąlygos³², tokios kaip kasmetinių atostogų suteikimo tvarka, jų apmokėjimo sąlygos, įspėjimo terminai ir pan. Be to, pavyzdinė darbo sutarties forma nedaro išlygų atskiroms darbuotojų kategorijoms, pavyzdžiui, bendrovių vadovams, kuriems darbo teisės normos taikomos tik tiek, kiek tai susiję su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimo, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu.³³ Todėl neišvengiami ginčai dėl kai kurių pavyzdinėje formoje numatytų sąlygų kilmės, t. y., ar iš tiesų dėl jų buvo susitarta. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo bylą³⁴, kuomet pagal pavyzdinę formą sudaryta darbo sutartis su bendrovės vadovu buvo nutraukta pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 1 punktą, Akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3, 4 dalis, suteikiančias bendrovės vadovą išrinkusiam organui absoliučią teisę bet kada jį atšaukti. Bendrovės vadovas kreipėsi į Teismą teigdamas, kad sutartis su juo buvo nutraukta pažeidžiant šalių

³⁰ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 5, 12, 15, 17, 18, 24(1), 26, 29, 30, 32, 41 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 1996-05-08, Nr. 41-983.

³¹ 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas. OL, 1991, L288, p. 32.

³² DAVULIS T., *Darbo teisė. Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 291.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, bylos Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5; 11.9.7; 27.7.

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. balandžio mėn. 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. B. v. UAB „NEO GROUP“*, Nr. 3K-3-157/2010, kat. 11.9.6; 42.8.

darbo sutartyje nustatyta įspėjimo terminą (sutartyje numatyta, kad įspėjimo terminai, kai darbo sutartis gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, nustatomi pagal DK 130 straipsnio nuostatas). Atsakovas nesutiko, tvirtindamas, kad iš tiesų dėl šios sąlygos tartasi nebuvo, o sąlyga sutartyje įrašyta tik dėl to, jog darbo sutarčiai sudaryti buvo naudojama Vyriausybės patvirtinta pavyzdinė forma, o pagal Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalies nuostatas, pavyzdinės darbo sutarties formos keisti negalima. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutartyje pažymėjo, kad tai, kad darbo sutartis su bendrovės vadovu nutraukiama ne Darbo kodekso, o specialiojo Akcinių bendrovių įstatymo įtvirtintais pagrindais ir tvarka, neatima galimybės bendrovei (darbdaviui) ir bendrovės vadovui (darbo santykių subjektui) susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, ir tokiu atveju šios sutarties sąlygos, jeigu dėl jų šalys susitaria, tampa joms privalomos, t. y. turi įstatymo galią (CK 6.189 straipsnio 1 dalis). Tačiau nėra pagrįstas argumentas, kad Vyriausybės nutarimu patvirtintos pavyzdinės darbo sutarties formos negalima keisti, t. y. išbraukti atskirų sutarties punktų arba susitarti dėl papildomų. Teismas pabrėžė, kad Vyriausybės nutarimu patvirtinta pavyzdinė sutarties forma, būdama Darbo kodekso 99 straipsnio integraliųjų dalių, reiškia, kad, sudarant individualias darbo sutartis, būtina jose aptarti visas sąlygas, nurodytas pavyzdinėje darbo sutarties formoje, tačiau kiekvienu konkrečiu atveju šalys yra laisvos sulygti sutartyje ir dėl kitokių sąlygų, jeigu tokie susitarimai neprieštarauja galiojančiai teisei, arba atskirai aptarti tam tikrų sąlygų taikymo ypatumus.³⁵

Taigi darytina išvada, kad įstatymų leidėjas Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalyje nustatęs, kad darbo sutartis turi būti sudaroma pagal pavyzdinę formą, nesiekė nustatyti pačios formos privalomumo, jo tikslas greičiau buvo užtikrinti, kad darbo sutarties turinys atitiktų įstatymų numatytus reikalavimus ir šalys aptartų visas esmines darbo sutarties sąlygas. Todėl reikėtų pritarti dr. V. Tiažkijaus nuomonei, kad jeigu turinio atžvilgiu paisoma visų reikalavimų ir jie įstatymams neprieštarauja, o kadangi šis faktas yra svarbiausias, tai nesvarbu, kad darbo sutartis ir neišforminta pagal pavyzdinę formą, ir darbdavys tokiu atveju neturėtų būti baudžiamas.³⁶

³⁵ *Ibid.*

³⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 354.

1.2.4. Darbo sutarties sudarymo ir priėmimo į darbą tvarka

Pagal Darbo kodekso 99 straipsnio 1 dalį, darbo sutartis laikoma sudaryta, kai šalys susitarė dėl darbo sutarties sąlygų, t. y., dėl jos turinio. Kokios sąlygos turi ir gali būti sulygstamos, numato Darbo kodekso 95 straipsnis. Šio straipsnio 1 dalis nustato dvi būtinas kiekvienos darbo sutarties sąlygas: tai darbovietė ir darbo funkcijos. Nesusitarus dėl šių sąlygų, laikoma, kad sutartis nesudaryta.

Darbovietė darbo sutartyje apibrėžiama nurodant, į kurią įmonę, įstaigą, organizaciją, struktūrinį padalinį darbuotojas priimamas dirbti arba su koku fiziniu asmeniu sudaro sutartį. Darbo kodekse vartojama ir kita panaši sąvoka - „darbo vieta“ (pavyzdžiui, DK 128 str. – darbuotojui suteikiama teisė nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, jeigu nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės jo darbo vietoje trunka nurodytą laiką). Nors pagal žodžių darybos taisykles sudurtinis žodis reiškia tą patį, ką ir žodžiai, iš kurių jis padarytas, šiuo atveju reikia vadovautis Darbo kodekso normų aiškinimo principu, jog Darbo kodekse vartojami žodžiai bendrine reikšme turi būti suprantami tik tada, kai iš konteksto nėra matyti, kad žodis vartojamas specialia prasme.³⁷ Šis atvejis būtent ir yra ta išimtis, kada žodis turi būti aiškinamas specialia – teisine - prasme. „Darbovietė“, kaip būtinoji darbo sutarties sąlyga, reiškia vieną darbo sutarties šalį – darbdavį. Tuo tarpu darbo vieta suprantama kaip konkreti fiziniu atžvilgiu vieta (erdvė kartu su joje esančiais tam tikrais darbo įrankiais, apsaugos priemonėmis, kuriomis naudojasi darbuotojas), kur darbuotojas tiesiogiai dirba, vykdo savo pareigas.³⁸

Kita būtinoji kiekvienos darbo sutarties sąlyga - darbo funkcijos, darbo sutartyje apibrėžiamos nurodant tam tikrą profesiją, specialybę, kvalifikaciją arba tam tikras pareigas. Profesija yra veiklos sritis, apimanti darbo funkcijos tikslus ir pobūdį (pvz., gydytojas, statybininkas ir pan.). Specialybė – tai siauresnė darbo veiklos sritis, kuriai reikia specialių žinių ir įgūdžių (pavyzdžiui, gydytojas chirurgas, mūrininkas ir pan.). Kvalifikacija nurodo darbuotojo pasirengimo tam tikrai specialybei laipsnį (paprastai apibrėžiama kvalifikacine kategorija, specialiu išsimokslinimu, pareiginiiais laipsniais ir t.t.). Pareigos – tai darbovietėje pagal galiojančią etatų struktūros schemą tarnautojams nustatytas darbas.³⁹ Reikėtų pastebėti,

³⁷ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004.

³⁸ KVIATKOVSKIS A., *Darbo sutarties sudarymo momentas pagal naująjį Darbo kodeksą*. Justitia, 2003, Nr. 3-4 (45-46), p. 97.

³⁹ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 49.

jog sudarant darbo sutartį, šiai sąlygai turėtų būti skiriamas ypatingas dėmesys, kadangi darbdavys neturės teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi (DK 119 straipsnis). Darbo sutartyje paprastai nėra vardijamos visos darbuotojo pareigos, kurias apima jo darbo funkcija. Detalus darbo pareigų sąrašas gali būti nustatytas darbdavio patvirtintuose pareigybiniuose nuostatuose ar instrukcijose, kurie pateikiami darbuotojui pasirašyti kartu su darbo sutartimi.

Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl mokėjimo už darbą sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Sąlygai dėl darbo apmokėjimo darbo teisėje yra suteiktas atskiras teisinis statusas (*sui generis*). Ši sąlyga yra privaloma, bet ne būtinoji, t.y. darbo sutartyje neaptarus šios sąlygos, darbo sutartis nebus negaliojanti. Jeigu darbas buvo atliktas, jis turi būti apmokėtas, nepriklausomai nuo to, ar sutartyje buvo aptartos darbo apmokėjimo sąlygos, ar ne.

Darbo sutarties pavyzdinės formos 3 punktas konkretina Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalį, nuroydamas, kad darbdavys, įsipareigodamas mokėti darbuotojui sutariamą darbo užmokestį, turi nurodyti valandinį tarifinį atlygį, mėnesinę algą, priemokas, priedus ir kt. Praktikoje ne visada darbo užmokesčio dydis ir jo mokėjimo tvarka detalai aprašoma darbo sutartyje. Esminis reikalavimas, keliamas šiai sąlygai – šalims sutarus dėl darbo užmokesčio, jo dydis, sudėtinės dalys sutartyje turi būti nurodomos taip, kad būtų aiškios abiem šalims ir atitiktų suderintą jų valią. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nagrinėdamas bylą, kuomet darbo užmokestis darbo sutartimi buvo sulygtas pastovia suma bei tam tikra kintamąja dalimi, kurios apskaičiavimo tvarką nustatė darbdavio patvirtinti „Atlyginimo kintamosios dalies išmokėjimo nuostatai“, pažymėjo, kad abiem darbo sutarties šalims – darbdaviui ir darbuotojui – yra privalomos sąlygos, įtrauktos į darbo sutartį. Sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, tampa neatskiriama darbo sutarties dalimi tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t.y., abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis.⁴⁰

Darbo kodekso 95 straipsnio 4 dalis numato, kad šalys gali sulygti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų, jeigu darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai arba kolektyvinė sutartis nedraudžia jas sudaryti (išbandymo, profesijų jungimo, materialinės atsakomybės ir kt.).

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio mėn. 27 d. nutartis civilinėje byloje A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 11.1; 11.7.1; 11.7.3; 14.2.

Nustatant papildomas sąlygas, yra svarbi Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje nustatyta taisyklė, jog šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį palyginti su ta, kurią nustato Lietuvos Respublikos įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar kolektyvinė sutartis. Šios sąlygos nėra būtinos darbo sutarčiai galioti, bet jeigu darbo sutartyje yra sulygstamos tokios sąlygos, tai ir būtinosios, ir papildomos sąlygos tampa vienodai privalomos sutarties šalims. Vertinant, ar šalių sulygta darbo sutarties sąlyga neprieštarauja įstatymų nuostatomis, svarbu atsižvelgti, kad nustatant darbo santykių subjektų laisvę patiems nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, Darbo kodeksas užtikrina minimalių darbo standartų laikymąsi, nustato tam tikrus apribojimus, siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybe, taip pat nustato silpnosios darbo sutarties šalies – darbuotojo teisių apsaugos užtikrinimo galimybę, suteikiant teisę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl darbo sutarties sąlygų, apsaugančių darbuotojo socialines teises.⁴¹ Taigi nustatant papildomą darbo sutarties sąlygą, šalys privalo preciziškai įvertinti ne tik tai, ar sąlyga imperatyvios Darbo teisės norminiais aktais arba kolektyvinė sutartimi nėra draudžiama, bet ir įvertinti jos turinį. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 105 straipsnio 1 dalis, nustatanti išbandymo sąlygą, yra dispozityvi norma, todėl šalys gali dėl jos tartis arba nesitarti. Tačiau šios sąlygos turinys yra ribojamas imperatyviomis normomis (pavyzdžiui, maksimalus išbandymo terminas), kurių šalys susitarimu pakeisti negali.

Darbo sutartį pasirašo darbdavys arba jo įgaliotas asmuo ir darbuotojas. Vienas pasirašytas darbo sutarties egzempliorius įteikiamas darbuotojui, kitas lieka darbdaviui. Vis dėlto galimi atvejai, kada darbo sutartį pasirašo neturintis įgaliojimų administracijos atstovas. Tokią situaciją reikėtų vertinti kaip darbo sutarties prieštaravimą įstatymams (DK 139 straipsnio 1 dalis), ir šiuo atveju sutarties trūkumai turėtų būti pašalinami.

Darbo sutarties pasirašymo dieną darbo sutartis turi būti įregistruojama darbo sutarčių registravimo žurnale (toks žurnalas neprivalomas, jei darbdavys yra fizinis asmuo, samdantis tris ir mažiau darbuotojų). Darbdavys, ne vėliau kaip prieš darbo pradžią privalo įteikti darbuotojui darbo pažymėjimą, kurį darbuotojas privalo nešiotis arba laikyti savo darbo vietoje. Darbo sutarčių registravimo taisyklės, pavyzdinė darbo sutarčių registravimo žurnalo forma bei darbo pažymėjimo forma, jo išdavimas, nešiojimas ir pateikimas kontroliuojančioms institucijoms yra nustatyti Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimu

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio mėn. 28 d. nutartis civilinėje byloje *G. A. v. UAB „Alytaus tekstilė“*, Nr. 3K-3-353, kat. 2.11; 2.3.1; 22.1; 5.3.2.1.

