

Vilniaus universiteto Teisės fakultetas
Privatinės teisės katedra

Dianos Samuilytės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

DARBO SANTYKIO PRADŽIA IR PABAIGA

Vadovas: Lekt. Dr. Nerijus Kasiliauskas
Recenzentas: Lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius 2011

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBO SANTYKIŲ ATsirADIMO PRIELaidŲ PROCESINĖS SAMPRATOS JURISPRUDENCINĖ ANALIZĖ.....	7
1.1. Teisinis darbo santykių kvalifikavimas.....	7
1.1.1. Teisinių darbo santykių procesinės sampratos koncepcinė analizė.....	7
1.1.2. Darbo santykių teisinių normų nustatymo ir kvalifikavimo ypatumai.....	8
1.2. Įsipareigojimų, kylančių iš darbo santykių procesinių įvykių, teisinis reglamentavimas.....	12
1.2.1. Darbo santykių turinio teisinio reglamentavimo genezė.....	11
1.2.2. Įsipareigojimų, kylančių iš darbo santykių turinio, įteisinimas darbo sutartyje...12	
1.3. Darbo santykių subjektų įsipareigojimų procesinio reguliavimo teisinio reglamentavimo problemos.....	19
1.3.1. Darbo santykių subjektai reguliuojamų visuomeninių teisinių santykių kontekste.....	19
1.3.2. Darbo teisės atribojimo nuo valstybės tarnybos darbo santykių procesinio reguliavimo problemos.....	24
1.3.3. Garantijų sudaryti darbo sutartį teisinio reglamentavimo problemos.....	26
2. DARBO SANTYKIŲ PRADŽIOS IR PABAIGOS REGLAMENTAVIMO RAIDA LIETUVOJE.....	29
2.1. Darbo santykių pradžios reglamentavimo raida Lietuvoje.....	30
2.1.1. Darbo santykių pradžia ir darbo sutarties sudarymo teisinis reglamentavimas.....	30
2.1.2. Darbo sutarties sudarymo kaip darbo santykių ribojimų teisinis reguliavimas.....	33
2.2. Darbo santykių pabaigos reglamentavimo raida Lietuvoje.....	35
2.2.1. Darbo santykių pabaiga ir darbo sutarties nutraukimo teisinis reglamentavimas....	35
2.2.2. Darbo sutarties nutraukimo kaip darbo santykių pabaigos teisinis reguliavimas ...	41
2.3. Darbo santykių pradžios ir pabaigos reglamentavimo pakankamumo įvertinimas.....	55
3. DARBO SANTYKIŲ PRADŽIOS IR PABAIGOS REGULIAVIMO NORMŲ TAIKYMO PERSPEKTYVOS LIETUVOJE	57
3.1. Darbo santykių pasibaigimo reglamentavimo perspektyvos Lietuvoje	57
3.3. Darbo santykių pradžios ir pabaigos reglamentavimo formų ir reguliavimo normų tobulinimo prielaidos.....	55
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	61
LITERATŪRA	58
SANTRAUKA.....	61
SUMMARY.....	62

IVADAS

Temos aktualumas. Šiandieninėje visuomenėje, vis dažniau išgirstamos diskusijos tiek dėl darbo santykių pradžios, tiek dėl šių santykių pabaigos pagrindų nustatymo. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę darbo santykių reglamentavimas bei atskirų darbo santykių sričių reglamentavimas teisės aktais jau buvo nepakankamas, atsižvelgiant į socialinius, ekonominius ir teisinėje sistemoje įvykusius pokyčius. Todėl 2002 metais Seimo priimtame Lietuvos Respublikos darbo kodekse¹, buvo iš esmės naujai reglamentuoti darbo santykiai. Be to, to reikėjo dėl objektyvių ekonominių ir socialinių sąlygų: labai pagausėjo ir sustiprėjo samdomų darbuotojų sluoksnis visuomenėje, pagerėjo jų organizuotumas ir padidėjo poreikis ieškoti politinių ir socialinių priemonių palaikyti socialinę visuomenės rimtį, jėgų pusiausvyrą ir skatinti pažangą.² Dažnai siūloma liberalizuoti Darbo kodeksą. Viename iš paskutinių darbo kodekso pakeitimo projektų siūloma darbuotojams, uždirbantiems daugiau kaip 6500 litų per mėnesį (neatskaičius mokesčių), netaikyti kai kurių Darbo kodekso straipsnių apsaugos. Tame tarpe ir dėl atleidimo iš darbo pagrindų.³ Šie aspektai parodo temos aktualumą.

Temos naujumas. Nors nemažai magistro darbų nagrinėjamos temos atskiriomis potėmėmis ir yra, tačiau būtent kartu darbo santykių pradžia ir pabaiga nebuvo analizuojama. Daugiausia klausimų keliantis reglamentavimas detalizuojamas teismų praktikoje. Be to, Lietuvai dalyvaujant tarptautinėje arenoje bei atvėrus duris darbo rinkoje ir kitos valstybės piliečiams, išryškėja būtinybė derinti nacionalinius teisės aktus su tarptautinių organizacijų priimtais darbo santykių standartais. Vis didėjant darbo santykių įvairovei, priimamos darbo santykius reglamentuojančios normos, kurios sprendžia vis naujai išskylančius klausimus.

Darbo tikslas. Ištirti, apibrėžti bei nustatyti darbo teisinių santykių atsiradimo ir jų pasibaigimo momentą, bei su tuo susijusius probleminius klausimus.

Darbo problema. Egzistuoja nemaža dalis profesijų, kurios atstovai darbuotojai neturi galimybės pasinaudoti sutarties laisve ir derėtis dėl darbo sutarties turinio. Priežastys gali būti įvairios. Pavyzdžiui, darbuotojo patirties trūkumas, derybų meistriškumo trūkumas, informacijos stoka. Be to dažnai nesidomima darbo sutarties

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

² TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R., BUŽINSKAS, G., *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 17.

³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95, 130, 140, 144, 150, 152 ir 184 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 129(1) straipsnio įstatymo projektas. 2011-10-27. Nr. 11-3790-01.

turiniu ir nesvarstant priimamos iš anksto nustatytos sąlygos. Todėl itin svarbu, kad valstybės nustatytos garantijos darbuotojų atžvilgiu tinkamai funkcionuotų.

Darbo uždaviniai. Siekiant atskleisti darbo problemą, suformuojami sekantys uždaviniai:

1. Išsiaiškinti darbo santykių sampratą bei subjektus, pateikti jų turinį, individualizuoti, atribuojant nuo valstybės tarnybos bei pateikti šių santykių ekonominę reikšmę.
2. Išanalizuoti teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindą bei jį įtakojančius reiškinius.
3. Išnagrinėti darbo santykių pasibaigimo pagrindus remiantis Lietuvos Respublikos įstatymų ir Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) jurisprudencijos analize.

Darbo hipotezė. Šiame magistriniame darbe siekiama pagrįsti arba paneigti prielaidą, jog darbo santykių pradžios ir pabaigos reglamentavimo teisinis reguliavimas Lietuvoje yra nepakankamas. Siekiant pagrįsti arba paneigti darbo hipotezę, pasirenkamas tyrimo objektas¹.

Darbo tyrimo objektas. Darbo tyrimo objektas yra darbo santykių atsiradimo ir pasibaigimo sampratos, jų reguliavimas teisės normomis bei įgyvendinimas teismų praktikoje.

Vis tik dėl ribotos apimties neįmanoma detaliau išnagrinėti darbo santykių sampratos bei pateikti visapusišką praktinę analizę. Darbe nėra itin aktualus užsienio valstybių darbo santykių reguliavimas. Be to, darbo tyrimu nesiekama išanalizuoti visas darbo santykių nutraukimą įtakojančias aplinkybes. Manytina, kad tai padaryti objektyviai neįmanoma. Kadangi darbas yra labiau teorinio pobūdžio, pasirinkta analizuoti LAT nutartis, kuriomis remiantis nagrinėjami didesnio dėmesio visuomenėje sulaukę darbo santykių atsiradimo ir pasibaigimo klausimai. Pagrindinis dėmesys skiriamas Lietuvos darbo teisės normų, nustatančių darbo santykių atsiradimą ir pasibaigimą, panaudojimą teismų praktikoje.

Svarbiausi šaltiniai. Magistriniame darbe remiamasi Lietuvos (V. Tiažkijus, H. Davidavičius, T. Davulis, D. Petrylaitė ir kiti) teisės mokslininkų darbais (straipsniai, monografijos), LAT praktika.

Darbe taikytini metodai. Atliekant tyrimą naudojami tokie teoriniai ir empiriniai metodai: analizės, lingvistinis, lyginamasis, sintezės, istorinis, apibendrinimo ir kiti. Istoriniu metodu atskleidžiama darbo santykių evoliucija iki mūsų dienų, kuri ypač būdinga postkomunistinėms valstybėms. Lingvistiniu metodu išaiškinamos sąvokų reikšmės. Darbo santykiai individualizuojami lyginamuoju metodu, remiantis pagrindiniais panašumais ir skirtumais nuo valstybės tarnybos. Antrojoje dalyje, sintezės

metodu aptariami darbo santykių atsiradimo svertai. Nurodomos tokių santykių atsiradimą garantuojančios teisės normos. Analizės metodas buvo naudojamas nagrinėjant tiek mokslinę literatūrą darbo santykių pradžios ir pabaigos nustatymui, tiek teisės aktų ir LAT nutarčių išnagrinėjimui. Teisės normų taikymas praktikoje deklaruojamas apibendrinimo metodu.

Darbo praktinė reikšmė. Tinkamas darbo sutarties sudarymas garantuoja valstybės apsaugą darbuotojui, kaip silpnesnei darbo santykių šaliai. Todėl pats darbuotojas turi būti taip pat suinteresuotas suderinti sutartyje sąlygas dėl kurių gali iškilti neaiškumų (pavyzdžiui darbo apmokėjimas).

Darbo struktūra. Magistrinį darbą sudaro įvadas, trys dėstomosios dalys, išvados, literatūros sąrašas ir santrauka lietuvių ir vokiečių kalbomis. Pirmojoje dalyje pateikiama darbo santykių samprata, nustatomi subjektai bei darbo santykių turinys. Antroje dalyje, išnagrinėjama darbo sutartis, kaip darbo santykių atsiradimo pagrindas ir jos sudarymą įtakojančios nuostatos. Trečiojoje dalyje, akcentuojamas darbo santykių nutraukimą reglamentuojančių normų taikymas praktikoje.

1. DARBO SANTYKIŲ ATSIKADIMO PRIELAUDŲ PROCESINĖS SAMPRATOS JURISPRUDENCINĖ ANALIZĖ

1.1. Teisinis darbo santykių kvalifikavimas

1.1.1. Teisinių darbo santykių procesinės sampratos koncepcinė analizė

Darbo teisės normos reguliuoja visuomeninius santykius, atsirandančius dirbant arba glaudžiai susijusius su darbu. Sąvoka "darbas" nėra teisinė. Tai socialinė ekonominė sąvoka, apibūdinama kaip tam tikru laikotarpiu reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus veikla. Be jokios abejonės, kad darbas yra žmogaus, kaip individo vienas iš svarbiausių svertų. Tai yra ne tik fizinių, biologinių žmogaus gebėjimų panaudojimas, bet ir intelektualinė veikla. Tas nukreipimas gebėjimų, fizinės jėgos bei intelektualinės veiklos, reikiama linkme sukuria visuomeninę naudą. Ta nauda pasižymi gėrybių sukūrimu, bei vienos pusės naudojimu jas už atlygi ir kitos pusės materialinių gėrybių gavimu. Materialinės gėrybės tai užmokestis už atliktą darbą. Šie požymiai ir naudingumas skiria darbą nuo kitų tiek žmogaus, tiek gyvosios gamtos veiklos rūšių. Žmonių veikla, neturinti minėtų požymių, nėra darbas.

Taigi, pirmiausia kas yra darbo teisės objektas. Nes tik žinodami kas sudaro objektą, suprasime apie kokius santykius kalbame. Darbo teisės reguliavimo objektu yra visuomeniniai darbo santykiai, arba kitaip tariant, nustatant darbo teisės normas, tai yra priimant atitinkamus įstatymus, Vyriausybės nutarimus ir kitus teisės aktus yra siekiama reguliuoti dviejų šalių: darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius.

Galime išskirti požymius, kurie atitinka darbo teisės reguliuojamus visuomeninius santykius. Pirmiausia, darbo santykių dalykas yra darbas, kuris apibrėžiamas, kaip darbo funkcija, tai yra susitariama dėl tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbų atlikimo arba dėl tam tikrų pareigų. Kitas požymis, kuris nustato, kad darbo procesą organizuoja darbdavys, o darbuotojas paklūsta nustatytai darbo tvarkai. Ir pažymėtina, kad darbas atliekamas už atlyginimą.⁴

Tai yra vieni iš pagrindinių kriterijų, kuriais remiantis galime darbo teisinius santykius atskirti nuo kitų teisės šakų reguliuojamų santykių. Tačiau apsiriboti vien šiais požymiais nereikėtų, todėl panagrinėkime kaip kiti autoriai siūlo juos vadinti bei kokius šių santykių bruožus išskiria.

Kai kurie autoriai siūlo darbo santykiais vadinti visuomeninius santykius, reglamentuojančiais darbo teisės, ir skirstyti į dvi grupes: individualius ir kolektyvinius.

⁴ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; ČIOČYS, P.A.; *et al.* *Darbo teisė*, Vilnius: Teisnės informacijos centras, 2008, p. 14.

Toks skirstymas suprantamas plačiąja prasme. Tačiau, docentas daktaras Viktoras Tiažkijus monografijoje “Darbo teisė: teorija ir praktika” darbo santykius aptaria išskirdamas juos į dvi koncepcijas.

Vienos koncepcijos šalininkai teigia, kad teisinis darbo santykis apima kompleksą darbuotojų ir dabdavio tarpusavio teisių ir pareigų, susijusių su asmens teise į darbą įgyvendinimu. Darbo santykis esąs ne tik sudėtingas, bet ir tęstinis, kai teisių ir pareigų negalima įgyvendinti vienkartinio veiksmu. Šiuos veiksmus būtina atlikti visą teisinio darbo santykio egzistavimo laiką, o dardavys privalo atitinkamai derinti savo atsakomuosius veiksmus pagal darbuotojų atliktą darbą (apskaičiuoti darbo užmokestį, skatinti darbuotojus, skirti jiems drausmines nuobaudas ir panašiai). Tokiais veiksmais įgyvendinamos teisės ir pareigos esant vienam tęstiniam teisiniam darbo santykiui.

Antros koncepcijos šalininkų nuomone, teisinis darbo santykis neapima visų darbdavio ir darbuotojų savitarpio teisių ir pareigų, nes tarp jų yra ir tokių teisinių ryšių, kuriuos reikia laikyti savarankiškais teisiniais santykiais.⁵ Šios koncepcijos šalininkai, galime teigti, pagrįstai akcentuoja, kad teisiniams darbo santykiams atsirasti reikia savarankiško teisinio pagrindo, be to, tokie teisiniai ryšiai nebūtinai turi būti tarp visų darbo teisinio santykio subjektų. Iš to seka išvada, kad analizuojami teisiniai santykiai yra savarankiški.

Nors darbo santykiai ir pripažįstami savarankiškais, bet kuriuo atveju, neišvengsime įvairių diskusijų, darbo santykių reglamentavimo klausimais. Visuomenė bei jos požiūris yra kintantis, todėl teisė turi atitikti visuomenės poreikius ir padėti visiems darbo santykių dalyviams kuo efektyviau išspręsti kilusius nesutarimus, vadovaujantis sąžiningumo, teisingumo principais.

Požiūrių išsiskyrimą ir tam tikrais atvejais ginčų kilimą sąlygoja radikaliai pasikeitusi darbo rinkos padėtis. Vienu atveju galima darbuotojų rinka, kitu atveju dabdavių. Tačiau dažniau susiduriame su darbdavių geresne, stipresne ekonomiškai padėtimi. Todėl darbuotojai patys turi būti ypatingai aktyvūs, siekiant išlaikyti tam tikrą darbo rinkos pusiausvyrą bei prisitaikyti prie jos pokyčių. Esant dažniems specialybės, kvalifikacijos bei profesijos pokyčiams, greitai į susidariusią padėtį reaguojančiam asmeniui, atsiranda didesnė galimybė išsaugoti darbinius santykius.

Darbinių santykių tęstinumas sąlygoja ne tik asmens, kaip darbuotojo, socialinės padėties stabilumą, bet ir pačios valstybės ekonominį augimą. Iš to ir seka pagrindinės darbo teisės funkcijos, kurios įvardijamos, kaip ekonominė ir apsauginė. Daugumai yra suprantamesnė ir artimesnė apsauginė darbo teisės funkcija, kadangi su ja lyg ir labiau susiję.

⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 108.

Šiai dienai yra suprantama būtinybė užtikrinti žmogaus teises darbo procese. Šis supratimas ir jo naudingumas atėjo palaipsniui. Suvokimas, kad tinkamų darbo sąlygų garantavimas, jų užtikrinimas sąlygoja efektyvesnį darbą iš ko seka ir didesnis produktyvumas, lemia ir demokratiniais principais paremtą darbo santykių reguliavimą. Darytina išvada, kad tam tikra prasme ekonominė darbo funkcija galėtų būti apsauginės funkcijos ištaka. Ekonominis stabilumas ar net jos augimas yra glaudžiai susijęs su tinkamų aplinkybių sukūrimu bei jos užtikrinimu.

1.1.2. Darbo santykių teisinių normų nustatymo ir kvalifikavimo ypatumai

Darbo teisės normomis sureguliuoti su darbu susiję visuomeniniai santykiai darbo rinkoje tampa darbo teisiniais santykiais. Pagrindinių darbo teisinių santykių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis, kuria vienas subjektas - darbuotojas – įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgytą darbo užmokestį priklausomai nuo darbuotojo kvalifikacijos, darbo sudėtingumo, kiekio ir kokybės, darbdavio veiklos rezultatų bei darbo paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje bei užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.⁶

Ankstesni dar okupuotos Lietuvos teisiniai darbo santykiai rodė bendrą Rytų ir Vakarų šalių darbo sutarties teisinio reguliavimo tendenciją, kad samdos santykiuose vyrauja darbdavio teisės. Lietuvoje tuo metu buvo tik viena profesinė sąjunga tariamai gynusi darbininkų teises, kadangi ji buvo valstybinio aparato dalis ir realiai negalėjo veiksmingai ginti darbuotojų nuo valstybės (darbdavio) savivalės. Apskritai tarybinė ideologija neigė, kad socialistinėje visuomenėje gali kilti socialiniai konfliktai, nes visi dirbantieji teoriškai laikomi gamybos priemonių savininkais ir prieštaravimų tarp jų negalėjo būti.⁷ Tokia ideologija visiškai pasikeitė šiandienos darbinių santykių reguliavimo srityje. Pirmiausia, tai lėmė nepriklausomybės atgavimas bei demokratinių normų poreikis visoje teisinio reguliavimo sistemoje. Bei įstojimas į Europos Sąjungą, kurios sistema pagrįsta eile konstitucinių principų.

Lietuvos Respublikai įstojus į Europos sąjungą įsipareigota laikytis bei derinti tam tikras savo nuostatas sprendžiant darbinių santykių aktualijas. Šiandien Europos Sąjunga

⁶ *Cit. Op.* 1, 93 str.

⁷ TIAŽKIJUS, V. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 177.

reguliuoja nemažai svarbių darbo teisės klausimų, kaip antai darbuotojų migracija, lygiateisiškumas, darbuotojų darbo sauga ir sveikata, apsauga darbo sutarties sudarymo, vykdymo ir nutraukimo aspektais, darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimas ir taip toliau.⁸ Taip pabrėžiamas darbinių santykių suvienodinimo tikslas, siekiant užtikrinti migruojančių asmenų, subjektines teises tinkamai įgyvendinant teisę į darbą. Būtina atkreipti dėmesį, kad nacionaliniais teisės aktais realizuojama Europos Sąjungos nustatytos darbinių santykių normos. Tačiau kiekviena valstybė narė, turi teisę pagal savo ekonominę, socialinę padėtį darbo rinkoje, nustatyti imperatyvias ir dispozityvias darbo santykių reguliavimo normas, atsižvelgiant į Bendrijos nuostatas.

Darbo įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai reguliuoja visų darbuotojų darbo santykius, juose nustatomos bendros normos ir taisyklės. Tačiau darbo santykiai yra labai įvairūs, todėl juos reglamentuojant reikia išskirti, atsižvelgiant į konkrečių darbo sąlygų bei jų pobūdžio specifiką. Diferencijuojama remiantis objektyviais (darbo sunkumas, jo sąlygos tai yra pavojingumas ir panašiai) ir subjektyviais (nepilnamečių, asmenų auginančių mažamečius vaikus, mažesnio darbingumo asmenų psichofiziologinės ypatybės) pagrindais. Todėl darbo teisėje yra bendrosios ir specialiosios normos, atspindinčios jos vienybę ir diferenciaciją. Bendrosios teisės normos yra tokios, kurias liečia visus darbuotojus, neatsižvelgiant į amžių, profesiją ir kitas aplinkybes. Specialiosios normos liečia tik kai kurių kategorijų, išakmiai nurodytų įstatyme, darbuotojus. Šių kategorijų darbuotojų darbą reguliuoja ir bendrieji darbo įstatymai, o specialieji numato tik išimtis iš bendrų taisyklių. Kadangi specialiuosiuose darbo įstatymuose tam tikrai darbuotojų kategorijai nustatytos ypatingos darbo sąlygos arba papildomos, palyginti su bendrosiomis, teisės ir pareigos, todėl jas taikant reikia vadovautis taisykle: specialioji norma suspenduoja bendrosios normos veikimą.

Darbo teisės normų poveikio pagrindu tarp visuomeninio darbo santykio šalių atsiranda subjektinės teisės ir jas atitinkančios pareigos. Šios teisės ir pareigos apima svarbiausias darbuotojo darbinės veiklos puses, taip pat darbdavio kaip organizatoriaus ir savininko veiklą. Skirtingai nuo kitų teisinių santykių darbo teisiniai santykiai išsiskiria atitinkamais ypatumais. Pirmiausia, jų pagrindu darbuotojai įjungiami į darbo kolektyvą ir tampa konkrečios organizacijos, įmonės darbuotojais. Taigi, šių santykių objektas yra tam tikra darbuotojo darbinė veikla, apibūdinama specialybe, kvalifikacija ar pareigomis. Be to, šių subjektų elgesys reglamentuojamas įstatymais, kitais teisės norminiais aktais ir tos organizacijos, įmonės vidaus darbo tvarka, kuriai jie privalo paklusti.