„Dėl Darbo sutarčių registravimo taisyklių, Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos patvirtinimo“.⁴²

Kalbant apie Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalyje nustatytą darbdavio pareigą pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, matyti, kad ši norma reikalauja darbuotojui suteikti didelį kiekį informacijos, todėl kyla klausimas, koku būdu ši informacija turėtų būti darbuotojui pateikiama. Dalis šios informacijos pateikiama pasirašant darbo sutartį ir aptariant pavyzdinėje sutarties formoje nustatytas sąlygas. Tačiau visos Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalyje reikalaujamos informacijos pateikimas darbo sutartyje, ko gero, nėra tikslingas, o kai tokios informacijos kiekis labai didelis – ir neįmanomas. Todėl Darbo teisės teorijoje siūloma darbdaviui parengti darbuotojo atmintinę, kurioje būtų koncentruota Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalyje reikalaujama informacija⁴³.

Atsakomybė už tinkamą darbo sutarties sudarymą numatyta darbdaviui (DK 99 straipsnio 3 dalis). Šioje normoje numatyta atsakomybė apima tiek tinkamą darbo sutarties įforminimą, tiek priėmimo į darbą tvarkos laikymąsi. Atsakomybė už įstatymu nustatytos darbo sutarties sudarymo bei priėmimo į darbą tvarkos pažeidimus gali pasireikšti dviem būdais: pirma, darbdavio įgalioti atstovai gali būti traukiami drausminėn atsakomybėn, antra, tinkamo darbo sutarties sudarymo taisyklių nepaisymas gali būti kvalifikuojamas kaip darbo įstatymų pažeidimas ir užtraukti darbdaviui ar jo įgaliotam asmeniui baudą nuo 500 iki 5000 litų (ATPK 41 straipsnis).

1.2.5. Išbandymas

Viena iš dažniausiai praktikoje pasitaikančių papildomų sąlygų, dėl kurių sudarydamos darbo sutartį gali susitarti šalys – išbandymo terminas. Reikšminga šią sąlygą atskirai aptarti ne tik todėl, kad išbandymo laikotarpis būdingas didelei daliai darbo santykių, bet ir todėl, kad neigiami jo rezultatai yra vienas iš darbo sutarties nutraukimo pagrindų.

⁴²Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 503 „Dėl Darbo sutarčių registravimo taisyklių, Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1822.

⁴³ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 63.

Kaip ir bet kuri kita darbo sutarties sąlyga, taip ir išbandymas gali būti numatytas tik esant šalių susitarimui, t.y. suderintai šalių valiai dėl tos sąlygos. Darbo kodekso 105 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad šis terminas gali būti nustatomas norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat stojančiojo dirbti pageidavimu – ar darbas tinka darbuotojui. Vadinasi, darbo sutarties šalių susitarimo dėl išbandymo turinį sudaro ne vien tik išbandymo terminas, bet ir tai, kokių tikslų (kurios iš darbo sutarties šalių iniciatyva) išbandymas nustatytas. Tačiau praktikoje labai dažnai šalys sutartyje nustato tik išbandymo terminą, nenurodydamos, jo rūšies - kurios šalies iniciatyva šis terminas nustatytas. Tai gali būti paaiškinama tuo, kad pavyzdinėje darbo sutarties formoje reikalaujama nurodyti tik išbandymo terminą, bet ne kieno naudai išbandymas yra nustatomas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pabrėžęs, kad praktika, kai rašytinėje darbo sutartyje nenurodoma, kieno iniciatyva nustatomas išbandymas yra ydinga ir neatitinkanti Darbo kodekso 105 straipsnio 1 dalyje nustatyto teisinio reglamentavimo. Tačiau vien aplinkybė, kad darbo sutartyje nustatytas tik išbandymo terminas, išbandymo sąlygos nedaro negaliojančios ir nereiškia, kad dėl išbandymo sąlygos iš viso nesusitarta.⁴⁴ Vis dėlto, vertinant, kurios darbo santykio šalies naudai išbandymo terminas tokiu atveju turėtų būti laikomas nustatytu, Teismo praktika nėra nuosekli. 2008 m. birželio 19 d. nutartyje Teismas laikėsi pozicijos, jog neįrašęs darbo sutartyje išbandymo tikslo, darbdavys neatlieka Darbo kodekso 99 straipsnio 3 dalyje jam nustatytos pareigos tinkamai įforminti darbo sutartį, nes nurodo visų esminių išbandymo susitarimo elementų. Dėl to darbdavys turi prisiimti dėl tokios pareigos neįvykdymo atsirandančią riziką. Kilus ginčui dėl nustatyto išbandymo tikslo (išbandymo iniciatoriaus), ši darbo sutarties sąlyga aiškintina darbuotojo naudai (t. y. išbandymas nustatytas darbuotojui pageidaujant patikrinti, ar darbas jam tinka), jeigu darbdavys neįrodo priešingai.⁴⁵ Visgi tokią praktiką Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pakeitė 2010 m. kovo 16 d. nutartyje, išaiškindamas, kad jeigu darbo sutartyje lieka neaptarta, kurios šalies iniciatyva išbandymas nustatytas, pripažintina, kad šalys sulygo dėl abiejų išbandymo rūšių.⁴⁶

Išbandymas negali būti prielaida darbo sutarčiai sudaryti ar sąlyga jai įsigaliooti. Darbo kodekso 105 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad išbandymo laikotarpiu taikomi visi darbo įstatymai, todėl laikoma, kad darbo sutartis įsigalioja nuo jos sudarymo momento. Nuo

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *A.S. v. juridinis asmuo*, Nr. 3K-3-318/2008, kat. 11.5.6; 24.3, Teismų praktika 30.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje *T. Ž. v. UAB „CMA CGM Lietuva* Nr. 3K-3-58/2010, kat. 11.5.6.

išbandymo sąlygos priklauso ne darbo sutarties galiojimas, bet tik paprastesnė darbo sutarties nutraukimo tvarka (DK 107 straipsnio 1, 2 dalys).

Darbdavys, pripažinęs išbandymo rezultatus nepatenkinamais, gali darbuotoją iš darbo atleisti apie tai raštu jį išpėjęs prieš tris dienas, ir nemokėti jam išeitinės kompensacijos (DK 107 straipsnio 1 dalis). Išbandymo rezultatų vertinimas, kai išbandymas nustatytas darbdavio iniciatyva, yra darbdavio prerogatyva. Kyla klausimas, ar darbuotojo tinkamumą darbui darbdavys gali vertinti visiškai laisvai, pavyzdžiui, remdamasis ne tik darbuotojo dalykinėmis savybėmis, bet ir asmeninėmis. Darbo teisės teorija siūlo sprendžiant šią problemą nesilaikyti pačių griežčiausių pozicijų, kitaip šis straipsnis prarastų savo prasmę, nes darbo sutartį ir šiaip būtų galima nutraukti vienu iš Darbo kodekso XII skyriaus ketvirtajame skirsnyje numatytų pagrindų. Teigiama, kad įstatymas darbdaviui, kai jis vertina išbandymo rezultatus, leidžia remtis ne tik konkrečiomis aplinkybėmis ir konkrečiais darbuotojo veiksmais, bet ir bendrais darbuotojo darbo bandomuoju laikotarpiu rezultatais, pavyzdžiui, mažesniu to darbuotojo darbo efektyvumu, palyginti su kitais tos profesijos darbuotojais, savarankiškumo stoka ir t.t.⁴⁷ Kilus ginčui dėl išbandymo rezultatų įvertinimo darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą, o pareiga įrodinėti darbuotojo netinkamumą darbui tenka darbdaviui. Tačiau teismas spręsti, ar darbuotojas yra tinkamas darbui, teisės neturi, kadangi įstatymas šią prerogatyvą suteikia darbdaviui. Teismas patikrina, ar darbdavys, pripažindamas, kad darbuotojo išbandymo rezultatai neigiami, turėjo pakankamą pagrindą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, jog pripažinimas, kad darbuotojas netinka darbui, laikytinas pagrįstu ir teisėtu, jeigu darbdavys pateikia konkrečius įrodymus, patvirtinančius, kad per išbandymo laikotarpį darbuotojas netinkamai atliko darbą. Teismas padarė išvadą, kad Darbo kodekso 105 straipsnio 1 dalis draudžia darbdaviui savivaliauti, tai yra nutraukti darbo sutartį be jokių motyvų ir įrodymų, patvirtinančių, jog darbuotojas nesusitvarkė su jam pavestu darbu, ir todėl jis netinka pavestam darbui.⁴⁸

Kai išbandymas nustatytas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, darbuotojas, įsitikinęs, kad darbas jam netinka, turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu išpėjęs darbdavį prieš tris dienas. Esant darbuotojo iniciatyva nustatytam išbandymui, išbandymo įvertinimas priklauso nuo darbuotojo valios (DK 107 straipsnio 2 dalis), ir jokių darbuotojo valios apribojimų nėra.

⁴⁷ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 74.

⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje *D.V. v. UAB „Vitaresta“* Nr. 3K-3-275/2004, kat. 2.6.

Konkretų išbandymo terminą nustato susitariančios šalys, tačiau šis terminas negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai (DK 106 straipsnio 1 dalis). Ši draudžiamoji darbo teisės nuostata yra imperatyvi, todėl darbo sutarties šalys neturi jokių galimybių susitarti dėl ilgesnio išbandomojo termino ar jį pratęsti. Pagal Darbo kodekso 106 straipsnio 2 dalį, įstatymų nustatytais atvejais norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti taikomi ilgesni išbandymo terminai, bet neilgesni kaip šeši mėnesiai. Taigi ilgesnį nei trijų mėnesių išbandymo terminą gali nustatyti tik ne žemesnės nei įstatymas galios teisės aktas, be to, tai maksimalus išbandymo terminas, kuris net specialiuoju įstatymu negali būti pailgintas. Tačiau bandymų prailginti Darbo kodekso nustatytą maksimalų išbandymo terminą praktikoje pasitaiko. Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo bylą⁴⁹, kuomet darbdavys, sudaręs neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju ir nustatęs trijų mėnesių išbandymo laikotarpį, šią sutartį nutraukė paskutinę išbandymo termino dieną. Tą pačią dieną su tuo pačiu darbuotoju darbdavys sudarė kitą darbo sutartį tomis pačiomis sąlygomis ir pakartotinai savo iniciatyva nustatė bandomąjį laikotarpį, norėdamas patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui. Teismas, nagrinėdamas šią bylą, nustatė, kad tokie darbdavio veiksmai vertintini kaip darbdavio nesažiningumas ir piktnaudžiavimas savo teisėmis darbuotojo atžvilgiu. Teismas nutartyje pabrėžė, kad tokia darbo teisinių subjektų praktika, kai išbandymas nustatomas pakartotinai ar pratęsiant jo terminą ir tokiu būdu viršijant įstatyme nustatytą maksimalų išbandymo terminą, neatitinka Darbo kodekso 106 straipsnyje nustatyto teisinio reglamentavimo ir yra neleidžiama, nes ja iš esmės siekiama išvengti Darbo kodekse nustatytų privalomų nuostatų, kurios yra taikomos, kai asmuo yra atleidžiamas jau pasibaigus jo išbandymo terminui. Nutartyje Teismas konstatavo, kad pasibaigus išbandymo laikotarpiui, sprendžiama apie darbuotojo tinkamumą, o naujos darbo sutarties sudarymas, vėl nustatant išbandymo laikotarpį, turi būti laikomas pirmiau sudarytos darbo sutarties tęstinumu.

Šios potėmės kontekste verta paminėti iniciatyvą įteisinti išbandymą, kuris truktų ne ilgiau kaip 8 valandas, nesudarius darbo sutarties ir už darbą nemokant. Šių metų vasario 24 d. Seime įregistruotas Darbo kodekso papildymo 107¹ straipsniu įstatymo projektas⁵⁰, kuriuo, kaip teigiama projekto aiškinamajame rašte, siekiama nustatyti lankstesnę darbuotojų

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *A.S. v. juridinis asmuo* Nr. 3K-3-318/2008, kat. 11.5.6; 24.3, Teismų praktika 30.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 107¹ straipsniu įstatymo projektas Nr. XIP-2946 [interaktyvus]. Prieiga per internetą

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=393109&p_query=&p_tr2=> [žiūrėta 2011-03-02].

atrankos santykių reglamentaciją, taip skatinant darbdavius aktyviau priiminėti darbuotojus į darbą bei reglamentuoti darbuotojų atrankos metu susiklostančius faktinius santykius.⁵¹ Pagal projekto 1 straipsnį, 107¹ straipsnio 1 dalimi nustatoma, kad išbandymas norint patikrinti, ar ketinantis įsidarbinti asmuo tinka darbui, taip pat ketinančio įsidarbinti asmens pageidavimu – ar darbas tinka šiam asmeniui, šalių susitarimu gali būti nustatomas nesudarius darbo sutarties, jeigu išbandymas trunka ne ilgiau kaip aštuonias valandas. Darbo kodeksas bei kiti norminiai darbo teisės aktai tarp šalių tokio susitarimo pagrindu susiklosčiusiems santykiams, pagal 107¹ straipsnio 8 dalį, būtų netaikomi, o žalą šalys viena kitai privalėtų atlyginti Civilinio kodekso nustatyta tvarka (107¹straipsnio 9 dalis). Taigi tarp šalių susiklostytų civiliniai teisiniai santykiai. Be to, išbandymo sutartis ir išbandymo rezultatai neįpareigotų šalių sudaryti darbo sutartį, taip pat neapribotų jų teisės sudarant darbo sutartį nustatyti išbandymą Darbo kodekso nustatyta tvarka (107¹straipsnio 7 dalis).