⁸ PETRYLAITĖ, D. DAVULIS, T. PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 12.

Visi šie darbo teisinių santykių ypatumai padeda atskirti panašius teisinius santykius taip pat susijusius su darbo panaudojimu, pavyzdžiui: civilinius teisinius santykius kylančius iš rangos, pavedimo, autorinės sutarties.

Darbo teisiniai santykiai priskiriami prie sudėtingos kategorijos. Darbo teisiniame santykiyje tarp darbuotojo ir darbdavio – šio santykio subjektų - visada yra kompleksas teisių ir jas lydinčių pareigų. Šie santykiai priskiriami prie sudėtingų dar ir dėl to, kad vienas iš santykių subjektų yra pavaldus kitai santykių šaliai. Todėl darbo santykiuose kaip bebūtų atspindi ir individų asmenybės bruožai.

Būtina pabrėžti, kad šalia valstybės nustatyto reglamentavimo darbo teisiniame santykiuje, pasireiškia ir konkrečių subjektų (darbo santykių šalių) valia įgyvendinant jiems darbo įstatymų nustatytas teises ir pareigas, taip pat derybų keliu nustatant bei keičiant darbo sąlygas. Tačiau išreiškiamos pozicijos neturi pažeisti imperatyvių įstatymo normų. Tuo siekiama, išvengti galimų piktnaudžiavimų derinant dviejų santykio šalių – darbuotojo ir darbdavio valią.

Tiek teisės teorijoje, tiek ir teismų praktikoje beveik vieningai pripažįstama, kad darbo santykių egzistavimo tarp šalių klausimas turi būti sprendžiamas remiantis faktiniais duomenimis, dėl ko šalys iš tikrųjų buvo susitarusios ir kaip jos vykdė sutartinius įsipareigojimus, o ne vien tik atsižvelgiant į tarp šalių sudarytai sutarčiai suteiktą pavadinimą ir sutarties formą. Taigi, darbo santykių egzistavimo faktas priklauso nuo tam tikrų objektyvių aplinkybių egzistavimo, o ne nuo to, kaip viena ar abi šalys vertina tarp jų egzistuojančius santykius. Teismai, sprenddami bylas, vertina ne tik šalių naudojamus terminus, bet visų pirma atsižvelgia į objektyviai egzistuojančias bylos aplinkybes, į realias veiklos vykdymo sąlygas.

Taigi, teisinius darbo santykius galime apibrėžti, kad tai yra santykiai, kurie atsiranda darbo sutarties pagrindu ir kurių vienas subjektas (darbuotojas) atlieka tam tikrą darbo funkciją laikydamasis nustatytų darbo normų ir vidaus darbo tvarkos, o kitas subjektas (darbdavys) suteikia jam darbą, sulygtą pagal darbo sutartį, garantuoja darbo sąlygas, numatytas darbo įstatymuose, kolektyvine sutartimi ir šalių susitarimu ir moka darbo užmokestį.⁹

⁹ *Cit. Op. 2*, p. 36.

1.2. Įsipareigojimų, kylančių iš darbo santykių procesinių įvykių, teisinis reglamentavimas

1.2.1. Darbo santykių turinio teisinio reglamentavimo genezė

Darbo ir kitų teisinių santykių turiniu įprasta laikyti teisiškai reikšmingą jų subjektų elgesį. Taigi teisinių santykių turinį sudaro jų dalyvių subjektinės teisės ir pareigos.¹⁰ Tai reiškia, kad visų asmenų turimos teisės ir pareigos, dalyvaujant darbo santykių atsiradime, jų eigoje ir pasibaigime ir sudaro darbo santykių turinį.

Tačiau, tam, kad turinys atspindėtų tikrąją darbo santykio šalių valią, būtina pabrėžti, kad atskiroms darbo sutarties rūšims yra papildomų sąlygų. Pavyzdžiui, sudarant terminuotą sutartį, būtinoji darbo sutarties sąlyga yra terminas. Nesant tokių sąlygų, sutartis laikoma sudaryta neterminuotai.

Iš to seka, kad, nesant būtiniosios sąlygos, kurios reikalauja atitinkamą darbo sutarties rūšį reglamentuojančios teisės normos, reziumuojama, jog buvo sudaryta įprastinė neterminuota sutartis. Kokios sąlygos laikomos būtinosiomis ir kokios papildomomis detalčiau aptartos 1.2.2. skyriuje.

Kaip ir privalu demokratinėje valstybėje, draudžiama nustatyti diskriminacines nuostatas, kurios atspindėtų darbo santykiuose. To nereikia painioti su tam tikrų išskirtinių žinių ar profesinių savybių reikalavimu, kurios reikalingos atitinkamoms pareigoms užimti. Kalbama, apie subjektinę diskriminaciją dėl lyties, rasės, religijos ir panašiai.

Visas teisinių darbo santykių subjektų pareigas, o kitų dalyvių atitinkamai teises, sąlygiškai galime skirstyti į dvi grupes: pirma, darbdavio pareigos suteikti darbuotojui darbo sutartyje sulygta darbą, sudaryti darbo įstatymuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarime numatytas darbo sąlygas ir mokėti jam darbo užmokestį pagal sulygto darbo kiekį ir kokybę; antra, darbuotojo pareigos dirbti darbą pagal tam tikrą specialybę, kvalifikaciją ar pareigas ir laikytis vidaus darbo tvarkos.¹¹

Darbo sutarties apibrėžimas atsirado tik 1922 metais. Rusijos Darbo kodekse ji buvo suprantama, kaip dviejų ar daugiau asmenų susitarimas, pagal kurį viena šalis (nuomininkas) suteikia savo darbo jėgą kitai šaliai (nuomotojui) už tam tikrą atlyginimą. Darbo sutarties sąlygos buvo nustatomos šalių susitarimu, tačiau negalėjo pabloginti darbuotojo padėties, palyginti su įstatymais ir vietiniais (lokaliais) norminiais aktais.¹² Tokia nuostata egzistuoja ir šiandieninę darbo teisę reglamentuojančiose nuostatose.

¹⁰ *Cit. Op.* 5, p. 114.

¹¹ *Cit. Op.* 7, p. 114.

¹² *Cit. Op.* 8, p. 171.

Tačiau, skirtumas išryškėja tas, kad tų laikų įstatymai bei vietiniai aktai netoleravo asmenų laisvės pasirinkti darbą, bei daugelis kitų nuostatų, kurių darbuotojai negalėjo reikalauti derybų būdu, sudarant darbo sutartis.

Darbo santykio turinio reglamentavimas buvo tik fragmentiškas. Tik tradiciškai nurodant turinio elementus, todėl veikiant naujiems, dinamiškiems pokyčiams, darbo teisėje atsiranda nauji reglamentavimo aspektai, kurio pagrindą sudaro dispozityvumo elementas. Lanksčių darbo formų nustatymo galimybė lemia spartesnį prisitaikymą darbo rinkoje. Deja, tai neretai įtakoja ginčų atsiradimą dėl vėluojančių normų atsiradimo, kurios užpildo egzistuojančių darbinių santykių reglamentavimo spragas.

Darbo sutartis yra pats svarbiausias institutas darbo teisėje. Šio instituto dėka ir atsirado pagrindas darbo teisei, kaip atskirai teisės šakai atsirasti.

Asmenys savo pilietinę teisę į darbą, realizuoja sudarydami darbo sutartį. Darbo sutarties sudarymo pagrindu, kaip darbinių santykių atsiradimu, remiamasi daugelyje demokratinių valstybių. Skirtumas tik tas, kad valstybės turi teisę pačios nustatyti jos sudarymo tvarką, būtinąsias sąlygas ir kitus reikalavimus. Tačiau yra tam tikrų principinių panašumų, kuriuos galime išvelgti demokratinių valstybių sudaromosiose darbo sutartyse. Negali būti numatytos sutartyse tokios sąlygos, kurios pavyzdžiui nustatytų, kad darbas dirbamas nemokant darbo užmokesčio, žmogui neskiriamas poilsio laikas ir daugelis kitų, kurios nesuderinamos su humaniško, lygiateisiškumo, teisingumo ir kitais principais.

Darbo sutartis, tai tam tikras atskaitomybės taškas, nuo kurio sudarymo darbuotojas ir darbdavys vienas kito atžvilgiu, įgyja atitinkamas teises ir pareigas. Darbuotojas privalo pradėti dirbti kitą po darbo sutarties sudarymo dieną, jeigu šalys nesusitarė kitaip. Ja remiantis darbuotojas, kaip silpnesnioji darbo santykių šalis, apsaugoma nuo darbdavio savivalės. Tai reiškia, kad darbdavys neturi teisės be darbuotojo sutikimo reikalauti, darbo sutartyje dirbti nesulygtą darbą, keisti darbo užmokestį bei pateikti kitus nepagrįstus ir neteisėtus reikalavimus. Lygiai tas pats ir iš darbdavio pusės, darbuotojas sudarydamas darbo sutartį įsipareigoja dirbti atitinkamą darbą arba eiti tam tikras pareigas, laikytis nustatytos vidaus darbo tvarkos.

1.2.2. Įsipareigojimų, kylančių iš darbo, santykių turinio įteisinimas darbo sutartyje

Darbo kodekso 93 straipsnyje apibrėžta darbo sutarties sąvoka, kaip 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.¹³ Darbo sutarties sąvoka kartu formalioju būdu apibrėžia, sutarties šalių teises bei pareigas. Pirmoji darbdavio pareiga pagal šį straipsnį – suteikti darbuotojui sutartyje numatytą darbą. Kita svarbi darbdavio pareiga ir darbo sutarties požymis – darbo, atliekamo esant darbo teisiniam santykiui, atlygintinumas.¹⁴ Darbuotojo pareiga aiškiai apibrėžiama, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad tai yra darbas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos ir negali būti siejamas su konkrečiu rezultatu. Tai yra iššęstinis atliekamų veiksmų procesas.

Darbo sutartis yra ypatingai svarbus darbo teisės institutas, todėl tam skiriamas didžiausias dėmesys. Tai, kad įvardijama susitarimu, rodo esant šalių išreikštą valią sudaryti sutartį. Šiuo atveju išryškėja laisvės, savanoriškumo principas, tai yra asmuo laisvai, niekieno neverčiamas pasirenka su kuriuo subjektu sudaryti sutartį. Nesant tinkamai išreikštos valios, gali būti pagrindas pripažinti darbo sutartį nesudaryta. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje pasakyta, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą ne darbo atveju.¹⁵ Taigi, tai konstitucinė nuostata, atspindinti pagrindines žmogaus teises darbo teisės srityje. Darbo sutartis yra pagrindinė teisės į darbą realizavimo forma. Nuo darbo sutarties sudarymo momento, darbo sutarties šalys įgauna atitinkamai darbdavio ir darbuotojo statusą, o tarp jų pagal šią sutartį atsirandantiems teisiniams santykiams pradedami taikyti darbo įstatymai.