Projektas kelia abejonių tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektais. Pirmą, abejotina, ar projekto nuostatos dera su Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsniu, kuriame įtvirtinta kiekvieno žmogaus teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Antra, svarstyтина, ar darbdaviai nebūtų skatinami piktnaudžiauti savo teise sudaryti tokius susitarimus ir naudotis kandidatų į darbo vietas darbu, kadangi, pagal 107¹ straipsnio 7 dalį, net ir esant teigiamiems išbandymo rezultatams, darbdavys nebūtų įpareigotas sudaryti darbo sutartį su bandomu asmeniu.

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 107¹ straipsniu įstatymo projekto Nr. XIP -2946 aiškinamasis raštas [interaktyvus]. Prieiga per internetą < http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=393111&p_query=&p_tr2= > [žiūrėta 2011-03-02].

2. DARBO SANTYKIO PABAIGA

Darbas žmogui neabejotinai yra viena iš svarbiausių ekonominių ir socialinių garantijų. Pagrindinė teisinė asmens teisės į darbą įgyvendinimo forma yra darbo sutartis. Darbo sutarčiai pasibaigus, baigiasi ir teisiniai darbo santykiai, išnyksta darbo sutarties šalių teisės ir pareigos (išskyrus tas, kurios atsirado, bet nebuvo įvykdytos sutarties galiojimo metu) viena kitai. Darbo santykio pasibaigimas reikšmingas daugeliu aspektų. Netekęs darbo, žmogus netenka pagrindinio pragyvenimo šaltinio – darbo užmokesčio. Tačiau finansiniai sunkumai, iškilę netekus darbo užmokesčio, yra tik dalis problemų, susijusių su atleidimu iš darbo. Eile tyrimų įrodyta, kad darbo netekimas yra viena iš širdies ligų, savižudybių, alkoholizmo, psichologinių sutrikimų bei socialinės atskirties priežasčių.⁵² Darbo praradimas neigiamai veikia žmogų, nes jis nėra tikras, ar pavyks rasti naują darbą, ar naujas darbas užtikrins ankstesnį jo pragyvenimo lygį ir kt. Ekonominiu požiūriu valstybei taip pat tikslinga nustatyti tam tikrus įspėjimo terminus, kadangi didelis nedarbas brangiai kainuoja.⁵³ Dėl ypatingos darbo santykio socialinės bei ekonominės reikšmės, darbo sutarties pasibaigimas reglamentuojamas itin detalai.

Darbo teisėje yra keletas sąvokų, susijusių su darbo santykių pasibaigimu. Tai „darbo sutarties pasibaigimas“, „darbo sutarties nutraukimas“, „atleidimas iš darbo“. Šios sąvokos teorijoje ir praktikoje kartais vartojamos kaip sinonimai, ne pagal savo tikslią prasmę. Plačiausia sąvoka yra „darbo sutarties pasibaigimas“, apimanti visus atvejus, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai numatyti Darbo kodekso 124 straipsnyje, ir šis sąrašas yra baigtinis. Sąvoka „darbo sutarties nutraukimas“ yra vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai sutartis pasibaigia dėl veiksmų, susijusių su darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų valia. Sąvoka „atleidimas iš darbo“ reiškia darbo pasibaigimo padarinį ir yra vartojama kalbant apie darbo sutarties nutraukimo tvarką bei teisinius padarinius.

⁵² ELIASON, M. STORRIE, D., *Does job loss shorten life?* Journal of Human Resources, Spring2009, Vol. 44 Issue 2, p 277-302.

⁵³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 411.

2.1. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai ir jų rūšys

Atskyrus sąvokas „darbo sutarties pasibaigimas“ ir „darbo sutarties nutraukimas“, nuosekliai darytina išvada, kad „darbo sutarties pasibaigimo pagrindas“ ir „darbo sutarties nutraukimo pagrindas“ taip pat savo esme nėra tapačios sąvokos. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindus išvardija Darbo kodekso 124 straipsnis: tai darbo sutarties nutraukimas Darbo kodekso ir kitų įstatymų pagrindais; darbdavio likvidavimas be teisių perėmėjo; darbuotojo mirtis, nenustatyta darbdavio (kai jis yra fizinis asmuo) ar jo atstovų buvimo vieta. Taigi darbo sutarties nutraukimas įtvirtinamas tik kaip vienas iš darbo sutarties pasibaigimo pagrindų. Nutraukti darbo sutartį taip pat leidžiama tik esant tam tikriems pagrindams, nustatytiems Darbo kodekso ir kitų įstatymų (pavyzdžiui, esant šalių susitarimui (DK 125 straipsnis), suėjus darbo sutarties terminui (DK 126 straipsnis), darbuotojo iniciatyva (DK 127 straipsnis) ir t.t.). Darbo kodeksas nustato ir tokių darbo sutarties nutraukimo pagrindų, kuriems esant darbo sutartis privalo būti nutraukta, pavyzdžiui, įsiteisėjęs teismo sprendimas arba nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo (DK 136 straipsnio 1 dalies 1 punktas). Taigi darbo sutarties nutraukimo pagrindas apibrėžtinai kaip juridinis faktas, kuriam esant leidžiama arba privaloma darbo sutartį nutraukti. Atitinkamai darbo sutarties pasibaigimo pagrindas turėtų būti laikomas platesne sąvoka, t. y. tam tikru juridiniu faktu, sąlygojančiu darbo sutarties pasibaigimą ar suteikiančiu teisę, o tam tikrais atvejais pareigą, šalims sutartį nutraukti.

Nuo darbo sutarties sudarymo momento, t. y., nuo susitarimo dėl darbo sutarties sąlygų, darbo sutartis laikoma galiojančia ir jai taikomos visos Darbo kodekse numatytos pasibaigimo taisyklės. Jokiais kitais pagrindais, išskyrus Darbo kodekso 124 straipsnyje numatytais, ši sutartis negali pasibaigti. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo bylą, kuomet darbdavys, sudaręs su darbuotoju darbo sutartį, tą pačią dieną persigalvojo ir darbo sutartį atšaukė, motyvuodamas tuo, kad buvęs darbdavys apie jį blogai atsiliepė. Darbdavys (atsakovas) prašė Teismo pripažinti darbo sutartį negaliojančia. Teismas byloje konstatavo, kad sudaryta darbo sutartis negali būti atšaukta, t. y. vienašališkai nutraukta. Darbo sutarties atšaukimo Darbo kodeksas nenumato. Teismas pažymėjo, kad darbo sutartis pasibaigia tik Darbo kodekso 124 straipsnyje numatytais pagrindais. Atsakovo veiksmai, atlikti po sutarties

sudarymo, t. y. jos atšaukimas, nepaneigia šalių sudarytos darbo sutarties ir nesukelia teisinių padarinių kitai sutarties šaliai, šiuo atveju – ieškovui.⁵⁴

Vienas iš instrumentų, kuriais Darbo teisėje įgyvendinama ekonomiškai silpnesnės darbo santykio šalies interesų apsauga – skirtingas darbo sutarties šalių laisvės nutraukti darbo sutartį reglamentavimas. Darbo laisvės principas pasireiškia tuo, kad darbuotojo valia nutraukti darbo sutartį yra absoliučiai neribota. Tai garantija, užkertanti kelią priverstiniam darbui. Tuo tarpu darbdaviui taikomi daug griežtesni reikalavimai, vien jo valia pakankamu pagrindu nutraukti darbo sutartį būti negali.

Darbo teisės teorijoje⁵⁵ Darbo kodekso XII skyriaus ketvirtame skirsnyje nustatyti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai klasifikuojami pagal darbo sutarties šalių valią, išskiriant juos į dvi grupes, pirmajai priskiriant pagrindus, numatančius darbo sutarties pasibaigimą dėl tam tikrų valingų darbo sutarties šalių poelgių arba veiksmų ar aplinkybių, kurių atsiradimas priklauso nuo šalių valios, antrajai - pagrindus, kai darbo sutarties pasibaigimas nuo šalių valios nepriklauso.

Pirmoji grupė dar skirstoma į tris pogrupius, priklausomai nuo to, kurios darbo santykio šalies valia lemia darbo sutarties pasibaigimą: 1) abiejų šalių valia ; 2) darbuotojo valia; 3) darbdavio valia.

Pirmajam pogrupiui priklauso darbo sutarties pasibaigimas šalių susitarimu (DK 125 straipsnis). Yra nuomonių, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama tik vienos darbo santykio šalies valia arba dėl trečiųjų šalių iniciatyvos.⁵⁶ Ši nuomonė grindžiama tuo, kad Darbo kodekso 125 straipsnio 1 dalyje užfiksuota būtent vienos šalies iniciatyva pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo santykius, jeigu ji sutinka. Tačiau su šia nuomone reikėtų nesutikti, kadangi gavusi pasiūlymą darbo sutartį nutraukti šalių susitarimu, šalis yra laisva tokį pasiūlymą atmesti. Tai, kad šalis pasiūlymą priima, nesuteikia pagrindo manyti, kad jos valia nėra išreiškiama. Visais atvejais nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu šalys gali tik esant suderintai abiejų šalių valiai.

Antrasis pogrupis apima šiuos pagrindus: darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu įprasta tvarka (DK 127 straipsnio 1 dalis); darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu dėl svarbių priežasčių (DK 127 straipsnio 2 dalis, 128 straipsnis); darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva išbandymo laikotarpiu dėl netinkamo darbuotojui darbo

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. lapkričio mėn. 9 d. nutartis civilinėje byloje R. J. v. VĮ „Euroknyga“, Nr. 3K-3-422/2010, kat. 1.2; 6.1; 11.5.1; 16.2.4.

⁵⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 413.

⁵⁶ MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas*. Jurisprudencija 2006, 10(88); p. 72.

(DK 107 straipsnio 2 dalis); darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva suėjus sutarties terminui (DK 126 straipsnio 1 dalis).

Trečiajam pogrupiui priklauso šie pagrindai: darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis); darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės (DK 136 straipsnio 3 dalis); darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojo išbandymo rezultatai nepatenkinami (DK 107 straipsnio 1 dalis); darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva suėjus sutarties terminui (DK 126 straipsnio 1 dalis).

Antroji darbo sutarties pasibaigimo pagrindų grupė, kuomet darbo sutartis pasibaigia nepriklausomai nuo šalių valios, apima šiuos pagrindus: įsiteisėjęs teismo sprendimas arba kai įsiteisėja teismo nuosprendis, pagal kurį darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo (DK 136 straipsnio 1 dalies 1 punktas); kai darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka atimamos specialios teisės dirbti tam tikrą darbą (DK 136 straipsnio 1 dalies 2 punktas); esant įstatymų įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimui (DK 136 straipsnio 1 dalies 3 punktas); kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo (DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktas); kai nutraukti darbo sutartį su darbuotoju nuo keturiolikos iki šešiolikos metų reikalauja vienas iš tėvų arba vaiko atstovas pagal įstatymą, arba vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas, arba mokslo metų laikotarpiu mokykla, kurioje vaikas mokosi (DK 136 straipsnio 1 dalies 5 punktas); likvidavus darbdavį, jeigu pagal įstatymus jo darbo prievoles nebuvo įpareigotas vykdyti kitas asmuo (DK 136 straipsnio 1 dalies 6 punktas); darbdavio mirtis, jeigu darbo sutartis buvo sudaryta patarnavimo darbams asmeniškai jam atlikti, taip pat kai nėra jo teisių perėmėjo (DK 136 straipsnio 2 dalis); darbuotojo mirtis (DK 124 straipsnio 1 dalies 3 punktas); kai darbo sutarties sudėtinės dalys (dalis) prieštarauja įstatymų draudžiamosioms nuostatoms ir tų prieštaravimų negalima pašalinti, taip pat nėra galimybės perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą (DK 139 straipsnio 1 dalis); kai darbo sutartis sudaryta pažeidžiant įstatymus ar Lietuvos Respublikos tarptautinius susitarimus, reglamentuojančius laikinai atvykusią į Lietuvos Respubliką asmenų įdarbinimą (DK 139 straipsnio 2 dalis); kai darbdavio (kai darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma (DK 124 straipsnio 1 dalies 4 punktas).

2.2. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu

Vienas labiausiai praktikoje paplitusių, geriausiai sutartinį darbo santykių pobūdį atitinkantis bei labiausiai rekomenduotinu laikomas darbo sutarties nutraukimo pagrindas – šalių susitarimas.⁵⁷ Šalių valia nutraukti darbo sutartį susitarimu įstatymais visiškai neribojama. Darbo kodekso 125 straipsnyje reglamentuojama tik pati susitarimo procedūra. Šią procedūrą galima būtų išskirti į keturis etapus: siūlymas nutraukti darbo sutartį, sutikimas nutraukti darbo sutartį; susitarimas nutraukti darbo sutartį; darbo sutarties nutraukimas.

Siūlyti darbo sutartį nutraukti Darbo kodekso 125 straipsnyje numatytu pagrindu gali tiek darbuotojas, tiek darbdavys. Toks siūlymas turi būti išreikštas raštu. Darbo kodeksas reglamentuoja tik siūlymo formą, tačiau šio dokumento turinio nedetalizuoja. Reikėtų manyti, kad be to, jog darbo sutartį nutraukti siūloma šalių susitarimu remiantis Darbo kodekso 125 straipsnyje nustatytu pagrindu, dokumente šalis turėtų nurodyti ir datą, kadangi nuo jos skaičiuojamas sekančio darbo sutarties nutraukimo etapo – sutikimo su pasiūlymu, terminas.

Jeigu kita šalis sutinka nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu, apie sutikimą ji privalo pranešti kitai šaliai per septynias dienas. Per nustatytą laiką sutikimo negavus, pasiūlymas nutraukti sutartį laikomas atmetu (DK 125 straipsnio 2 dalis). Įstatymas nenumato, ar sutikimas turi būti išreikštas būtinai raštu, ar galimas ir žodinis sutikimas su pasiūlymu, tačiau teisės teorijoje siūloma laikytis rašytinės susitarimo tvarkos.⁵⁸ Be to, toks sutikimas gali būti surašomas ir kaip atskiras dokumentas, ir įrašant siūlymo dokumente žodį „sutinku“ bei pasirašant.

Kai šalys susitaria, savo susitarimą jos įformina raštiškame dokumente, ir jame numato darbo sutarties nutraukimo sąlygas – nuo kurio laiko sutartis nutraukiama, kompensacijų išmokėjimo tvarką, nepanaudotų atostogų suteikimo sąlygas ir kitus išsipareigojimus.

Praktikoje nemažai problemų nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu kyla dėl to, kad šalys nesilaiko Darbo kodekse numatytos procedūros. Pavyzdžiui, kartu su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį, pateikdamos ir darbo sutarties nutraukimo sąlygas. Tokiu atveju, jeigu šalis sutikimą dėl darbo sutarties nutraukimo išreiškia pasiūlymo dokumente,

⁵⁷ NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 243.

⁵⁸ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 123.

preziumuojama, kad šalis sutiko su pasiūlytomis sąlygomis ir derybos dėl darbo sutarties nutraukimo yra pasibaigusios, o šalių susitarimas joms įgyja įstatymo galią ir turi būti vykdomas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, jog įstatyme nėra įsakmiai nurodyta, kad darbo sutarties šalių susitarimas dėl sutarties nutraukimo turi būti surašytas kaip atskiras dokumentas, svarbu tik tai, kad susitarimas būtų išreikštas raštu ir jame būtų išreikšta darbo sutarties šalių valia dėl esminių sutarties nutraukimo sąlygų.⁵⁹

Darbo sutartis nutraukiama nuo datos, nurodytos šalių susitarimo dokumente. Darbo sutarties egzemplioriuose turi būti įrašoma, kad darbo sutartis nutraukiama pagal Darbo kodekso 125 straipsnį, bei nurodomas šalių susitarimo dokumentas.

Reikėtų pastebėti, kad praktiniu požiūriu, darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu dažniausiai būna prieš tai tarp darbdavio ir darbuotojo kilusių konfliktinių situacijų sprendimo „švelnesniu“ būdu galutinė išdava.⁶⁰ Visiškai neturi reikšmės, kuri iš šalių pasiūlo darbo sutartį nutraukti šalių susitarimu, tačiau būtina pažymėti, kad darbdavys, pateikdamas tokį pasiūlymą, negali pasinaudoti savo, kaip stipresnės darbo santykio šalies, padėtimi ir naudoti spaudimą darbuotojui ar prievartą, siekdamas tokio sutarties nutraukimo būdo. Kad darbo sutarties nutraukimas pagal Darbo kodekso 125 straipsnį būtų laikomas teisėtu, darbo sutarties šalių sprendimas sutartį nutraukti šiuo būdu turi atspindėti tikrąją šalių valią, t. y., būti priimtinas adekvačiai įvertinus situaciją, galimus variantus bei pasekmes. Todėl nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu, itin svarbus Darbo kodekso 125 straipsnyje numatytos susitarimo procedūros laikymasis, nes kilus ginčui dėl tokio sutarties nutraukimo teisėtumo, svarūs įrodymai, leidžiantys nustatyti, ar susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo yra išreikšta tikroji suderinta šalių valia, yra duomenys apie valios išraišką rašytiniame pasiūlyme nutraukti darbo sutartį, sutikimo su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį išreiškimą bei valios išraišką rašytiniame susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo.

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio mėn. 19 d. nutartis civilinėje byloje *E. K. V. Panevėžio miškų urėdija*, Nr. 3K-3-489/2005, kat. 11.9.1.

⁶⁰ MACIJAUSKIENĖ, R. *Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas*. Jurisprudencija 2006, 10(88); p. 72.

2.3. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu

Darbo kodekso 127 straipsnyje yra įtvirtinti du darbo sutarties nutraukimo pagrindai: darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu įprasta tvarka (DK 127 straipsnio 1 dalis) bei darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu dėl svarbių priežasčių (DK 127 straipsnio 2 dalis). Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalyje nustatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas įtvirtina absoliučią darbuotojo teisę nutraukti tiek terminuotą, tiek neterminuotą darbo sutartį. Darbuotojas neprivalo darbdaviui aiškinti savo pareiškimo dėl darbo sutarties nutraukimo šiuo pagrindu priežasčių ar motyvų.⁶¹

Siekiant šalių teisių ir interesų pusiausvyros, t. y. suteikti darbdaviui pakankamai laiko pasirengti būsimam atleidimui, surasti kitą darbuotoją, Darbo kodekso 127 straipsnyje numatyti išpėjimo terminai, kurių darbuotojas privalo laikytis. Bendrasis išpėjimo terminas – keturiolika darbo dienų, tačiau kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytas ir kitoks išpėjimo terminas, neviršijantis vieno mėnesio.

Įstatymas išakmiai nenustato detalaus darbuotojo pareiškimo nutraukti darbo sutartį turinio, tačiau Teismų praktikoje išskirtini tokie minimalūs reikalavimai, kuriuos turi atitikti šis pareiškimas – jis turi būti išreikštas raštu, nurodant tiek pareiškimo surašymo, tiek pageidaujamą atleidimo iš darbo datą.⁶² Neabejotinai pareiškime dėl darbo sutarties nutraukimo turėtų būti nurodomas visiems dokumentams būdingas rekvizitas – tai jo surašymo data. Tačiau svarbu pažymėti, kad Darbo kodekso 127 straipsnio prasme reikšmingas yra ne darbuotojo pareiškimo surašymo, bet darbdavio informavimo apie darbuotojo apsisprendimą nutraukti darbo sutartį momentas. Būtent pareiškimo darbdaviui padavimo diena, yra laikoma darbdavio išpėjimo minimalaus termino eigos pradžia, taip pat trijų dienų laikotarpio, per kurį darbuotojas turi nevaržomą teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį, pradžia. Gali kilti abejonių dėl pageidaujamos atleidimo datos nurodymo pareiškime privalomumo, kadangi įstatymas aiškiai įvardija, jog darbdavys privalo informuoti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju pasibaigus išpėjimo terminui (DK 127 straipsnio 1 dalis). Tačiau Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad minimalus įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje nustatytas išpėjimo terminas savaime nereiškia, kad darbuotojas pareiškia savo valią nutraukti darbo sutartį būtent sekančią minimalaus termino

⁶¹ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p.124.

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje *V. M. v. Pravieniškių gydymo ir pataisos namai*, Nr. 3K-3-613/2006; kat. 11.9.3.

pasibaigimo darbo dieną. Darbuotojas savo subjektinėmis teisėmis disponuoja savarankiškai ir turi teisę nurodyti bet kurią pasirinktą darbo sutarties nutraukimo datą, tačiau laikydamasis tokiam įspėjimui taikomo minimalaus termino reikalavimo. Kartu Teismas pažymėjo, kad aplinkybė, jog darbuotojo pareiškimė nėra nurodyti jo surašymo laikas bei pageidaujama darbo sutarties nutraukimo data, esant ginčui, sukelia pareigą darbdaviui įrodyti darbo sutarties nutraukimo teisėtumą.⁶³

Kai darbuotojo pareiškimą sąlygoja Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalyje išvardytos svarbios priežastys (liga ar invalidumas, trukdantis tinkamai atlikti darbą, kitos, kolektyvinėje sutartyje nustatytos priežastys, darbdavio pareigų nevykdymas), įspėti darbdavį darbuotojas privalo ne vėliau kaip prieš tris darbo dienas. Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalyje numatytas ir specialus atvejis, kuomet pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje. Šiuo atveju jis turi teisę darbo sutartį nutraukti, apie tai raštu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš keturiolika darbo dienų. Darbo sutarties nutraukimas pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalį yra palankesnis darbuotojui nei sutarties nutraukimas pagal to paties straipsnio 1 dalį. Teisę nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalį turintiems darbuotojams ne tik taikomas trumpesnis įspėjimo terminas (išskyrus teisę į visą senatvės pensiją įgijusiems darbuotojams), bet remiantis Darbo kodekso 140 straipsnio 2 dalimi, turi būti išmokama darbuotojo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka. Pasitaiko atvejų, kuomet darbuotojui pateikus pareiškimą nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalį, darbdavys pripažinęs, kad darbuotojo pareiškimą sąlygojusios priežastys nėra svarbios, atleidžia darbuotoją pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalį. Pažymėtina, kad darbdavys neturi teisės pakeisti darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva pagrindo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžia, kad darbuotojo, turinčio teisę nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalį ir išreiškusio atitinkamą valią, atleidimas pagal šio straipsnio 1 dalį, yra pažeidžiantis jo teises, todėl neteisėtas.⁶⁴

Reikėtų pastebėti, kad Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalyje nenumatytas išsamus svarbių priežasčių, dėl kurių darbo sutartis gali būti nutraukta šiuo pagrindu, sąrašas, tačiau ir nepaliekama šio klausimo spręsti darbo sutarties šalių nuožiūra. Be darbuotojo ligos ar

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio mėn. 30 d. nutartis civilinėje byloje *K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas*, Nr. 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3.

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio mėn. 8 d. nutartis civilinėje byloje *T. S. v. VĮ Kėdainių miškų urėdija*, Nr. 3K-3-547/2009, kat. 11.9.3.

neįgalumo, trukdančio tinkamai atlikti darbą, darbdavio išipareigojimų pagal darbo sutartį nevykdymo, įstatymų ar kolektyvinės sutarties pažeidimo, taip pat teisės į visą senatvės pensiją, svarbiomis priežastimis gali būti ir kitos priežastys, tačiau jos turi būti nustatytos kolektyvinėje sutartyje. Beje, pritarina ir nuomonei, kad teisė nuraukti darbo sutartį turėtų būti pripažinta ir tiems darbuotojams, kurių, jeigu jie tęstų darbą, liga ar invalidumas pasunkėtų.⁶⁵

Darbuotojo liga ar invalidumas, trukdantys tinkamai atlikti darbą, nėra tapatūs Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintam darbo sutarties nutraukimo be išpėjimo pagrindui – kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo. Taigi darytina išvada, kad Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalies prasme, darbuotojo sveikatos būklė neturėtų būti tokio sunkaus laipsnio, kad būtų nesuderinama su tolesniu darbu, bet tik objektyviai apsunkinti tinkamą darbo pareigų vykdymą. Teismų praktikoje laikomasi nuostatos, kad darbuotojas, įgyvendindamas savo teisę nutraukti darbo sutartį dėl ligos ar neįgalumo, turi darbdaviui pateikti ne tik prašymą nutraukti sutartį, bet ir ligą ar neįgalumą, trukdantį tinkamai atlikti darbą, pagrindžiančius įrodymus.⁶⁶ Nurodoma, kad tokiais įrodymais laikytini įvairios formos, leistinum ir patikimumo kriterijus atitinkantys duomenys apie darbuotojo sveikatos būklę (išrašai iš ligos istorijos, nedarbingumo pažymėjimai, gydytojų pažymos, pan.), pakankami pagrįsti faktinei aplinkybei, kad darbuotojas serga ar yra neįgalus ir tai jam trukdo atlikti savo pareigas pagal darbo sutartį.⁶⁷ Tačiau teismai, pripažindami pareigą darbuotojui pagrįsti savo pareiškimą dėl sutarties nutraukimo dėl ligos ar invalidumo, trukdančio tinkamai atlikti darbą, nepaneigia darbdavio pareigos, vertinant darbuotojo nurodytos priežasties svarbumą, atsižvelgti ne tik į formalius dokumentus, bet ir į faktines aplinkybes. 2008 m. sausio 21 d. nutartyje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad net ir tuo atveju, jeigu darbuotojas iki pareiškime nutraukti darbo sutartį nurodytos datos nepateikia darbdaviui dokumentų, pagrindžiančių jo negalią ar ligą, tačiau jo valia nutraukti darbo sutartį būtent dėl šių priežasčių yra aiškiai išreikšta (nurodyta pareiškime nutraukti darbo sutartį) ir darbdavys turi duomenų apie darbuotojo sveikatos būklę, tai darbdaviui kyla pareiga aiškintis bei vertinti susidariusią

⁶⁵ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p.126.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje *N. S. v. VšĮ „Tulpės“ sanatorija*, bylos Nr. 3K-3-489/2006, kat. 11.9.1; 11.9.3; 11.9.10.8.