Darbo sutarties turinys apibrėžtas Darbo kodekso 94 straipsnio 1 dalyje, kur sakoma, kad darbo sutarties turinys yra jos šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas.¹⁶ Tačiau reiktų prisiminti jau minėtą Konstitucijos 48 straipsnį ir jame įtvirtintas teises, tokiu būdu Darbo kodekso 94 straipsnio 2 dalyje, tarsi dar kartą užtvirtina konstitucinės teisės suteikiant joms apsauginį pagrindą. Šiame straipsnyje nustatytas principas *in favorem*, kuris yra vienas iš pagrindinių darbo teisėje. Šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis.¹⁷

¹³ *Cit. Op.* 1, 93 str.

¹⁴ *Cit. Op.* 4, p. 194.

¹⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija. Žinios, 1992, Nr.33-1014.

¹⁶ *Cit. Op.* 1, 94 str.

¹⁷ *Cit. Op.* 5, p. 331.

Nemažai diskusijų kyla dėl sąlygų, kurias skirtingai kiekvienas vertina, kaip bloginančias darbuotojo padėtį. Neįmanoma nustatyti vienodų kriterijų, kuriais remiantis nusvertų į vieną ar kitą pusę. Šiuo atveju siūlytina vertinti kiekvieno individualaus asmens aplinkybes jo atžvilgiu atskirai. Pavyzdžiui, naktinis darbas iš principo būtų nepageidautinas reiškinys, tačiau yra tam tikrų darbų, kaip sargo, kuris atliekamas tik tamsiu paros metu. Ir jei asmuo sutinka su tokiu naktiniu darbu, nes jam dėl asmeninių priežasčių tai priimtina, žinoma, užtikrinant atitinkamą poilsio laiką bei užmokestį, neturėtume tai vertinti, kaip bloginančio darbuotojo padėtį.

Darbo teisės teorijoje darbo sutarties sąlygos klasifikuojamos įvairiai, vienas iš jų pagal nustatymo būdą:

- 1) nustatomos šalių susitarimu;
- 2) nustatomos norminio akto (pavyzdžiui: įstatymo, kolektyvinės sutarties).¹⁸

Pirmasis punktas dar skirstomas: į būtinąsias ir papildomas. Šis skirstymas yra svarbus tuo, kad šalims nesusitarus dėl būtinųjų sąlygų, sutartis laikoma nesudaryta. Todėl svarbu žinoti, kokios sąlygos yra priskiriamos prie būtinųjų. 95 straipsnio 1 dalyje prie būtinųjų darbo sutarties sąlygų priskiriama darbuotojo darbo vieta (įmonė, jos struktūrinis padalinys ir kiti) ir darbo funkcija (darbas ar pareigos pagal tam tikrą profesiją, specialybę, kvalifikaciją). Šios teisės normos 2 dalyje nurodyta, kad įstatymai ir kolektyvinės sutartys gali nustatyti kitas atskirų darbo sutarčių rūšių būtinąsias sąlygas (susitarimas dėl sutarties termino, sezoninio darbo pobūdžio ir kiti).¹⁹

Atskiras darbo sutartis trumpai būtina aptarti, nes būtent nuo sutarties rūšies skiriasi darbo santykių pradžia ir pabaiga. Darbo sutarčių rūšys išvardintos Lietuvos Darbo kodekso 108 straipsnio 1 dalyje: neterminuotos, terminuotos, **trumpalaikės**, sezoninės, dėl antraeilių pareigų, nuotolinio darbo, patarnavimo darbams ir kitos.²⁰

Įdomu tai, kad tarpukario laikotarpiu, darbo sutarčių rūšių buvo kur kas mažiau: neapibrėžto laiko; apibrėžto, ne ilgesnio kaip trejų metų, termino; tam tikro laiko, per kurį turi būti atliktas darbas, darbo sutartys.²¹ Didėjanti darbinių santykių įvairovė, reikalavo išskirti daugiau darbo sutarčių rūšių, kurios atitiktų atliekamų darbų tinkamą juridinį įteisinimą.

Aktualiausia, nagrinėjant šią temą aptarti terminuotąsias, trumpalaikes ir sezonines sutartis. Pirmiausia terminuotoji sutartis, kuri sudaroma atitinkamam terminui. Vadinasi, darbo santykių pradžia siejama su darbo sutarties sudarymu, kurios būtinoji sąlyga yra

¹⁸ *Cit. Op.* 5, p. 338.

¹⁹ *Cit. Op.* 1, 95 str.

²⁰ *Cit. Op.* 1, 108 str.

²¹ *Cit. Op.* 5, p. 178.

termino nustatymas. Siekiant, užkirsti kelią galimiems piktnaudžiavimams terminuotų sutarčių sudarymui, įstatymas nustato ribojimą sudarinėti terminuotas sutartis darbams, kurie yra nuolatinio pobūdžio. Šios sutarties rūšies sudarymą gali dar numatyti įstatymas ar kolektyvinė sutartis.

Terminuota sutartis, pasižymi tuo, kad sutarties šalys iš anksto žino darbinių santykių pasibaigimo laiką ir priežastis. Pasibaigus terminui, laikoma, kad darbo sutartis pasibaigia šalių susitarimu. Tai lemia, jau aptartas termino pasibaigimas, kuriam buvo sutartas darbinių santykių atlikimas. Tačiau, teikiant pirmenybę darbinių santykių stabilumui, Lietuvos Darbo kodešo 109 straipsnio 4 dalis numato pareigą darbdaviui informuoti darbuotojus, dirbančius pagal terminuotą darbo sutartį, apie laisvas darbo vietas ir užtikrinti, kad jie turėtų tokias pat galimybes įsidarbinti nuolatiniam darbui kaip ir kiti asmenys.²² Tai tam tikra garantija, terminuotam darbui priimtam darbuotojui, siekti kuo didesnio darbo našumo, o darbdavys jo atžvilgiu įgys didesnę suinteresuotumą išlaikyti darbinių santykių tęstinumą kitose pareigose.

Kita darbo sutarties rūšis – sezoninė sutartis. Ši sutarties rūšis turi atitinkamų panašumų su terminuotąja sutartimi tuo, kad ji taip pat gali būti sudaroma tik nenuolatinio pobūdžio darbams atlikti, kuriuos sąlygoja gamtinės ir klimato sąlygos. Todėl juos gali atlikti tam tikrais periodais, ne ilgesniais kaip aštuoni mėnesiai.²³ Darbinių santykių pradžia yra būtent darbo sutarties sudarymas sezoniniam darbui, tačiau šiuo atveju galima sudaryti sezonines sutartis keliems sezonams, tokiu atveju, be sezoninio darbo sąlygos, kuri yra būtinoji, sutartyje turi būti nurodytas ir terminas. Toks reikalavimas yra tam, kad būtų galima nustatyti keliems sezonams sudaroma sutartis. Tokia sutartis gali baigtis ne tik pasibaigus terminui, bet ir:

- 1) nepasibaigus sutarties terminui darbuotojo pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį raštu prieš penkias kalendorines dienas;
- 2) kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje sezoniniai darbai buvo sustabdyti ilgiau kaip dviem savaitėm dėl gamybinių priežasčių arba kai sumažinamas darbų mastas;
- 3) kai darbuotojas per sezoną neatvyksta į darbą ilgiau kaip vieną mėnesį dėl laikino nedarbingumo. Tais atvejais, kai darbingumas prarandamas dėl traumos darbe ar profesinės ligos per sezoną, darbuotojui darbo vieta paliekama, kol jis atgauna darbingumą arba jam nustatomas neįgalumas, bet ne ilgiau kaip iki darbo sutarties termino pabaigos.²⁴

²² *Cit. Op.* 1, 109 str.

²³ *Cit. Op.* 5, p. 339.

²⁴ *Cit. Op.* 5, p. 382.

Paskutinė, aktualiausia nagrinėjamoje temoje darbo sutarties rūšis – trumpalaikė sutartis. Ši sutartis sudaroma tik dviejų mėnesių laikotarpiui, skubiems ar trumpalaikiams darbams atlikti. Dažniausiai ji sudaroma laikinai nesantiems darbuotojams pavaduoti. Šios sutarties pasibaigimas gali būti siejamas ne tik su konkrečia kalendorine data, bet ir su tam tikrų aplinkybių atsiradimu, pasibaigimu ir panašiai. Tačiau tos aplinkybės akivaizdžiai turi rodyti, kad darbo santykių trukmė neviršys trumpalaikės darbo sutarties trukmės tai yra būtinosios sąlygos, dviejų mėnesių.

Pabrėžtina, tai, kad šalims nustačius sutartyje daugiau sąlygų, kurių įstatymai imperatyviai neįpareigoja nustatyti, sąlygos šalims tampa imperatyviomis. Jų nesilaikymas pripažįstamas, kaip darbo sutarties pažeidimas.

Būtina aptarti kiekvieną būtinąją sąlygą atskirai. Pirmiausia aptartina *darbovietė*. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo teisėje naudojami terminai *darbovietė* ir *darbo vieta* tam tikra prasme yra vienodi. Tačiau teisėje terminai aiškinami pagal jų bendrinę reikšmę, todėl *darbovietė* darbo sutartyje apibrėžiama nurodant, į kurią įmonę, įstaigą, organizaciją darbuotojas priimamas dirbti arba su koku fiziniu asmeniu sudarė darbo sutartį.²⁵ Terminas *darbo vieta* reiškia konkrečią darbinių funkcijų atlikimo vietą, o tam tikrais atvejais tai gali būti darbuotojo pareigos.

Suprantama, kad darbo sutartyje *darbovietė* išskiriama, kaip būtinoji darbo sąlyga. Ši sąlyga turi ypatingą reikšmę, siekiant nustatyti kokioje įmonėje asmuo dirba. Juk darbinių funkcijų atlikimas, kitoje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kuri nėra darbo sutartyje įvardyta, kaip *darbovietė*, gali būti vienas iš pagrindų pripažinti nelegaliu darbu.

Kita būtinoji darbo sutarties sąlyga *darbo funkcijos*. Darbo funkcija sutartyje apibrėžiama nurodant profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, arba jo pareigas. Profesija – tai darbinės veiklos sritis, apimanti darbo funkcijos tikslus ir pobūdį (pavydžiui, gydytojas, statybininkas). Specialybė yra siauresnė darbinės veiklos pagal tam tikrą profesiją sritis, reikalaujanti specialių žinių ir įgūdžių (gydytojas – chirurgas). Kvalifikacija – darbuotojo pasiruošimo tam tikrai specialybei laipsnis, apibūdintas specialiu išsimokslinimu, pareiginiiais laipsniais ir taip toliau.²⁶ Darbo funkcijų nustatymas darbo sutartyje, galime teigti, atlieka tam tikrą apsauginę funkciją darbuotojo atžvilgiu. Šiuo atveju užtikrinamas darbuotojo atliekamos veiklos stabilumas ir apsaugo nuo darbdavio savivalės piktnaudžiauti savo kaip vadovo galimybe. Darbdavys dažniausiai siekia nustatyti kuo daugiau darbo funkcijų, tačiau detalus darbo funkcijų įvardijimas gali privesti prie absurdo, todėl reikia vadovautis protingumo principu. LAT

²⁵ *Cit. Op.* 4, p. 14.