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio mėn. 8 d. nutartis civilinėje byloje *T. S. v. VĮ Kėdainių miškų urėdija*, Nr. 3K-3-547/2009, kat. 11.9.3.

situaciją ne tik remiantis tiesiogiai teisės normose suformuluotais reikalavimais, bet ir bendrųjų darbo teisės principų, įvardytų Darbo kodekso 35 straipsnyje, aspektu⁶⁸

Įstatymas suteikia teisę darbuotojui atšaukti savo prašymą nutraukti darbo sutartį, tačiau šia teise darbuotojas nevaržomai gali pasinaudoti tik per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Vėlesnis prašymo atšaukimas galimas tik darbdavio sutikimu. Darbo sutartis nutraukiama nuo datos nurodytos darbuotojo prašyme arba suėjus trijų, keturiolikos ar mėnesio terminui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad, darbuotojo iniciatyva nutraukus darbo sutartį Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalies pagrindu, vien tik darbdavio uždelsimas įforminti darbo sutarties nutraukimą savaime nepratęsia darbo sutarties galiojimo, nes priešingu atveju būtų paneigtas darbo santykių sutartinis pobūdis, be to, tokių pasekmių įstatyme neįtvirtinta. Darbdavio neiforminimas arba netinkamas įforminimas darbo sutarties nutraukimo Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalies pagrindu savaime nepaneigia įvykusio darbo sutarties nutraukimo fakto, jos nutraukimo teisinio pagrindo ir momento.⁶⁹

Tuo tarpu Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalis nenustato, kad įspėjimo terminui pasibaigus darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą, nes darbuotojo nurodytų priežasčių egzistavimą ir jų svarbą visų pirma vertina darbdavys. Darbdaviui sutikus, kad yra pagrindas nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalyje nustatytu pagrindu, darbo sutartis nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos, kuri turėtų būti ne ankstesnė kaip trys dienos nuo prašymo pateikimo dienos, jeigu darbuotojas su darbdaviu nesusitarė kitaip. Darbdaviui nesutikus, kad yra pagrindas nutraukti darbo sutartį, darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio tęsiasi, jie pasibaigia įstatymuose nustatytais darbo sutarties pasibaigimo pagrindais pasibaigus darbo sutarčiai (Darbo kodekso 124 straipsnis).⁷⁰

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 21 d. nutartis civilinėje byloje *J. P. v. AB „Kauno keliai“*, Nr. 3K-3-8/2008, kat. 11.9.3.

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio mėn. 2 d. nutartis civilinėje byloje *M. P. v. UAB „Vevira“*, Nr. 3K-3-464/2009, kat. 4.3; 11.9.3; 16.2.4; 106.1.

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. birželio mėn. 22 d. nutartis civilinėje byloje *I. O. v. UAB „Prekybos ir logistikos centras“*, Nr. 3K-3-282/2010, kat. 11.9.4; 11.10; 11.11; 14.5; 114.11.

2.4. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės

Įstatymai, pripažindami darbuotojui absoliučią teisę nutraukti darbo sutartį, tik numatydami minimalius tinkamo išpėjimo reikalavimus, analogiškos teisės nesuteikia darbdaviui. Vienas iš darbdavio valios atleisti darbuotoją apribojimo tikslų - apsaugoti darbuotojus nuo nepagrįsto darbo santykių nutraukimo.

Darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį, nesant darbuotojo kaltės, yra įtvirtinta Darbo kodekso 129 straipsnyje. Palyginti su kitais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, sutarties nutraukimas šiuo pagrindu reglamentuojamas gerokai griežčiau. Nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalyje numatytu pagrindu, darbdavys gali tik esant šioje dalyje nustatytoms sąlygoms: darbo sutarčiai nutraukti egzistuoja svarbios priežastys; nėra galimybės darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą; darbuotojas apie tokį sutarties nutraukimą yra tinkamai išpėtas. Be to, darbdavys negali pažeisti darbuotojams numatytų garantijų (draudimo išpėti ir atleisti darbuotoją laikino nedarbingumo, atostogų metu, nėščioms darbuotojoms, darbuotojų atstovams numatytų garantijų ir kt.).

Svarbių priežasčių, kurioms esant darbo sutartį galima nutraukti šiuo pagrindu, baigtinio sąrašo Darbo kodeksas nenumato. Toks sąrašas ir nebūtų tikslingas, kadangi darbo ir gamybos procesai yra per daug įvairūs ir kintantys, kad būtų galima juos iš anksto tiksliai prognozuoti. Pagal Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalį, svarbiomis gali būti pripažįstamos dvejopos aplinkybės: pirma, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe; antra, susijusios su ekonominėmis, technologinėmis priežastimis ar darbovietės struktūriniais pertvarkymais bei panašiomis svarbiomis priežastimis. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad teisine prasme abi šios aplinkybės yra lygiavertės.⁷¹ Galimų svarbių priežasčių visuma yra apribojama Darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalyje pateikiamu sąrašu atvejų, kurie negali būti teisėtomis priežastimis nutraukti darbo santykius. Tokiomis priežastimis negali būti narystė profesinėje sąjungoje; darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas; dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą norminių teisės aktų pažeidimais bei kreipimasis į administracinius organus, lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė ir kiti diskriminaciniai pagrindai; amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją; nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio mėn. 29 d. Teismų praktikos, taikant DK normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga Nr. 44, kat. 2.4.3; Teismų praktika 20.

nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles. Taigi įstatyme įvardijus tik bendrus aplinkybių, kokios gali būti laikomos svarbiomis priežastimis, požymius, bei numčius atskirus atvejus, kurie tokiais priežastimis būti negali, teisė konkrečiu atveju vertinti priežasties svarbumą palikta darbdaviui.

Darbdavys, vertindamas, ar darbuotojas tinkamas dirbti darbą dėl jo profesinių gebėjimų, gali atsižvelgti į visas objektyviai esančias aplinkybes, pavyzdžiui, sveikatos būklę, faktą, kad darbuotojas sistemingai gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan. Be to, net ir reikiamą kvalifikaciją turintis darbuotojas, jeigu darbinei funkcijai vykdyti jam reikalingas daug ilgesnis laiko tarpas nei visiems kitiems darbuotojams, gali būti pripažintas netinkamu vykdyti jam pavestą darbo funkciją. Beje, pastebėtinas ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimas, kad sutarties nutraukimo Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalyje numatytu pagrindu priežastimi gali būti ir amžius, jeigu jis daro esminę įtaką darbuotojo profesiniams gebėjimams ir kitiems kriterijams, dėl ko jis nebegali tinkamai atlikti darbo sutartyje sulygtos darbo funkcijos.⁷²

Svarbiomis priežastimis, susijusiomis su darbuotojo elgesiu darbe, galinčiomis sudaryti pagrindą darbdaviui nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalyje numatytu pagrindu, laikytinos subjektyvios darbuotojo charakterio, asmeninės savybės, kurios, nesant jo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos (DK 234 straipsnis), objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe. Tokios aplinkybės gali būti, pavyzdžiui, nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas ir pan. Svarbu pažymėti, kad tokios su darbuotojo elgesiu susijusios aplinkybės, kaip svarbi priežastis Darbo kodekso 129 straipsnio prasme, neturėtų būti nulemtos darbuotojo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos (DK 234 straipsnis), buvimo.⁷³ Taigi esant drausminės atsakomybės pagrindams, numatytiems Darbo kodekso 236 straipsnyje, Darbo kodekso 129 straipsnis negali būti taikomas, nes viena šio pagrindo taikymo sąlyga - darbuotojo kaltės nebuvimas.

Svarbia ekonomine priežastimi gali būti pripažintos tik ekonominę būtinybę nutraukti darbo sutartį sudarančios aplinkybės. Pavyzdžiui, nuolatinis apyvartos mažėjimas, dažni nuostoliai, nulemti objektyvių priežasčių, pavyzdžiui, naujo konkurento atsiradimo rinkoje.

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 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.

⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio mėn. 29 d. Teismų praktikos, taikant DK normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga Nr. 44, kat. 2.4.3; Teismų praktika 20.

Remiantis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, ekonominiu būtinumu reikėtų pripažinti turtinį darbdavio interesą išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų už tokį darbo krūvį, kurio, atsižvelgiant į darbdavio veiklos specifiką ir pas ją įvykusius pasikeitimus, realiai nebereikia įstaigos veiklos tikslams bei rezultatams pasiekti.⁷⁴ Kai darbovietėje įvyksta tokie technologiniai pasikeitimai, dėl kurių įdiegimo darbuotojas ar keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi sulgytų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų (pavyzdžiui, rankinio darbo pakeitimas automatizuota linija), šie pasikeitimai gali būti pripažįstami svarbiomis technologinėmis priežastimis nutraukti darbo sutartį. Struktūriniai pertvarkymai dažniausiai yra darbdavio reagavimo į ekonomines bei technologines priežastis išraiška.⁷⁵ Darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti pripažinti svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai dėl tokių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų.⁷⁶

Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje įvardijami struktūriniai pertvarkymai nėra tapatūs įmonės reorganizavimui, numatytam Darbo kodekso 138 straipsnyje ir užtikrinančiam darbo santykių tęstinumą įmonės savininko, jo pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimo, taip pat įmonės, sujungimo, padalijimo, išdalijimo ar prijungimo prie kitos įmonės, verslo ar jo dalies perdavimo atvejais. Taigi esant įmonių vidiniams pertvarkymams, įskaitant ir jų filialų bei atstovybių vidinius pertvarkymus ar šių padalinių likvidavimą, vertintiniems kaip darbdavio struktūriniai pertvarkymai, Darbo kodekso 138 straipsnis netaikytinas.

Įmonės reorganizavimas yra susijęs su juridinio asmens teisinės registracijos pakeitimais, tuo tarpu struktūriniai pertvarkymai yra realūs įmonės sandaros pasikeitimai, dėl kurių tam tikros darbo funkcijos ar jų dalis darbovietėje apskritai nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, jog konkrečių struktūrinių pertvarkymų, kaip darbo sutarties nutraukimo svarbios priežasties, realumas

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 25 d. nutartis civilinėje byloje *B. M. v. Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras*, Nr. 3K-3-10/2011, kat. 11.9.

⁷⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 428.

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio mėn. 4 d. nutartis civilinėje byloje *B. K. v. UAB „Šilutės butų ūkis“*, Nr. 3K-3-13/2006, kat. 11.6.4; 11.9.5.

nustatomas pagal tai, ar išliko funkcijos arba jų dalis darbovietėje, kurias atliko atleidžiamas darbuotojas.⁷⁷

Atkreiptinas dėmesys, jog greta įmonės reorganizavimo ar kitų Darbo kodekso 138 straipsnyje numatytų pasikeitimų vykstant ir įmonės vidiniams struktūriniais pasikeitimams, dėl kurių darbdaviui atsiranda teisė Darbo kodekso 129 straipsnyje numatytais pagrindais atleisti darbuotoją iš darbo, darbdavys, laikydamasis teisės aktų reikalavimų, gali tokia teise pasinaudoti ir atleisti darbuotoją pagal šį straipsnį.⁷⁸

Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje minimos „panašios svarbios priežastys“ reiškia kitas priežastis greta ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų, kurios, atsižvelgiant į konkrečios darbovietės veiklos specifiką bei konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes, galėtų būti pripažintos pagrindu nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Teisės teorijoje prie tokių priežasčių priskiriamos gamybinės priežastys (gamybos apimties mažinimas, kokybiniai gamybos pasikeitimai), taip pat įvairios „tarpinės priežastys“, kurias sunku priskirti kuriai nors vienai priežasčių rūšiai, kompleksinės priežastys, kurios gali būti priskirtos daugiau nei vienai priežasčių rūšiai ir pan.⁷⁹

Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalis numato papildomą apsaugą atskirų kategorijų darbuotojams, nustatant, kad darbo sutartis su jais gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Šioms kategorijoms priklauso darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metų, neįgalieji, darbuotojai, auginantys vaikus iki keturiolikos metų. Nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos taip pat leidžiama tik ypatingais atvejais, kai darbuotojo jo sutikimu negalima perkelti į kitą darbą. Nesant ypatingo atvejo, terminuotą darbo sutartį galima nutraukti tik sumokant darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį (DK 129 straipsnio 5 dalis). Svarbu teisingai suprasti, kokie atvejai gali būti laikomi ypatingais Darbo kodekso 129 straipsnio 4 ir 5 dalių prasme. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas šios sąvokos reikšmę, nurodė, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje ir 5 dalyje numatyti „ypatingi

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis byloje *E. J. v. Vilniaus Antano Vivulskio pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-238/2005, kat. 4.3; 11.7.3. 11.9.5; 11.9.6; 11.9.9.

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio mėn. 29 d. Teismų praktikos, taikant DK normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga Nr. 44, kat. 2.4.3; Teismų praktika 20.

⁷⁹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 428.

atvejai“ atvejai aiškintini panašiai ir turi būti suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis, pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybės jį perkelti į kitą darbą.⁸⁰ Toks atvejis, kai darbuotojo atliekamas darbas savo įnašu neprisideda prie darbdavio (įmonės) veiklos rezultatų, blogina darbdavio finansinę padėtį, yra tas ypatingas atvejis.⁸¹ Be to, Teismas sieja ypatingo atvejo buvimą kartu su Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje numatytais aplinkybėmis - darbo sutartys pagal Darbo kodekso 129 straipsnio 4 ir 5 dalis gali būti nutrauktos tik esant svarbioms priežastims ir tik ypatingais atvejais.⁸²

Darbdaviui įvertinus konkrečios situacijos aplinkybes ir nustatęs, kad egzistuoja svarbi priežastis arba ypatingas atvejis, dėl kurių būtina nutraukti darbo sutartį, nepakanka vien tik nurodyti Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalyje numatytą darbo sutarties nutraukimo pagrindą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad egzistuojant Darbo kodekso 129 straipsnyje įtvirtintai apibendrinto pobūdžio aplinkybei, darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį, ją turi kiekvienu atveju konkretizuoti, t. y. nurodyti faktus, kurių visuma sudaro tokią aplinkybę.⁸³

Nors Teismas nepateikia vienareikšmių „svarbios priežasties“ ir „ypatingo atvejo“ apibrėžimų, pripažindamas, kad šios sąvokos yra vertinamosios ir kiekvienu atveju jų turinys nustatomas atsižvelgiant į nagrinėjamos bylos aplinkybes, matyti, kad įstatymų leidėjas, specialiai išskirdamas darbo sutarčių su tam tikrų kategorijų darbuotojais bei terminuotų sutarčių nutraukimą tik ypatingais atvejais ir jį papildomai siedamas su Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje nurodytais aplinkybėmis, šioms darbo sutartims nutraukti nustatė griežtesnes sąlygas nei kitoms darbo sutartims. Vadinas, ginčo atveju, darbo sutarčių

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio mėn. 29 d. Teismų praktikos, taikant DK normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga Nr. 44, kat. 2.4.3; Teismų praktika 20.