²⁶ *Cit. Op.* 4, p. 197.

yra konstatuota, kad ir nesant patvirtintų pareigybės nuostatų, o darbo funkcijas darbo sutartyje apibrėžiant tik darbo ar pareigų pavadinimu, darbuotojas turi atlikti tokias funkcijas, kurios įprastos nurodytam darbui. Įstatymas nereikalauja, kad darbdavys ir darbuotojas iš karto detalčiai susitartų dėl visų darbo funkcijų, kuriuos priimamam į darbą darbuotojui gali tekti dirbti. Darbo funkcijos apimtis, o būtent konkretus atliktinas darbas, gali būti detalizuotas vėliau, jau vykdant darbo sutartį.²⁷ Ši LAT nutartis kritikuotina, kadangi neapibrėžiant darbo funkcijų prieš darbo sutarties sudarymą, vėliau jau ne visada pavyksta taikiai išspręsti kilusius nesutarimus. Darbo sutarties turinys turi būti suprantamas ir aiškus, nes tai padeda išvengti nepageidaujamų reiškinių, tokių kaip darbo ginčų ir užtikrina darbo santykių stabilumą. Be to, darbuotojas gali ir atsisakyti pasirašyti pareigine instrukciją. Tai užprogramuoja ginčus ateityje. Toks atsisakymas gali būti vertintinas kaip atsisakymas atlikti konkrečias pareigas.²⁸ Jei darbdavys *pasirašytinai* nesupažindino darbuotojo su pareigine instrukcija, tuomet pareiga teisme įrodyti supažindinimo fakto buvimą tenka darbdaviui (atsakovui) (Civilinio proceso kodeksas²⁹ (toliau – CPK) 178 straipsnis), kuris tokiam faktui įrodyti gali panaudoti visas CPK 177 straipsnio 2 ir 3 dalyse numatytas įrodinėjimo priemones.³⁰

Aptartos sąlygos yra imperatyvios tai yra būtinosios, todėl jos privalo būti nurodytos kiekvienoje sutartyje. Tam tikroms atskirų sutarčių rūšims būtinosiomis laikytinos ir kitos sąlygos. Pavyzdžiui, terminuota sutartis nebus laikoma terminuota, jei joje nebus nustatyta darbo sutarties trukmė. Termimo nenustatymas automatiškai sutartį daro neterminuota. Todėl labai svarbu atkreipti dėmesį, kokia darbo sutarties rūšis sudaroma ir kokios sąlygos jai yra imperatyvios.

Nemažai diskusijų buvo sulaukta dėl *darbo apmokėjimo* sąlygos. Norėta ją priskirti prie būtinųjų, juk negalimas darbo vietoje darbo funkcijų atlikimas be apmokėjimo už jį. Tačiau prisiminkime, kaip nustatomas darbo užmokestis valstybės tarnyboje. Jau pati valstybė nustato iš anksto pagal kokius kriterijus bus mokamas darbo užmokestis ir dipozityvumo šioje srityje nėra. Lygiai tokia pati situacija yra ir mokytojų atlyginimai. Kriterijus pagal kuriuos darbo užmokestis apskaičiuojamas nustatomas valstybės lygmeniu. Todėl susitarimas bei aptarimas atskirai apmokėjimo netenka prasmės. Tai

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Wellman“* Nr. 3K-3-1012/2000.

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio mėn. 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13

²⁹ Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios 2002 m. Nr. 36-1340.

³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio mėn. 18 d. nutarimas Nr. 45; "Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje".

pažymymima ir LAT nutartyje, kurioje šalims sutarus dėl darbo užmokesčio pagal tarifikaciją, konkretus darbo užmokestis bei darbo valandų skaičius darbo sutartyje nebuvo nurodytas ir nebuvo detalizuotas. Tai atitiko šalių valią ir darbo apmokėjimo švietimo įstaigose organizavimo specifiką. Pagal darbo sutartį darbdavys įsipareigojo mokėti atlyginimą pagal teisės aktais patvirtintą tarifikaciją, pagal kurios nuostatas kiekvienais mokslo metais formuojamas mokytojų darbo krūvis. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad pradinių klasių mokytojo darbo krūvis kinta priklausomai nuo mokinių skaičiaus klasėje, pagal pedagoginius mokymo planus skirtų pamokų skaičiaus ir kitų objektyvių aplinkybių. Teismai nustatė, kad kasatorės darbo krūvis pakito dėl objektyvių priežasčių: ji išleido ketvirtą klasę ir 2008 m. rugsėjo 1 dieną pradėjo mokyti pirmą klasę. Pagal mokymo planus savaitinės valandos mokant pirmos klasės mokinius natūraliai sumažėjo, be to, sumažėjo ir mokinių skaičius. Šie objektyvūs kriterijai, į kuriuos atsižvelgiama formuojant darbo krūvį, nustatomi teisės aktais, todėl nepriklauso nuo darbo sutarties šalių valios.³¹ Ši situacija aiškiai parodo, jog darbo sutartyje darbo apmokėjimo sąlygos nenustatymas, nedaro sutarties nesudarytos. Kitaip tariant bet kurioje srityje dirbančio asmens, darbo sutartyje darbo užmokesčio neaptarimas, neatima konstitucinės teisės gauti teisingą apmokėjimą už darbą.

Todėl sąlygą dėl darbo apmokėjimo negalime kategoriškai priskirti prie būtinųjų ar papildomų. Tačiau reiktų laikyti privaloma, nes jos nustatymas darbo sutartyje padeda išvengti nesutarimų tarp darbo santykių šalių.

Kalbant apie šalių sutartyje neaptartas papildomas sąlygas, būtina pabrėžti, jog jų neįvardijimas nenulemia sutarties nesudarymo. Jų įtraukimas į darbo sutartį yra vien tik darbo santykių šalių valia. Tačiau jei jau yra abipusis susitarimas, kuris įtraukiamas į sutartį, visa tai įgauna juridinę reikšmę ir ta sąlyga tampa būtina. Tai kyla iš pačios darbo sutarties reikšmės, kurioje užfiksuojamas darbdavio ir darbuotojo susitarimas, įgyjantis teisinę galią. Tuo remiantis lankstumo principo įgyvendinimas ir turi būti labiau orientuotas į darbuotojo, o ne darbdavio interesus. Todėl aptartų sąlygų keitimas negalimas vienasmeniškai darbdavio, tam būtinas išankstinis darbuotojo sutikimas.

Pagal Lietuvoje egzistuojančias teisės normas, darbo santykiuose gali dalyvauti ir asmenys neturintys pilnateisio darbinio teismo ir veiksnio, tai yra nepilnamečiai. Jų atžvilgiu darbinuose santykiuose yra nustatoma pakankama gausa įvairiausių garantijų (ribojamas darbo laikas, galimų darbų eliminavimas ir taip toliau). Garantijų suteikimas, reikia pripažinti Lietuvoje pasireiškia akivaizdžiu šių asmenų vengimu įdarbinti, todėl

³¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla*, Nr. 3K-3-23/2011.

darbdaviai realiai suvokdami savo, kaip pelno siekiančio ir norinčio išgyventi subjekto padėtį, ieškosi darbuotojų, turinčių pilnavertį darbinį teisingumą ir veiksnumą.

Tam, kad tokia nepilnateisių darbuotojų padėtis būtų sušvelninta, valstybė turėtų kompensuoti galimus darbdavio netiesioginius nuostolius. Tai galėtų būti tam tikrų lengvatinių su minimaliomis palūkanomis ar beprocentinių paskolų suteikimas verslui plėtoti, taip pat mokesčių naštos sumažėjimas ir panašiai. Beje, ypač pastaruoju metu darbdaviai labiau suinteresuoti būtent paskolų gavimu lengvatinėmis sąlygomis. Tai garantuotų naujų darbo vietų, o būtent darbinų santykių atsiradimą bei sunkiai įsitvirtinančių darbo rinkoje jaunųjų darbuotojų perspektyvą.

Naujų motyvų darbdaviams priimti nepatyrusius darbuotojus valstybė privalo surasti dėl pasikeitusios visuomenės tikslų, požiūrių. Lietuvai dar esant okupacijoje, kiekvienas darbinų santykių subjektas turėjo darbo vietą, tai buvo valstybės vadinamoji garantija. Tačiau nuo nepriklausomos Lietuvos atkūrimo įvyko ypatingai akivaizdūs pokyčiai, kurie lemia naujų darbo teisės normų kūrimą bei tam tikra prasme panašių teisės normų skirtingą aiškinimą. Tai lėmė poreikį nustatyti valstybei atitinkamas darbo teisės normas, kurios garantuotų konstitucinę asmenų teisę dirbti bei pasirinkti darbą.

1.3. Darbo santykių subjektų įsipareigojimų procesinio reguliavimo teisinio reglamentavimo problemos

1.3.1. Darbo santykių subjektai reguliuojamų visuomeninių teisinių santykių kontekste

Darbo teisės subjektai – tai jos reguliuojamų visuomeninių teisinių santykių dalyviai. Jie vienas kito atžvilgiu turi įstatymų ginamas teises ir pareigas. Darbo teisės subjektų klasifikacija grindžiama interesų principu - grupuojama atsižvelgiant į jėgų pusiausvyrą, interesų gynimo būdą. Skiriamos trys subjektų rūšys:

- darbuotojas;
- darbdavys,
- ir darbuotojų kolektyvas.

Pirmiausia, darbuotojas yra vienas individualių teisinių darbo santykių subjektas kaip individas, žmogus, atsižvelgiant į atliekamą darbo funkciją darbo teisėje vadinamas darbininku arba tarnautoju.³² Tačiau turime atkreipti dėmesį, kad skirtingai nuo kitų teisės šakų, darbo teisės subjektu – žmogus, individas gali būti esant tam tikroms sąlygoms.

³²Cit. Op. 4.