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio mėn. 9 d. nutartis civilinėje byloje *O. T. v. Panevėžio K.Paltaroko vidurinė mokykla*, Nr. 3K-3-356, kat. 2.4.3.2; 2.6; Teismų praktika 22.

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio mėn. 29 d. Teismų praktikos, taikant DK normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga Nr. 44, kat. 2.4.3; Teismų praktika 20.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje *G. D. v. Alytaus Vizgirio vidurinė mokykla*, Nr. 3k-3-330, kat. 11.9.5; 11.9.6.

nutraukimas pagal Darbo kodekso 129 straipsnį su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikus iki keturiolikos metų bei darbuotojais, su kuriais sudarytos terminuotos darbo sutartys, darbo santykių nutraukimo teisėtumo įrodinėjimo kartelę iškelia aukščiau nei darbo sutarčių nutraukimas su kitais darbuotojais pagal tą patį straipsnį.

2.5. Darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės

Įtvirtinant galimybę darbdaviui atleisti darbuotoją dėl šio kaltės, siekiama teisingai suderinti darbo santykių subjektų interesus, garantuoti tiek darbuotojo darbo teisių apsaugą, tiek ir pakankamą darbdavio teisių apsaugą. Darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės visų pirma yra sankcija, įvertinant jo padarytą darbo drausmės pažeidimą. Antra, pažeidėjo atleidimas iš darbo atlieka prevencinės drausminančios priemonės funkcijas kitų tame pačiame kolektyve su pažeidėju dirbančių asmenų atžvilgiu.

Darbdaviui nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės Darbo kodeksas leidžia dviem atvejais. Pirma, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos (DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktas). Antra, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas, t. y. atlieka Darbo kodekso 235 straipsnyje numatytus veiksmus (DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktas). Svarbu paminėti, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo yra išaiškinta, jog jeigu konkrečiu atveju darbo sutartį leidžiama nutraukti tiek pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą, tiek ir pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą, darbdavys turi teisę pasirinkti, pagal kuri iš Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje nustatytų pagrindų jis nutraukia darbo sutartį, arba gali darbo sutartį nutraukti abiem šioje teisės normoje nustatytais pagrindais.⁸⁴

Esant šiems darbo sutarties pasibaigimo pagrindams, darbdaviui suteikiama teisė atleisti darbuotoją iš darbo be įspėjimo. Darbo sutarties nutraukimas šiais pagrindais yra laikomas griežčiausia drausmine nuobauda, nustatyta Darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalies 3 punkte, todėl gali būti taikoma tik esant drausminės atsakomybės pagrindui bei laikantis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, nustatytų Darbo kodekso XVI skyriuje. Drausminės

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje *S. B. v. UAB (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-245/2008, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.8.

atsakomybės pagrindu laikytinas darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės (DK 234 straipsnis). Būtent kaltės elemento šiame darbo sutarties nutraukimo pagrinde įtvirtinimas lemia, kad darbuotojas privalo žinoti darbo pareigų turinį, jų realizavimo tvarką ir sąlygas, nustatytas įmonės, įstaigos, organizacijos vidaus darbo tvarkos taisyklėse, kurių pažeidimas yra pagrindas darbuotojo drausminei atsakomybei atsirasti. Darbo kodekso 229 straipsnis, nustatydamas darbdaviui pareigą tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, reiškia, jog darbdavys privalo užtikrinti, kad darbuotojai žinotų, kokių taisyklių jie privalo laikytis. Jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas.

Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 punkte kalbama apie atvejus, kai darbuotojas sistemingai pažeidinėja darbo pareigas arba darbo drausmę. Nutraukti darbo sutartį su darbuotoju šiuo pagrindu darbdavys gali tik įsitikinęs, kad egzistuoja visų juridinių faktų sudėtis: darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą, kaip to reikalauja Darbo kodekso 240 straipsnio 3 dalis; pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti.

Pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, vieną kartą šiurkščiai pažeidusiu darbo pareigas. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra laikomas darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta darbo tvarkai (DK straipsnio 1 dalis). Kokie darbuotojo veiksmai yra laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, išvardija Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalis: tai neleistas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises, dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis, moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų ir kt. Svarbu tai, kad šis sąrašas nėra baigtinis - 11 jo punkte nurodoma, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Todėl iškyla klausimas, kokie nusižengimai čia turimi

omenyje ir kiek laisva darbdavio valia, vertinant, ar jais iš tiesų darbo tvarka pažeidžiama šiurkščiai. Teisės teorijoje laikomasi nuostatos, kad Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punkto norma nesuteikia darbdaviui galimybės vien savo nuožiūra spęsti, kokias darbuotojo veikas galima priskirti prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų.⁸⁵ Šią nuostatą patvirtina ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, konstatuodamas, kad „kitu nusižengimu, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka“, gali būti: a) kituose norminiuose arba lokaliuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka; b) kitas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 1-10 punktuose išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl šiurkščių darbo drausmės pažeidimų vertinimo, pagal savo pobūdį, padarinius, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka.⁸⁶

Vadinasi, darbdavys, spęsdamas klausimą, ar darbuotojo drausmės pažeidimas yra priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, turėtų analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyviusius ir subjektyviusius požymius – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl šio pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokias neigiamas pasekmes, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų veikslių įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes.⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažeidimo kvalifikavimo kaip šiurkštaus kriterijumi įvardija pagrįstą darbdavio pasitikėjimo, kad darbuotojas toliau tinkamai atlikti pavestas darbo funkcijas, netekimą.⁸⁸

DK 136 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį pagal šio straipsnio 3 dalį, privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių, numatytų Darbo kodekso XVI skyriuje. Privalu prieš skiriant drausminę nuobaudą raštu pareikalauti, kad darbuotojas per administracijos nustatytą terminą raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo (DK 240 straipsnio 1 dalis), laikytis įstatymo numatytų drausminės nuobaudos skyrimo terminų (DK 241 straipsnis). Vis dėlto, kilus ginčui, ar darbo sutarties nutraukimas šiuo pagrindu buvo teisėtas, drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos laikymasis neturi

⁸⁵ VĖGELIS, V., in *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p.344.

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario mėn. 14 d. nutartis civilinėje byloje E. P. v. UAB „Nemuno vaistinė“ Nr.3K-3-57/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2.

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos mėn. 2 d. nutartis civilinėje byloje T. B. v. UAB „Tokvila“ Nr. 3K-3-305/2010, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4.

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio mėn. 12 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias““ Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8; 111.3; 112; 116.4; 121.15; 121.18; 121.21.

lemiamos reikšmės. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad tuo atveju, kai darbo drausmės pažeidimas buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą, tai vien formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą, nes priešingu atveju būtų ginamas nesąžiningas asmuo.⁸⁹

2.6. Darbo sutarties pasibaigimas kai darbdavio (kai darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma

Nuo 2011 m. kovo 1 d. įsigaliojo naujas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas - sutartis pasibaigia, kai darbdavio (kai darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma. Remiantis šalių valia pagrįsta darbo sutarties pasibaigimo pagrindų klasifikacija, šis pagrindas priskirtinas pagrindų grupei, kuomet darbo sutartis pasibaigia nepriklausomai nuo šalių valios. Nors darbo sutarties pasibaigimo šiuo pagrindu įforminimą inicijuoja darbuotojas, nereikėtų tokios iniciatyvos laikyti jo valios išreiškimu dėl teisinių darbo santykių nutraukimo, kadangi atsidūręs padėtyje, kai darbdavio, jeigu šis yra fizinis asmuo, ar darbdavio atstovų buvimo vieta nežinoma, darbuotojas neturi galimybės rinktis.

Šio darbo sutarties pasibaigimo pagrindo nustatymo Darbo kodekse priežastis - praktikoje daugėjantys atvejai, kai darbdavys neiformina darbuotojo atleidimo iš darbo ir yra nesurandamas. Net kai darbuotojai faktiškai darbo funkcijų nevykdo, formaliai darbo santykiai yra nenutrūkę. Tokie asmenys susiduria su problemomis įgyvendinant savo socialinės apsaugos teises, pavyzdžiui, registruojantis darbo biržoje.⁹⁰

Kalbant apie šį pagrindą įtvirtinančios nuostatos priėmimą, paminėtina, kad iš pradžių buvo siūlyta papildyti Darbo kodekso 128 straipsnį, reglamentuojantį darbo sutarties nutraukimą dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių, 3 dalimi, nustatančia, kad tais atvejais, kai darbuotojas neturi galimybės paduoti prašymo nutraukti darbo sutartį, dėl to, kad darbdavio ar jo atstovų buvimo vieta nėra žinoma, darbo sutarties nutraukimas įforminamas

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. vasario 9 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *S. K. v. UAB „GeoTec-Baltija“*, bylos Nr. 3K-3-20/2009, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4.

⁹⁰ Darbo kodekso 128 straipsnio papildymo įstatymo projekto Nr. XIP-2285 aiškinamasis raštas [interaktyvus], prieiga per internetą < http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=376482&p_query=&p_tr2=>, žiūrėta [2011-03-03].

Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta tvarka.⁹¹ Tačiau tokia nuostata sukritikuota Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitete dėl keleto priežasčių. Pirma, įforminimu laikytinas juridinę reikšmę turinčio fakto formalus patvirtinimas, o pagal siūlytą reguliavimą reikštų, kad juridinę reikšmę turinčiu faktu nustatomas darbo sutarties nutraukimo įforminimas. Antra, pirminis projekto variantas nepateikė atsakymo, kas būtų darbo sutartį nutraukiančiu, darbdavio vardu veikiančiu subjektu, ir koks tokio veikimo teisinis pagrindas. Trečia, siūlytas reguliavimas nesuteikė galimybės darbuotojams nutraukti darbo sutartį, kai darbdavio ar jo atstovų buvimo vieta nežinoma, nesant Darbo kodekso 128 straipsnio 1 dalyje numatytų aplinkybių (prastova, besitęsianti ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės ar sudaranti daugiau kaip šešiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių arba viso darbo užmokesčio nemokėjimas daugiau kaip du mėnesius).⁹² Padaryta pagrįsta išvada, kad aplinkybė, jog darbdavio (kai darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, sudaro prielaidą savarankiškam darbo sutarties pasibaigimo pagrindui. Taigi šis pagrindas įtvirtintas Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 4 punkte.

Pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 2 dalį, darbo santykių pasibaigimo tvarką, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, nustato Vyriausybė. Ši tvarka yra reglamentuojama Darbo santykių pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, tvarkos apraše, patvirtintame 2011 m. vasario 23 d. Vyriausybės nutarimu⁹³. Remiantis minėtu aprašu, darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo santykius su darbdaviu, kurio buvimo vieta nežinoma, turi pateikti Valstybinei darbo inspekcijai rašytinį prašymą dėl darbo santykių pasibaigimo pagal Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 4 punktą. Valstybinė darbo inspekcija, gavusi prašymą, ne vėliau kaip per vieną darbo dieną savo interneto svetainėje privalo pateikti informaciją apie pradėtą patikrinimą dėl darbdavio buvimo vietos nustatymo. Prašymo išnagrinėjimui ir patikrinimui dėl darbdavio (kai šis yra fizinis asmuo) ar jo atstovų buvimo vietos nustatymo aprašas numato 20 darbo dienų nuo prašymo gavimo terminą. Kokius konkrečiai veiksmus Valstybinės darbo inspekcijos

⁹¹ Darbo kodekso 128 straipsnio papildymo įstatymo projektas Nr. XIP-2285 [interaktyvus], prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=376480&p_query=&p_tr2=> [žiūrėta 2011-03-03]

⁹² Lietuvos Respublikos seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto 2010 m. lapkričio 24 d. išvada dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 128 straipsnio papildymo įstatymo projekto NR. XIP-2285 Nr. 103-P-52.

⁹³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. vasario 23 d. nutarimas Nr. 220 „Dėl Darbo santykių pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės Žinios, 2011, Nr. 24-1170.

inspektorius, atlikdamas patikrinimą, turi atlikti bei kokios aplinkybės lemia konstatavimą, kad darbdavio ar jo atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, aprašas detaliau nereglamentuoja, tik nurodoma, kad patikrinimas yra atliekamas Valstybinės darbo inspekcijos nuostatų nustatyta tvarka. Pastebėtina, kad Valstybinės darbo inspekcijos nuostatai nebuvo papildyti nauja funkcija vykdyti patikrinimus dėl darbdavio buvimo vietos nustatymo, taigi ir speciali tokių patikrinimų vykdymo tvarka nėra išskiriama. Galima daryti išvadą, kad Valstybinis darbo inspektorius tokį patikrinimą atlieka savarankiškai pasirinkdamas inspektuojamų darbdavių tikrinimo būdus, kryptis ir metodus.⁹⁴ Valstybinis darbo inspektorius, per 20 darbo dienų nenustatęs darbdavio buvimo vietos, kitą darbo dieną darbuotojui išduoda pažymą, kurioje konstatuojamas darbo santykių pasibaigimas pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 4 punktą. Nuo šios pažymos išdavimo datos darbo santykiai laikomi pasibaigusiais. Apraše numatyta, kad valstybinės darbo inspekcijos inspektoriaus veiksmai ir sprendimai gali būti skundžiami Vyriausiajam valstybiniam darbo inspektoriui arba Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka administraciniam teismui.

Norminiais teisės aktais detaliai nereglamentavus darbdavio (kai jis yra fizinis asmuo) ar jo atstovų buvimo vietos nustatymo tvarkos, ne tik iškyla teisinio aiškumo, tikrumo problema, bet ir sudaromos sąlygos kilti praktinėms problemoms darbuotojams įgyvendinant savo teisę įforminti darbo santykių pasibaigimą Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 4 punkte numatytu pagrindu. Pirmiausia, kyla klausimas, kiek aktyvus turi būti Valstybinis darbo inspektorius, atlikdamas patikrinimą, t. y., ar jam pakanka išsiųsti pranešimą įmonės ar fizinio asmens, jeigu šis yra darbdavys, registracijos adresu, nuvykti į registracijos vietą, ar jis turėtų kreiptis ir į kitas institucijas. Antra, neaišku, kokios aplinkybės leidžia Valstybiniam darbo inspektoriui konstatuoti, kad darbdavio atstovo arba darbdavio fizinio asmens buvimo vietos nustatyti iš tiesų yra neįmanoma. Trečia, nėra tiksliai apibrėžiama, kas laikoma darbdavio atstovu šio pagrindo prasme. Pagal Darbo kodekso 14 straipsnio 2 dalį, juridiniai asmenys savo darbinį subjektiškumą įgyvendina, t. y. įgyja darbo teises ir prisiima darbo pareigas bei jas įgyvendina, per savo organus ir administraciją. Juridinių asmenų organai gali būti: 1) juridinio asmens dalyvių susirinkimas (pavyzdžiui, akcinės bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas); 2) juridinio asmens priežiūros organas

⁹⁴ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymas Nr. A1-316 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės Žinios, 2009, Nr. 58-2262.

(pavyzdžiui, akcinės bendrovės stebėtojų taryba); 3) juridinio asmens valdymo organas (pavyzdžiui, bendrovės valdyba, administracijos vadovas). Pažymėtina, kad kiekvienas darbdavio organas veikia pagal savo kompetenciją ir neturi teisės prisiimti kitų organų kompetencijos.⁹⁵ Konkretūs darbdavio organai ir jų kompetencija nurodoma darbdavio veiklos dokumentuose (įstatuose, nuostatuose, statutuose), taip pat įstatymuose. Pavyzdžiui, Akcinių bendrovių įstatymas kompetenciją priimti į darbą ir atleisti darbuotojus, sudaryti ir nutraukti su jais darbo sutartis, priskiria bendrovės vadovui (ABĮ. 37 straipsnio 8 dalis). Taigi santykiuose su darbuotojais darbdavį atstovauja bendrovės vadovas. Tačiau juridinio asmens atstovu pagal įstatymą gali būti ir kitas juridinio asmens valdymo organas (vienasmenis ar kolegialus). Taigi kyla klausimas, ar nenustačius įmonės vadovo, bet nustačius darbdavio - juridinio asmens – dalyvio, pavyzdžiui akcininko, buvimo vietą, gali būti konstatuojama, kad darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma.

Iš vienos pusės, itin detalus darbdavio (kai darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos patikrinimo taisyklių nustatymas apsunkintų darbo santykių pasibaigimą šiuo pagrindu, iš kitos – juridinio fakto, kad darbdavio (kai darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, konstatavimą įtvirtinus kaip atskirą darbo sutarties pasibaigimo pagrindą, jį reglamentuojančių normų formulavimas abstrakčiomis sąvokomis, įstatymu ar kitais norminiais teisės aktais neatskleidžiant jų reikšmės, prieštarauja teisėkūros aiškumo ir nedviprasmiškumo principams.

Konstatavimas, kad darbdavio fizinio asmens buvimo vietos nustatyti neįmanoma savo iš esmės prilygsta fakto, kad asmens buvimo vieta nežinoma pripažinimui. Civilinio kodekso 2.28 straipsnio 1 dalis numato, kad asmenį nežinia kur esančiu gali pripažinti tik teismas ir tik tada, kai asmens gyvenamojoje vietoje vienerius metus nėra duomenų, kur jis yra. Teismas tokiu atveju paskiria nežinia kur esančio asmens turto administratorių, kuris valdo asmens turta, apmoka nežinia kur esančiojo skolas. Taigi įstatymų leidėjas šiuo atveju ne tik numato galimybę pripažinti, kad asmens buvimo vietos nustatyti neįmanoma, tačiau ir sureguliuoja tokio pripažinimo padarinius. Tuo tarpu nustatydamas galimybę Valstybinei darbo inspekcijai konstatuoti, kad darbdavio fizinio asmens buvimo vietos nustatyti neįmanoma, įstatymų leidėjas palieka neišspręstus itin reikšmingus klausimus – kaip darbo sutarties pasibaigimą Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu įforminusiame darbuotojui turi būti atlyginami iš darbo sutarties kilę darbdavio įsipareigojimai.

⁹⁵ TIAŽKIJUS, V. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I dalis: bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2004, p. 77.

Valstybinės darbo inspekcijos konstatuotas juridinis faktas, kad darbdavio, kai jis yra fizinis asmuo, ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, neturi įtakos iš darbo santykių kilusių prievolių galiojimui – darbuotojas turi teisę gauti jam priklausantį darbo užmokestį bei išeitinę kompensaciją. Teisę į teisingą darbo užmokestį saugo Darbo kodeksas, nustatydamas, kad vienas iš darbo santykių teisinio reglamentavimo principų yra teisingo apmokėjimo už darbą principas (DK 2 straipsnio 1 dalies 6 punktas), taip Lietuvos Respublikos Konstitucija, 48 straipsnyje įtvirtindama, kad kiekvienas žmogus turi teisę gauti teisingą apmokėjimą už darbą. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 2004 m. gruodžio 13 d. nutarime konstatavo, kad Lietuvos Respublikos piliečio teisė gauti teisingą apmokėjimą už darbą yra Konstitucijos 23 straipsnyje įtvirtintos nuosavybės teisės viena iš svarbiausių įgyvendinimo prielaidų, nes asmeniui, kuris atliko pavestą darbą, pagal Konstituciją atsiranda teisė reikalauti, kad jam būtų sumokėtas visas pagal teisės aktus priklausantis darbo užmokestis (atlyginimas).⁹⁶ Taigi teisė į teisingą darbo užmokestį yra saugoma ir ginama kaip nuosavybės teisė. Tai reiškia, kad Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtina kiekvieno darbdavio pareigą teisingai atsiskaityti su darbuotojais, o valstybę įpareigoja garantuoti darbuotojo teisės į užmokestį apsaugą. Taigi verta pasvarstyti, ar tais atvejais, kai darbuotojas neturi realios galimybės jam priklausantį darbo užmokestį gauti iš darbdavio, tokios pareigos neturėtų prisiimti valstybė. Darbo kodekso 205 straipsnio 2 dalis numato, kad darbdavio nemokumo atvejais įstatymų nustatyta tvarka ir sąlygomis darbuotojo reikalavimus, susijusius su darbo santykiais, tenkina garantinė institucija. Šiuo metu darbuotojų reikalavimams, kylantiems iš darbo santykių, darbdavio nemokumo atveju tenkinti yra įsteigtas Garantinis fondas, tačiau šio fondo lėšos yra skiriamos tik bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams. Vis dėlto reikėtų pripažinti, kad darbuotojas, kurio darbdavio, kai jis yra fizinis asmuo, arba darbdavio atstovų buvimo vieta nežinoma, atsiduria tokioje pačioje padėtyje, kaip ir nemokaus darbdavio darbuotojas. Taigi valstybė turėtų užtikrinti šiems asmenims analogišką apsaugą. Manytina, kad tikslinga būtų praplėsti Garantinio fondo paskirtį, nustatant galimybę patenkinti bent minimalius asmenų, kurie kreipiasi į Valstybinę darbo inspekciją dėl darbo sutarties pasibaigimo įforminimo Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu, reikalavimus, susijusius su darbo santykiais. Dabartinis teisinis reglamentavimas darbuotojui tik palieka galimybę tikėtis, jog

⁹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio mėn. 13 d. nutarimas "Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams".

darbdavys atsiras ir tokiu atveju jis galės prisiteisti jam priklausantį darbo užmokestį bei kitas sumas teisiniu keliu.

Nepaisant Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatyto darbo sutarties pasibaigimo pagrindo įgyvendinimo tvarkos reglamentavimo stokos bei nepakankamos šiuo pagrindu darbo santykių pabaigą informusių asmenų teisės gauti jiems priklausantį darbo užmokestį apsaugos, tokio pagrindo įteisinimą reikėtų vertinti teigiamai, kadangi situacija, kai darbdavys neįformina darbuotojo atleidimo iš darbo ir yra nesurandamas akivaizdžiai reikalauja teisinio sprendimo. Be to, aptariamo darbo sutarties pasibaigimo pagrindo įtvirtinimo įstatyme būtinybę liudija ir tai, kad vien per tris pirmąsias jo galiojimo savaites į Valstybinę darbo inspekciją prašydami informinti darbo sutarties pasibaigimą dėl neįmanomos nustatyti darbdavio ar jo atstovų buvimo vietos kreipėsi 32 asmenys.⁹⁷

⁹⁷ <http://www.vdi.lt/index.php?208311472> [žiūrėta 2011-03-21]

IŠVADOS

1. Visuomeninio santykio kvalifikavimas kaip teisinio darbo santykio lemia, kad šio santykio šalys yra siejamos darbo teisių ir pareigų, taip pat, tai, kad šalims galioja darbo teisės bei socialinės teisės nustatytos garantijos.

2. Svarbu nesutapatinti sąvokų „darbo sutarties sudarymas“ ir „darbo sutarties įforminimas“. Darbo teisinis santykis laikomas atsiradusiu nuo momento, kai šalys susitaria dėl darbo sutarties sąlygų, nepriklausomai nuo to, kada šalių sutartis yra įforminama, ar kitų aplinkybių, pavyzdžiui, šalių susitarimo pradėti vykdyti darbo funkcijas ateityje. Nuo darbo sutarties sudarymo momento, t. y., nuo susitarimo dėl darbo sutarties sąlygų, net jeigu ji neiforminta arba darbo funkcijos dar nepradėtos vykdyti, darbo sutartis laikoma galiojančia ir jai taikomos visos įstatyme numatytos pasibaigimo taisyklės. Jokiais kitais pagrindais (pavyzdžiui, darbo sutarties atšaukimu), išskyrus Darbo kodekso 124 straipsnyje numatytais, ši sutartis negali pasibaigti.

3. Darbo sutarties formos reikalavimai - sudaryti sutartį raštu bei pagal pavyzdinę formą, neturėtų būti absoliutinami, priešingu atveju prieinamos įstatymo leidėjo tikslo neatitinkančios išvados, pavyzdžiui, kad darbas nesant rašytinio darbo sutarties dokumento – nelegalus, arba, kad negalima nukrypti nuo pavyzdinėje darbo sutartyje numatytų sąlygų. Nei raštiškos, nei pavyzdinės darbo sutarties formos reikalavimų nesilaikymas nedaro darbo sutarties negaliojančia.

4. Kad darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu būtų laikomas teisėtu, darbo sutarties šalių sprendimas sutartį nutraukti šiuo būdu turi atspindėti tikrąją šalių valią, t. y., būti priimtinas adekvačiai įvertinus situaciją, galimus variantus bei pasekmes. Nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu itin svarbus nustatytos procedūros laikymasis.

5. Darbdavys neturi teisės pakeisti darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu pagrindo. Darbuotojo, turinčio teisę nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalį (dėl svarbių priežasčių) ir išreiškusio atitinkamą valią, atleidimas pagal šio straipsnio 1 dalį, yra pažeidžiantis jo teises, todėl neteisėtas.

6. Darbo kodeksas nenumato svarbių priežasčių bei ypatingų atvejų, kuriems esant darbo sutartį galima nutraukti darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, baigtinio sąrašo. Šių priežasčių svarbumo vertinimas – darbdavio prerogatyva. Tačiau nutraukdamas darbo sutartį šiuo pagrindu, darbdavys visais atvejais turi konkretizuoti ir pagrįsti tokių priežasčių egzistavimą.

7. Darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės yra laikomas griežčiausia drausmine nuobauda, todėl gali būti taikomas tik esant drausminės atsakomybės pagrindui bei laikantis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių. Tačiau ginčijant darbo sutarties nutraukimą šiuo pagrindu, nuobaudos skyrimo tvarka neturi lemiamos reikšmės - jeigu darbo drausmės pažeidimas buvo padarytas, o paskirta drausminė nuobauda atitinka pažeidimo sunkumą, vien formalūs drausminės nuobaudos skyrimo tvarkos pažeidimai nėra pakankamas pagrindas naikinti paskirtą drausminę nuobaudą.

8. Valstybė turi ne tik sudaryti galimybę asmenims įforminti darbo sutarties pasibaigimą, kai darbdavio, jeigu šis yra fizinis asmuo, ar darbdavio – juridinio asmens atstovų buvimo vieta yra nežinoma, tačiau ir sureguliuoti tokio darbo sutarties pasibaigimo padarinius. Valstybei prisiėmus teisę įforminti darbo sutarties pasibaigimą, konstatavus, kad darbdavio (kai jis yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos neįmanoma nustatyti, siūlytina prisiimti ir pareigą bent minimaliai atlyginti šio darbdavio su darbo santykiais susijusius piniginius išsipareigojimus darbuotojams, taip užtikrinant asmenų konstitucinės teisės gauti tinkamą atlyginimą už darbą gynybą.