Skirtingai negu civilinėje teisėje, kurioje asmuo gali neturėti veiksnumo, bet turėti teisumą, darbo teisėje asmuo turi turėti ir veiksnumą, ir teisumą. Čia išryškėja skirtumas nuo civilinės teisės, kad asmuo turi darbinį teisumą tik tada, kai turi ir darbinį veiksnumą. Asmuo, tapdamas darbo teisinio santykio dalyviu, įgauna specifinį teisinį statusą - tampa darbuotoju, kuriam būdingas teisinis subjektiškumas (teisnumas ir veiksnumas). Pagal Civilinio kodekso (toliau - CK) 2.1 straipsnį teisnumas reiškia asmens galėjimą turėti teises ir pareigas.³³ Tai nuolatinė ir būtina kiekvieno asmens būseną, kuri reiškia valstybės ir asmens socialinį santykį. Veiksnumas, civilinio kodekso 2.5 straipsnyje apibūdinamas, kaip fizinio asmens galėjimas savo veiksmais įgyti civilines teises ir susikurti civilines pareigas.³⁴ Taip yra dėl elementarių faktorių, kadangi šioje srityje žmogus negali atlikti savo darbinį veiksmų per atstovą, negalimas darbo vietos ar jų funkcijų paveldėjimas ir panašiai. Darbo kodekso 13 straipsnio 2 dalyje pasakyta, kad visiškas darbinis teisnumas ir galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises bei sukurti darbo pareigas (darbinis veiksnumas) atsiranda asmeniui, sulaukusiam šešiolikos metų.³⁵ Paminėtina, kad tam tikrais atvejais įstatymas nustato galimybę dirbti tam tikrus darbus ir su atitinkamom sąlygom asmeniui nuo keturiolikos. Darbinį teisumą ir veiksnumą įgyja visi asmenys, kurie išvardinti Darbo kodekso 13 straipsnio 1 dalyje <...> Užsienio piliečiai ir asmenys be pilietybės, nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, turi Lietuvos Respublikoje tokį patį darbinį teisumą kaip ir Lietuvos piliečiai. Išimtis gali nustatyti įstatymai, pavyzdžiui, įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Veiksnumas - tai ne tik teisės normų suteiktas asmeniui leidimas įsigyti subjektines teises, bet ir asmens sugebėjimas fiziniu intelektiniu darbu savo veiksmais tokias teises sukurti arba jas įgyvendinti atliekant tam tikras pareigas.³⁶

Darbdavys, kaip dar vienas darbo santykių subjektas gali būti įmonė, įstaiga, organizacija arba fizinis asmuo.³⁷ Darbdaviu gali būti įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinčios darbinį teisumą ir veiksnumą, tai yra teisinį subjektiškumą, kuri įgyja nuo jų įsteigimo momento (tai yra įregistravus juridinių asmenų registre) ir pasibaigia nutraukus jų veiklą įstatymų nustatyta tvarka. Nuo ūkinės, kultūrinės ar kitokios veiklos tikslo priklauso darbdavio teisinės padėties skirtumai, tai yra jų darbinis teisnumas yra specifinis. Pavyzdžiui, tai pelno siekiantys subjektai ar nepelno organizacijos (viešosios įstaigos, paramos fondai, labdaros organizacijos ir kiti). Teisinio

³³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, Žinios, 2000, Nr. 74-2262.

³⁴ *Cit. Op.* 33, 2.5 str.

³⁵ *Cit. Op.* 1, 13 str.

³⁶ *Cit. Op.* 1, 13 str.

³⁷ *Cit. Op.* 5, p. 113.

subjektiškumo turinį nustato bendrieji teisės aktai (pavyzdžiui: Akcinių bendrovių įstatymas, Valstybės ar Savivaldybės įmonių įstatymas ir kiti) taip pat šių įmonių, įstaigų, organizacijų įstatai (nuostatai), taip pat struktūrinių padalinių (filialų, barų ir kiti) nuostatai ir kiti teisės norminiai aktai. Darbinis juridinio asmens teisnumas apima ir jo galimybę (teisę) suteikti asmenims darbą.

Greta darbo teisės subjekto juridinio asmens darbo teisinio santykio subjektu – darbdaviu taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo, kurio teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Civilinis kodeksas. Darbdaviu gali būti tik teisnus ir veiksnus asmuo, kai jis su kitu fiziniu asmeniu sudaro darbo sutartį. Darbdavio, fizinio asmens, civilinio teismo turinys nustatytas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.4 straipsnyje. Fizinio asmens (darbdavio) civilinis veiksnumas atsiranda jam sukakus aštuoniolika metų.³⁸ Asmuo, turintis aštuoniolika metų, gali savarankiškai sudaryti visus sandorius ir atlikti kitokius teisinius veiksmus, tvarkyti savo turtą ir savarankiškai atsakyti už savo veiksmus. Vadinasi darbdaviu asmuo gali būti sulaukęs aštuoniolikos metų. Tai bendroji taisyklė. CK 2.5 str. 2 dalis ir CK 2.9 straipsnis numato taisyklės, nuo kokio amžiaus įgyjamas visiškas veiksnumas, išimtis. Asmuo, kuriam teismas CK 3.14 straipsnyje numatytais atvejais leido sudaryti santuoką nesulaukus aštuoniolikos metų, sudaręs santuoką taip pat tampa visiškai veiksnus. Pagal CK 3.14 str. 2 dalį, teismas dėl svarbių priežasčių (pavyzdžiui nėštumo) gali leisti sudaryti santuoką asmeniui, turinčiam šešiolika metų. CK 3.14 str. 3 dalyje numatyta, kad teismas nėštumo atveju gali leisti sudaryti santuoką ir asmeniui, nesulaukusiam šešiolikos metų. Nepilnametis, sudaręs santuoką, tampa visiškai veiksnus, tai yra santuokos sudarymas teisinių padarinių požiūriu šiuo atveju prilygsta pilnametystės pasiekimui. Nesudaręs santuokos nepilnametis, kuriam CK 3.14 straipsnio tvarka buvo leista sudaryti santuoką, neįgyja visiško civilinio veiksnumo. Sudarydamas santuoką be teismo leidimo, nepilnametis visiško civilinio veiksnumo taip pat neįgyja. Tačiau, jei tokia santuoka per nustatytus ieškinio senaties terminus nėra pripažįstama negaliojančia, tai ji galioja ir nepilnametis pripažįstamas įgijusiu visišką veiksnumą. Nepilnamečio, kuriam CK 3.14 straipsnio nustatyta tvarka buvo leista sudaryti santuoką ir kuris vėliau šią santuoką nutraukia arba kurio santuoka pripažįstama negaliojančia dėl priežasčių, nesusijusių su santuokiniu amžiumi, sudarius santuoką įgytas visiškas civilinis veiksnumas išlieka.³⁹ Toks nepilnametis gali būti darbdaviu.

³⁸ *Cit. Op.* 33, 2.5 str.

³⁹ MIKELĖNAS, V. in *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Pirmasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2002, p. 26.

Kitas visiško veiksnumo įgijimo atvejis nesulaukus pilnametystės yra emancipacija (CK 2.9 straipsnis). Emancipavimo sąlygos yra šios: 1) nepilnamečiui turi būti 16 metų; 2) yra nepilnamečio, sulaukusio 16 metų, noras (sutikimas) pripažinti jį visiškai veiksniu; 3) įrodymai patvirtina, kad nepilnametis yra visiškai savarankiškas, sugeba tvarkyti savo turtą, todėl yra pagrindo leisti jam savarankiškai įgyvendinti visas civilines teises ir vykdyti visas civilines pareigas. Nepilnametis gali būti emancipuojamas tik teismo tvarka. Emancipuotas nepilnametis įgyja visišką civilinį veiksnumą ir gali būti darbdaviu.

Tačiau CK 2.8 str. 2 d. suteikiama teisė nepilnamečiams nuo 14 iki 18 metų amžiaus savarankiškai disponuoti savo pajamomis bei turtu, įgytu už šias pajamas. Vadinas galima daryti išvadą, kad nepilnametis, turėdamas pakankamai pajamų ar minėtinu turto, turėtų turėti teisę sudaryti darbo sutartį kaip darbdavys, jei jam tokio turto užtenka išlaidoms. Atkreiptinas dėmesys, jog įstatymų leidėjas numato galimybę nepilnamečiams savarankiškai disponuoti tik savo pajamomis ir turtu įgytu už šias pajamas. Tačiau nepilnamečiai gali turėti ne tik tokį turtą. Jie gali turtą paveldėti, įgyti pagal dovanojimo sutartį. Tokiu turtu nepilnametis nuo 14 iki 18 metų amžiaus savarankiškai disponuoti negali (CK 2.8 str. 1 d.). Atsižvelgiant į tai, galima pasiūlyti nepilnamečiams nuo 14 iki 18 metų amžiaus suteikti teisę būti darbdaviu, jei jis turi pakankami pajamų. Tačiau priešpriešinį argumentą galėtų būti toks: o kaip tuomet, jei kiltų žalos atlyginimo pareiga iš tų pačių darbo teisinių santykių, kur atsakovas būtų tas pats nepilnametis, ir minėto turto jau neužtektu. Taigi, manytina, kad vistiek suteikti galimybę nepilnamečiams iki 18 metų būti darbdaviais, jei jie nėra emancipuoti ar pripažinti veiksniais sudarius santuoką, nėra tikslinga.

Darbdavys (tiek juridinis, tiek fizinis), kaip darbo teisės subjektas, turi teisę priimti į darbą, paskirstyti darbo funkcijas ir atleisti iš darbo darbuotojus, organizuoti ir valdyti veiklą, tobulinti gamybos ir darbo organizavimą, dalyvauti savarankiškai teisiniuose santykiuose nepriklausomai nuo kitų subjektų. Jam taip pat kyla atsakomybė pagal prievoles, kylančias iš darbo teisinių santykių, pavyzdžiui, atlyginti darbuotojams už darbą bei sumokėti įstatymų nustatyto dydžio mokesčius ir vykdyti kitas prievoles iš savo lėšų.

Darbdaviui – juridiniam asmeniui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Administraciją sudaro pareigūnai. Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams. Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių,

įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą. Įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas turi teisę pagal kompetenciją dalį savo įgaliojimų darbo teisės srityje perduoti fiziniam arba juridiniam asmeniui.

Paskutiniai darbo teisinių santykių subjektai būtų darbuotojų kolektyvas. Europos Bendrijos institucijų išleistų kolektyvinės darbo teisės normų yra nepalyginti mažiau nei individualiosios darbo teisės. Dėl trūkstamos Bendrijos reguliavimo kompetencijos ši sritis išliko iš esmės valstybių narių teisinio reguliavimo įtakoje.⁴⁰

Jo, kaip darbo teisės subjekto sąvoka, pateikiama Lietuvos Respublikos darbo kodekso 17 straipsnyje įtvirtinant, kad darbuotojų kolektyvą sudaro visi darbuotojai, darbo santykiais susiję su darbdaviu.⁴¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekse darbuotojų kolektyvo kompetencija kodifikuotai nėra apibrėžta. Apie jo kompetenciją galima spręsti iš to, kokia kompetencija yra suteikta darbuotojų kolektyvo atstovams. Tačiau atstovai negali įgyti visų darbuotojų kolektyvo teisių ir pareigų. Pavyzdžiui pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 62 straipsnio 4 dalį tik darbuotojų kolektyvas pritaria arba nepritaria šalių suderintam įmonės kolektyvinės sutarties projektui. Tik darbuotojų kolektyvui pritarus, darbdavio ir darbuotojų atstovai pasirašo sutartį.⁴² Teisės literatūroje esama nuomonių, kad darbuotojų kolektyvas neturi savarankiško teismo ir veiksnio, kad tai yra pavienių darbuotojų teismo ir veiksnio visuma. Tokia pozicija diskutuotina, kadangi, kaip ir aukščiau minėtu atveju, atskirų darbuotojų teisių ir pareigų visuma, nesukuria tokių teisių ir pareigų, kokias turi darbo kolektyvas. Be to atstovavime esant kolektyviniams darbo santykiams, yra įtvirtinta bendra paprastosios daugumos taisyklė. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18 straipsnio 2 dalį, atstovavimas esant kolektyviniams darbo santykiams, remiantis galiojančiais darbo įstatymais, atsiranda be atskiro darbuotojo valios išreiškimo, jei toks subjektas ar asmuo atstovauja darbuotojų daugumos valiai. Tokio atstovavimo metu priimti bendri įsipareigojimai yra privalomi visiems darbuotojams.⁴³

Be to, žinoma, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus.

⁴⁰ *Cit. Op.* 8, p. 395.