9. Pripažintina, kad Darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas palieka nemažai neatsakytų klausimų jo įgyvendinimo tvarkos atžvilgiu. Tačiau nepaisant išsamesnio teisinio reglamentavimo stokos, tokio pagrindo įteisinimas vertintinas teigiamai, kadangi situacijos, kai darbuotojai negali nutraukti darbo sutarties dėl to, kad darbdaviai ar darbdavio atstovai yra nesurandami, neabejotinai reikalauja teisinio sprendimo.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais). Žinios, 1992, Nr. 33–1014;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569;
3. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 64 – 1914;
4. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 5, 12, 15, 17, 18, 24(1), 26, 29, 30, 32, 41 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 41-983;
5. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2011 m. vasario 23 d. nutarimas Nr. 220 „Dėl Darbo santykių pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės Žinios, 2011, Nr. 24-1170;
6. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 115 „Dėl darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo“. Valstybės žinios., 2003, Nr. 11-412;
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 24 d. nutarimas Nr. 503 „Dėl Darbo sutarčių registravimo taisyklių, Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1822;
8. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymas Nr. A1-316 „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės Žinios, 2009, Nr. 58-2262;
9. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos 2010 m. birželio 4 d. įsakymas Nr. V-243 „Dėl Duomenų apie apdraustuosius ir draudėjus pateikimo ir tikslinimo taisyklių, socialinio draudimo pranešimų/prašymo formų ir jų elektroninių duomenų struktūros aprašų patvirtinimo“. Valstybės Žinios, 2010, Nr. 73-3728;

10. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas. OL, 1991, L288, p. 32;
11. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 198 dėl darbo santykių. Prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?-864260617>> [žiūrėta 2011-03-14].

Specialioji literatūra:

1. BUŽINSKAS, G., DAMBRAUSKIENĖ, G., DAVULIS T., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis: bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2004;
2. BUŽINSKAS, G., DAMBRAUSKIENĖ, G., DAVULIS T., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis: individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004;
3. DAVIDOV, G. The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection. *University of Toronto Law Journal*, Fall 2002, Vol. 52 Issue 4, p. 402;
4. DAVULIS T., *Darbo teisė. Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;
5. ELIASON, M., STORRIE, D., *Does job loss shorten life?* *Journal of Human Resources*, Spring2009, Vol. 44 Issue 2, p 277-302;
6. HONEYBALL, Simon, PEARCE, David, *Contract, Employment and the Contract of Employment*. In *Industrial Law Journal* [interaktyvus], Vol. 35, No. 1, March 2006, p. 33;
7. KVIATKOVSKIS A., *Darbo sutarties sudarymo momentas pagal naująjį Darbo kodeksą*. Justitia, 2003, Nr. 3-4 (45-46);
8. MACIJAUSKIENĖ, R., *Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas*. *Jurisprudencija* 2006, 10(88);
9. MARTIŠIENĖ, B. *Kriterijų, atskiriančių skirtingas darbo organizavimo formas, analizė*. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2010, 5(2), 405 – 418;
10. NEKROŠIUS, I., BUŽINSKAS, G., ČIOČYS, P. A., *et al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;

11. RAZGŪNIENĖ, A. *Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse*.
Jurisprudencija, 2005, t. 74(66); 47–56;
12. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005;

Teismų sprendimai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio mėn. 13 d. nutarimas "Dėl kai kurių teisės aktų, kuriais reguliuojami valstybės tarnybos ir su ja susiję santykiai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams";
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 25 d. nutartis civilinėje byloje *B. M. v. Mažeikių moksleivių techninės kūrybos centras*, Nr. 3K-3-10/2011, kat. 11.9. 5;
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio mėn. 31 d. nutartis civilinėje byloje *M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla*, Nr. 3K-3-23/2011, kat. 11.1; 11.7.2; 14.1; 18.3; 93.2.3; 98.1;
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. vasario mėn. 14 d. nutartis civilinėje byloje *E. P. v. UAB „Nemuno vaistinė“*, 3K-3-57/2011, kat. 11.9.10.8; 15.3.2;
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. balandžio mėn. 30 d. nutartis civilinėje byloje *J. B. B. v. UAB „NEO GROUP“*, Nr. 3K-3-157/2010, kat. 11.9.6; 42.8;
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gegužės 25 d. nutartis civilinėje byloje *P. A. L. v. Lietuvos socialdemokratų partija*, Nr. 3K-3-235/2010, kat. 1.2; 11.6.1;
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. birželio mėn. 22 d. nutartis civilinėje byloje *I. O. v. UAB „Prekybos ir logistikos centras“*, Nr. 3K-3-282/2010, kat. 11.9.4; 11.10; 11.11; 14.5; 114.11.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos mėn. 2 d. nutartis civilinėje byloje *T. B. v. UAB „Tokvila“*, Nr. 3K-3-305/2010, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4;
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje *T. Ž. v. UAB „CMA CGM Lietuva“*, Nr. 3K-3-58/2010, kat. 11.5.6;

10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. vasario 9 d. nutartis, priimta civilinėje byloje *S. K. v. UAB „GeoTec-Baltija“*, Nr. 3K-3-20/2009, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4;
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. gruodžio mėn. 8 d. nutartis civilinėje byloje *T. S. v. VĮ Kėdainių miškų urėdija*, Nr. 3K-3-547/2009, kat. 11.9.3;
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio mėn. 2 d. nutartis civilinėje byloje *M. P. v. UAB „Vevira“*, Nr. 3K-3-464/2009, kat. 4.3; 11.9.3; 16.2.4; 106.1;
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *A.S. v. juridinis asmuo*, Nr. 3K-3-318/2008, kat. 11.5.6; 24.3; Teismų praktika 30;
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. vasario mėn. 20 d. nutartis civilinėje byloje *A. G. v. UADBB „Aon Lietuva“*, Nr. 3K-3-121/2008, kat. 42.8.;
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio mėn. 30 d. nutartis civilinėje byloje *K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas*, Nr. 3K-3-218/2008, kat. 11.9.3;
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 21 d. nutartį, priimtą civilinėje byloje *J. P. v. AB „Kauno keliai“*, bylos Nr. 3K-3-8/2008, kat. 11.9.3;
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje *S. B. v. juridinis asmuo*, Nr. 3K-3-245/2008, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.8;
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „Vitės valdos“*, bylos Nr. 3K-3-397/2007, kat. 11.9.5; 11.9.7; 27.7;
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio mėn. 22 d. nutartis civilinėje byloje *L. V. v. UAB „Docpartner“*, Nr. 3K-3-415/2007, kat. 1.1; 20.1; 42.1, Teismų praktika 28;
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio mėn. 27 d. nutartis civilinėje byloje *A. P. v. AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“*, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 11.1; 11.7.1; 11.7.3; 14.2;

21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio mėn. 12 d. nutartis civilinėje byloje *V. M. v. UAB „Sanatorija „Pušyno kelias“*, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8; 111.3; 112; 116.4; 121.15; 121.18; 121.21;
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje *V. M. v. Pravieniškių gydymo ir pataisos namai*, Nr. 3K-3-613/2006; kat. 11.9.3;
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje *N. S. v. VšĮ „Tulpės“ sanatorija*, bylos Nr. 3K-3-489/2006, kat. 11.9.1; 11.9.3; 11.9.10.8;
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio mėn. 4 d. nutartis civilinėje byloje *B. K. v. UAB „Šilutės butų ūkis“*, Nr. 3K-3-13/2006, kat. 11.6.4; 11.9.5;
25. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2005 m. liepos mėn. 14 d. aprobuotas Teismų praktikos administracinių teisės pažeidimų bylose dėl nelegalaus darbo apibendrinimas ir teisės taikymo rekomendacijos. Administracinių teismų praktika 7;
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. vasario mėn. 14 d. nutartis civilinėje byloje *R. J. J. V. UAB „Filana“* Nr. 3k-3-65, kat. 11.7.1; 42.8;
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. spalio mėn. 19 d. nutartis civilinėje byloje *E. K. V. Panevėžio miškų urėdija*, Nr. 3K-3-489, kat. 11.9.1.;
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis byloje *E. J. v. Vilniaus Antano Vivulskio pagrindinė mokykla*, Nr. 3K-3-238/2005, kat. 4.3; 11.7.3. 11.9.5; 11.9.6; 11.9.9;
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. birželio mėn. 6 d. nutartis civilinėje byloje *G. D. v. Alytaus Vizgirio vidurinė mokykla*, Nr. 3k-3-330, kat. 11.9.5; 11.9.6;
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje *D.V. v. UAB „Vitaresta“* Nr. 3K-3-275/2004, kat. 2.6.;
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 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;
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003 m. gruodžio mėn. 29 d. Teismų praktikos, taikant DK normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio

- iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalga Nr. 44, kat. 2.4.3; Teismų praktika 20;
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 vasario 11 d. nutartis civilinėje byloje *Z. V. v. S. P.*, Nr. 3K-3-264/2002, kat. 2.1; 2.2; 65; Teismų praktika 17.

Elektroniniai dokumentai:

1. The Employment Relationship: International Labour Conference, 95th session, 2006: Fifth Item on the Agenda. [interaktyvus] Prieiga internetu: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>> [žiūrėta 2011-02-28];
2. Didžioji Britanija, Employment Appeal Tribunal, *Sarker v. South Tees Acute Hospitals NHS Trust* [interaktyvus], 1997, ICR 673, EAT, Prieiga per internetą <http://www.bailii.org/uk/cases/UKCAT/1997/493_96_2503.html> [žiūrėta 2011-02-28].

Travaux préparatoires:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 107¹ straipsniu įstatymo projektas Nr. XIP-2946 [interaktyvus]. Prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=393109&p_query=&p_tr2=>> [žiūrėta 2011-03-02];
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso papildymo 107¹ straipsniu įstatymo projekto Nr. XIP -2946 aiškinamasis raštas [interaktyvus]. Prieiga per internetą
3. <
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=393111&p_query=&p_tr2=>
> [žiūrėta 2011-03-02];
4. Darbo kodekso 128 straipsnio papildymo įstatymo projekto Nr. XIP-2285 aiškinamasis raštas [interaktyvus], prieiga per internetą <
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=376482&p_query=&p_tr2=>
>, žiūrėta [2011-03-03];

5. Darbo kodekso 128 straipsnio papildymo įstatymo projektas Nr. XIP-2285 [interaktyvus], prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=376480&p_query=&p_tr2> => [žiūrėta 2011-03-03]

SANTRAUKA

Darbo santykio pradžia ir pabaiga

Pirmojoje magistrinio darbo dalyje „Darbo santykio pradžia“ pateikiamas darbo santykio apibrėžimas siaurąja prasme, taip pat aptariama darbo santykio teisinė ir socialinė reikšmė. Susiklosčiusio visuomeninio santykio kvalifikavimas kaip teisinio darbo santykio lemia tai, kad šalys yra siejamos darbo teisių ir pareigų, joms galioja darbo bei socialinės teisės nustatytos garantijos. Taip pat skyriuje nagrinėjama darbo sutartis, kaip darbo santykio atsiradimo pagrindas, jos sudarymas, atirbojimo nuo civilinių sutarčių kriterijai, bei darbo santykio atsiradimo momentas. Šioje dalyje analizuojami du darbo sutarties formai keliami reikalavimai – darbo sutarties raštiškas sutarties įforminimas ir pavyzdinės formos laikymasis.

Antrojoje darbo dalyje „Darbo santykio pabaiga“ teoriniu ir praktiniu aspektais analizuojami darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, tarp kurių aptariamas ir naujas, 2011 m. kovo 1 d. įsigaliojęs darbo sutarties pasibaigimo pagrindas, kai darbdavio (kai darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma. Nagrinėjama darbo sutarties pasibaigimo įforminimo šiuo pagrindu tvarka, atskleidžiami jos teisinio reglamentavimo pagrindiniai trūkumai. Iškeliama esminė darbo santykių pasibaigimo šiuo pagrindu problema – likę nepatenkinti darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais. Pateikiamas pasiūlymas, kaip valstybė turėtų spręsti šią problemą, užtikrindama konstitucinės asmenų teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą gynybą.

SUMMARY

The Beginning and End of an Employment Relationship

In the first chapter „The Beginning of an Employment Relationship“ of Master thesis the definition of employment relationship in its narrow sense is given and also the legal and social importance of employment relationship is considered. Qualifying a relationship as a legal employment relationship determines whether its parties gain access to the rights and benefits associated with employment in the areas of labour law and social security. Also the contract of employment as the basis of employment relationship, and the moment of which it comes to existence are examined in the chapter.

In the second chapter „The End of an Employment Relationship“ the legal basis of termination of employment contract, including a new base „expiry of employment contract when the location of employer (when employer is a natural person) or representatives of employer is impossible to determine“ which came into effect on the 1st of March 2011, are analysed in both theoretical and practical aspects. The procedure of the expiry of employment contract on this base is examined and major shortcomings of legal regulation are revealed. The main problem of the employment contract expiry on this base – the remaining unsatisfied monetary liabilities to employees, is brought to attention. Also the proposal is given on how the state should solve this problem and ensure the proper defence of the constitutional rights of individuals to receive a fair pay for work.