⁴¹ *Cit. Op.* 1, 17 str.

⁴² *Cit. Op.* 1, 62 str.

⁴³ *Cit. Op.* 5, p. 114.

1.3.2. Darbo teisės atribojimo nuo valstybės tarnybos darbo santykių procesinio reguliavimo problemos

Prieš šiek tiek daugiau nei dvidešimt metų nebūtų jokios kalbos apie atribojimą darbo teisės ir valstybės tarnybos, kadangi tiek su darbuotojais (dažniausiai vadinamais darbininkais), tiek su valstybės tarnautojais būdavo sudaroma darbo sutartis, kuri ir sąlygojo darbo santykių pradžia ir pabaigą. Be to, Sovietų sąjungoje vyraujantis bruožas buvo bendrumas. Priimamas į darbą darbuotojas iš karto įsitraukia į atitinkamos organizacijos darbo kolektyvą. Kolektyvinis darbas darbas galimas tik paklūstant organizacijos vidaus darbo tvarkai.⁴⁴

Šiandieninėje Lietuvos teisėje darbo teisė ir valstybės tarnyba, galime teigti, turi daugiau panašumų nei skirtumų. Per tiek metų, nuo nepriklausomybės atkūrimo, išsivystė būtinumas atriboti šias dvi sistemas. Tai lėmė valstybės tarnautojo atliekamų funkcijų įvairiapusis reikšmingumas. Valstybės tarnautojas atstovauja Valstybę, vykdo administravimą. Didžiulę reikšmę turi tinkamas, optimalus ir nepriekaištingas tokių veiksmų atlikimas tiek valstybiniu, tiek tarptautiniu lygmeniu. Tokiu būdu parodomas valstybės teisėtumo bei teisingumo principų laikymasis, o tai yra pagrindas demokratinės valstybės pripažinimui. Todėl būtini aukštesni kvalifikacijos reikalavimai asmenims, atliekantiems viešą administravimą ir einantiems valstybės tarnautojo pareigas bei jų padėti tarnyboje daugiausia reglamentuoja imperatyvios normos.

Be to, asmuo norėdamas tapti valstybės tarnautoju skirtingai nei asmuo pretenduojantis eiti tam tikras pareigas ar dirbti tam tikros specialybės, profesijos darbą nesudaro darbo sutarties derybų būdu. Šioje srityje susitarimo nėra, šalis nesidera nei dėl darbo vietos ar sąlygų, o juo labiau dėl apmokėjimo, kadangi visa tai jau iš anksto yra nustatyta įgaliotų subjektų tvirtinamuose pareigybių aprašymuose ir sąrašuose.

Asmeniui pretenduojančiam į valstybės tarnybą visada nustatomi etapai, kuriuos perėjęs asmuo įgyja valstybės tarnautojo statusą. Tai priklauso nuo to, į kokias pareigas pretenduojama, pavyzdžiui tai gali būti atitinkamo lygio testo laikymas. Ir valstybės tarnautojo statusą įgis geriausią rezultatą gavęs asmuo.

Darbuotojo darbiniai santykiai gali prasidėti, tiesiog sudarius darbo sutartį derinant abiejų darbo santykių šalių valią. Tačiau, Lietuvos Darbo kodekso 100 straipsnis, taip pat numato galimybę taikyti prielaidas darbo sutarties sudarymui, kurios gali būti nustatytos

⁴⁴ DAMBRAUSKAS, A. NEKRAŠAS, V. NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, p. 79.

darbo įstatymų, kitų norminių aktų ir kolektyvinės sutarties, kad į tam tikras pareigas skiriama konkurso, rinkimų būdu arba išlaikius kvalifikacinius egzaminus.⁴⁵

Tačiau vis dėlto tam tikrais atvejais, Valstybės tarnybos įstatymas nėra absoliutus. Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnyje nustatyta, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas.⁴⁶ Paminėtina garantija valstybės tarnyboje, kurią reiktų įvardyti ribota, yra teisė streikuoti. Ypač šioje sistemoje, šia teise yra mažai galimybių pasinaudoti arba ji visai draužiama. Tai paremta atliekamų funkcijų svarbumu ir tinkamu jos įgyvendinimu. Tuo tarpu, darbuotojai šia teise turi visas galimybes pasinaudoti, laikantis nustatytos tvarkos.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad valstybės tarnautojas yra fizinis asmuo atliekantis viešą administravimą. Taip susiaurinama valstybės tarnautojo veikla, tuo tarpu darbuotojas yra bet kokią darbą dirbantis asmuo, kuris yra sudaręs darbo sutartį su darbdaviu. Čia išryškėja vienas iš požymių skiriančių tarnautoją nuo darbininko – darbo sutarties sudarymas. Ir tai iš karto jau parodo, kad šalis turi galimybę sutartyje suderinti savo valią. Ji suderinama tarp darbdavio ir darbuotojo, jau kaip anksčiau buvo paminėta darbdaviu gali būti kur kas platesnis ratas asmenų, net ir fizinis asmuo atitinkantis aukščiau išvardintus reikalavimus. Valstybės tarnautojo darbdavys, teoriškai galima sakyti, yra tik vienas - Valstybė. Žinoma, tai yra įstaigos, organizacijos ne kaip vienas objektas, tačiau visa tai sueina į vieną visumą, todėl teisinga pritarti vyraujančiai nuomonei, kad valstybės tarnautojo darbdavys yra Valstybė.

Valstybės tarnyboje yra numatytos papildomos darbo saugumo garantijos, numatytos, siekiant išvengti politinio spaudimo keičiantis valdžioms, paprastai vedančio prie politiškai nepatogių ir neteisėtų tarnautojų atleidimo. Tokiu būdu siekiama atskirti valstybės tarnybą nuo politikos, padaryti ją politiškai neutralią.⁴⁷ Tai visiškai negresia asmenims nepatenkantiems į valstybės tarnautojo kategoriją, kurie dirba darbo sutarties pagrindu ir jų kompetencija negali liesti politiniu lygmeniu reikšmingus objektus.

⁴⁵ *Cit. Op.* 1, 100 str.

⁴⁶ Valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 45-1708.

⁴⁷ TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, 2004, nr. 1(49), p. 46-56.

1.3.3. Garantijų sudaryti darbo sutartį teisinio reglamentavimo problemos

Šioje temoje būtina prisiminti iki nepriklausomybės atgavimo darbo sutarties sudarymo aplinkybes. Tuo metu nebuvo galimybės derėtis dėl darbo sąlygų, jo apmokėjimo ir kitų dalykų. Visi turėjo darbus į kuriuos būdavo paskirti, todėl ir tokios situacijos, kaip darbo sąlygų derybos nebuvo nei supratimo, kaip būtinybės, nei galimybės. Kiekvienas asmuo privalėdavo eiti į darbą, nepaklusimas buvo baudžiamas. Tai akivaizdu buvus pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių suvaržymą. Šiandien tokia situacija jau neįsivaizduotina, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 3 dalis skelbia draudimą priverstiniam darbui.⁴⁸

Jau ne kartą buvo kalbėta apie šalių lygybę sudarant darbo sutartis, jų teises ir pareigas. Jos pačios sprendžia kokiom sąlygom sudarys sutartį atsižvelgiant į imperatyvias įstatymo normas. Tačiau siekiančių tapti darbo santykių dalyviais, asmenų padėtis ne visada lygi. Tai lemia ekonominė padėtis šalyje bei darbo sankykių rinka. Tokia derėjimosi nelygybė lemia tai, kad viena sutarties šalis savo ekonomine galia yra tiek pranašesnė už kitą, jog gali diktuoti sutarties sąlygas.

Kai kuriose darbo rinkos srityse, pasiūla tokia maža, o paklausa tokia didelė, kad paslaugos gavėjas faktiškai neturi galimybės pasinaudoti sutarties laisve ir paveikti sutarties turinio. Daugeliu atvejų yra nesiderama dėl sąlygų, nes viena šalis už kitą silpnesnė savo patyrimu, derybų meistriškumu, informacijos kiekiu, nesidomi sutarties turiniu ir todėl nesvyruodama priima jai siūlomas sąlygas. Sudarant darbo sutartis ši nelygybė jaučiamą dar labiau, ji priklauso nuo ekonominių, socialinių, politinių šalies realijų.⁴⁹ Atsižvelgiant į šiandieninę situaciją Lietuvoje sudėtinga dėti lygybės ženklą tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbuotojas darbo teisės praktikoje yra laikoma silpnesniąja šalimi. Tai lemia nemaža dalis faktorių, pagrindinė priežastis yra didžiulė darbuotojų pasiūla, todėl daugelis nesiekia įgyvendinti savo, kaip darbuotojo teisių, bijodami netekti turimo uždarbio. Darbuotojas retai turi pakankamai teisinių žinių savo interesams apginti. Dažnai praktikoje pasitaiko, kad žmogus net nežino tam tikrų jam priklausančių garantijų.

Sudarydamos darbo sutartį šalys įgyvendina savo teisę sudaryti darbo sutartį, remiantis konstitucinėmis laisvės, savanoriškumo ir kitomis nuostatomis bei atitinkamomis garantijomis. Garantijas priimant į darbą nustato Lietuvos Respublikos darbo kodekso 96 straipsnis. Siekiant suvaržyti darbdavių savivalę bei viršenybės nusistatymą prieš

⁴⁸ *Cit. Op.* 15, 48 str.

⁴⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G. MACIJAUSKIENĖ, R. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 212.

asmenį, siekiantį tapti darbo teisinių santykių dalyviu, draudžiama nepagrįstai atsisakyti priimti į darbą. Nepagrįstas atsisakymas priimti į darbą laikomas, kai atsisakoma dėl priežasčių, kurios neturi nieko bendra su asmens darbinių savybių vertinimu ar ypatingu darbo sąlygų neatitikimu. Įstatymas nustato nepagrįsto atsisakymo priimti į darbą sąrašą, Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte, tai yra dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimyninės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.⁵⁰ Šios normos taikymas yra visuotinai priimtinas ir imperatyvus bei deklaruotinas pasauliniu lygiu.

Darbo teisės atžvilgiu svarbiausias yra Bendrijos normų skirstymas ne tik į reglamentuojančias vienodą apmokėjimą moterims ir vyrams, bet apskritai su įdarbinimu ir darbu susijusioje srityje.⁵¹ Šis diskriminacinis požiūris yra išlikęs jau iš pačių seniausių laikų. Ypač su juo buvo susiduriama Lietuvos okupacijos laikotarpiu.

Iš lygybės principo yra kildinamas diskriminavimo draudimas. Lygybės principo ir diskriminavimo draudimo įtvirtinimas bei jo įgyvendinimo užtikrinimas Lietuvoje svarbus ir dėl Lietuvos Respublikos tapimo Europos Sąjungos, kurioje šis principas yra pripažintas kertiniu, nare. Todėl Lietuvai išsikovojus nepriklausomybę, bei įstojus į Europos Sąjungą itin suaktyvėjo priešinimasis diskriminacijai šioje srityje. Todėl jau šiandien pastebima didžiulė pažanga link teisingų kriterijų nustatymo, įdarbinant abiejų lyčių darbuotojus.

Reikšminga panagrinėti, kaip pavyzdį, neįgalių asmenų kategorijai suteikiamas garantijas darbo sutarties sudarymui. Nesuprantama, kodėl Lietuvos darbo santykius reguliuojančio kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte nėra įtraukta diskriminacijos draudimas dėl neįgalumo. Manytina, kad ši kategorija asmenų yra ypatingai pažeidžami. Šiems darbo santykių dalyviams yra taikomi bendrosios darbo santykių normos. Net būtinosios darbo sutarties sąlygos nėra nieko išskirtinės įdarbinant neįgalų asmenį, o kitos sąlygos gali būti labai individualizuotos. Populiariausia iš jų – išbandymo termino nustatymas. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nenustato draudimo susitarti dėl išbandymo darbdavio iniciatyva norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, kai įdarbinamas neįgalus asmuo arba asmuo, kurio darbingumas yra sumažėjęs. Tačiau tokį ribojimą, taikytiną tik negausiai veikiančiose specialiose įmonėse, nustato Socialinių

⁵⁰ *Cit. Op.* 1, 2 str.

⁵¹ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 237.

įmonių įstatymas, priklausančiu tikslinei grupei ir įdarbinamam socialinėje įmonėje.⁵² Todėl jų apsauga bei darbuotojų lygybės principo deklaravimas išvedamas iš sisteminio darbo kodekso bei kitų įstatymų normų aiškinimo. Taip užpildoma Lietuvos darbo kodekso spraga ir visapusiškai užtikrinamos sudėtingiau į darbo rinką įsitraukiančių asmenų interesai.

Kita įstatymo nustatyta garantija yra, kai yra rašytinis darbdavių susitarimas dėl darbuotojo perkėlimo į kitą darbovietę. Ši garantija taikoma esant išankstiniam darbdavių susitarimui bei išankstiniam darbuotojo sutikimui. Tokiu atveju būtinas ne tik abiejų darbdavių susitarimas, bet visų trijų – dviejų darbdavių ir darbuotojo. Ši garantija apsaugo darbuotojo padėtį dėl nepagrįsto darbo vietos ir darbinių funkcijų pakeitimo.

Ši garantija suskyla į dvi pozicijas, tai yra kaip turėtų būti įforminamas darbuotojo perkėlimas į kitą darbovietę. Tai galėtų būti, darbo sutarties nutraukimas su vienu iš darbdaviu ir naujos darbo sutarties sudarymas su antruoju darbdaviu. Kitu atveju, tai galėtų būti įvardijama, kaip darbo sutarties sąlygų pakeitimas. Tiek vienu, tiek kitu atveju nepažeistos įstatymo normos. Todėl ši dilema kyla ir Valstybinės darbo inspekcijos specialistams, kurie negali įvardyti, kuris atvejis turėtų būti propaguojamas. Manytina, kad galimi abu variantai, svarbiausia užtikrinti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies interesus.

Kadangi, neįmanoma įvardinti visus galimus atvejus, kuriems esant privalo būti taikoma apsauginė garantija, nukreipiama į kitas įstatymo normas. Tai yra Darbo kodeksas numato ir kitas garantijas, kurios tiesiogiai neįvardijamos 96 straipsnio 3 dalyje, tačiau nurodoma įstatymo numatytais atvejais. Vadinas, tokie atvejai nei darbo sutartyse, nei kolektyvinėse sutartyse ir kituose aktuose negali būti nustatyti. Taip reguliuojamas garantijų taikymo piktnaudžiavimas.

Šiandieną susiduriama su vis didesniu skaičiumi bylų, kai darbuotojai siekdami priversti darbdavius taikyti jiems priklausančias garantijas, turi kreiptis į teismą. Kiekvienu atveju, asmuo, manydamas, kad neteisėtai buvo atsisakyta priimti į darbą, atsisakymą grindžia jo teisių pažeidimu ar diskriminacija. Tai visais atvejais, turi galimybę savo konstitucinę priedermę, ginti pažeistas teises kreipdamasis į teismą. Ši teisė nurodyta Darbo kodekso 96 straipsnio 3 dalyje. Tokiu atveju, teismui pripažįstant atsisakymą priimti į darbą nepagrįstu, darbdavys įpareigojamas įdarbinti asmenį, ginčijusį atsisakymą bei sumokėti minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

⁵² SNARSKYTĖ, I. Neįgalių asmenų darbo teisinis reglamentavimas: kai kurie aspektai. *Jurisprudencija*, 2007, Nr. 3(93), p. 78.

Kompensacija privalo būti sumokėta nuo atsisakymo priimti į darbą iki teismo sprendimo įvykdymo.

Būtina paminėti, jog ūkio ministerija 2011 m. spalio 27 d. įregistravo Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projektą,⁵³ kuriuo siūloma papildyti Darbo kodeksą nuostata, leisiančia lanksčiau įdarbinti darbuotojus, uždirbančius daugiau nei 6500 litų per mėnesį. Projekte siūloma, kad darbuotojams, uždirbantiems daugiau kaip 6500 litų per mėnesį (neatskaičius mokesčių), nebūtų taikoma Darbo kodekso kai kurių straipsnių apsauga: dėl atleidimo iš darbo pagrindų; dėl įspėjimo apie atleidimą iš darbo termino; dėl išėtinės kompensacijos dydžio; dėl darbo laiko; dėl poilsio ir atostogų laiko. Šias sąlygas darbuotojas su darbdaviu turės susiderėti atskiru susitarimu, kurio neribos Darbo kodeksas. Manytina, jog pats pasiūlymo principas teigiamas, tačiau vertėtų dar patobulinti. Pirmiausia, reiktų nepamiršti, kad darbuotojas darbo santykių srityje yra silpnesnioji šalis ir bet kuriuo atveju valstybė juo turi rūpintis nors ir nustatydamą liberalesnę reguliavimą. Todėl reiktų pradėti nuo paties diferenciacijos principo praplėtimo. Kitas svarbus aspektas, liberalesnės darbo sutarties sudarymo galimybė turėtų būti sietina ne su konkrečiu darbo užmokesčiu, kuris bet kuriuo atveju turėtų būti didesnis, o su minimaliu mėnesiniu darbo užmokesčiu. Ir paskutinis taisytinis šio projekto aspektas, tai kad darbo sutarties nutraukimo pagrindai turėtų išlikti esantys jau nustatyti DK.

Įspėjimo dėl atleidimo termino, taip pat išėtinės išmokos, darbo laiko, poilsio ir atostogų laiko darbo santykių šalių savarankiškas nustatymas vertintinas teigiamai. Tokia nuostata kai kuriais atvejais padidintu galimybės įsidarbinti darbuotojams, kadangi Darbo kodekse numatytos imperatyvios garantijos, esant dideliems darbo užmokesčiams, daugelyje atveju darbdavius verčia abejoti dėl darbo sutarties sudarymo. Šiuo atveju neturėtų būti taikomas argumentas, jog neginama silpnesnė šalis, kadangi, jeigu darbuotojas sugebėjo susitarti dėl didelio darbo užmokesčio, vadinasi jis yra pajėgus derėtis ir dėl kitų darbo sutarties nuostatų.

⁵³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95, 130, 140, 144, 150, 152 ir 184 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 129(1) straipsnio įstatymo projektas. 2011-10-27. Nr. 11-3790-01.

2. DARBO SANTYKIŲ PRADŽIOS IR PABAIGOS REGLAMENTAVIMO RAIDA LIETUVOJE

2.1. Darbo santykių pradžios reglamentavimo raida Lietuvoje

2.1.1. Darbo santykių pradžia ir darbo sutarties sudarymo teisinis reglamentavimas

Darbo sutarties sudarymas ir tinkamas jos įforminimas yra darbdavio pareiga. Jis kaip stipresnioji darbo santykių šalis atsako už netinkamą darbo sutarties įtvirtinimą ir dėl to kilusius padarinius. Pirmiausia darbdavys turi teisę reikalauti, kad asmuo pretenduojantis būti kita darbo sutarties šalimi pateiktų asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą. Tai žinoma, svarbu jau tam, kad būtų galima nustatyti ar asmuo gali būti darbo santykių subjektu ir ar nereikia jo atžvilgiu taikyti papildomus reikalavimus (pavyzdžiui, jei jis nėra Lietuvos Respublikos pilietis, asmuo neturi 18 metų).

Ypatingai aktualu šiandieną užsieniečių įdarbinimas, kadangi itin suaktyvėjusi migracija po visas šalis. Lietuva, kaip daugelis šalių, esant sudėtingai demografinėi padėčiai siekia apsaugoti šalies darbo rinką. Vis didėjantis nedarbas bei tarptautinių išpareigojimų vykdymas lėmė nustatyti reguliavimą, kitos šalies gyventojų darbinių santykių sferoje. Todėl, neišvengiamai būtina aptarti, užsieniečių darbinės veiklos įgyvendinimą Lietuvoje. Lietuvos Respublikos Seimas 2004 metais balandžio 29 dieną priėmė naujos redakcijos įstatymą dėl užsieniečių teisinės padėties. Jis ne kartą buvo koreguojamas siekiant suderinti su Lietuvos Respublikos darbo kodeksu bei Europos Sąjungos teisės aktais. Šio įstatymo 57 straipsnyje nurodyta, kad užsienietis, kuris ketina dirbti Lietuvoje, privalo iki atvykimo į šią šalį įsigyti leidimą čia dirbti. Leidimas išduodamas nustatyta tvarka 2 metų laikotarpiui bei nurodoma kokį darbą asmuo turi teisę dirbti. Darbdavys, nurodydamas asmeniui dirbti kitą darbą nei nurodyta leidime, nors ir esant išankstiniam jo sutikimui, pažeidžia nustatytus užsieniečių įdarbinimo reikalavimus.⁵⁴ To paties įstatymo 58 straipsnyje pasakyta, kad užsienietis atleidžiamas nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti, jeigu jis turi atitinkama tvarka išduotą leidimą nuolat ar laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje.⁵⁵

Darbuotojų judėjimo laisve gali naudotis tik Europos Sąjungos valstybių narių piliečiai. Esant dvigubai pilietybei pakanka, kad asmuo turėtų vienos iš Europos Sąjungos valstybių narių pilietybę, nesvarbu, kad jis kartu yra ir trečiosios valstybės pilietis. Trečiųjų valstybių piliečiai gali būti darbuotojų judėjimo laisvės subjektais tik tuo atveju,

⁵⁴ Vilniaus rajono Apylinkės teismo Pranešimas, 2009, sausio 22d.

⁵⁵ Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“. Valstybės žinios, 2004, Nr 73-2539.

jei jie yra darbuotojo migranto šeimos nariai.⁵⁶ Vadinasi, Europos Sąjungos valstybių narių piliečiai turi tokias pačias teises ir garantijas, kaip ir Lietuvos piliečiai, neišskiriant papildomais reikalavimais, kaip taikomi trečiųjų šalių piliečiams. Valstybės įstodamos į Bendriją negali taikyti jokių apribojimų prašymams įsidarbinti bei kitiems procesams susijusiems su darbiniais santykiais. Papildomų reikalavimų taikymas, ar tam tikrų darbinių funkcijų ribojimas, atsižvelgiant į konkrečias aplinkybes gali būti konstatuotas, kaip diskriminacijos taikymas.

Svarbus kriterijus sudarant darbo sutartį yra amžius. Kaip jau pirmojoje dalyje kalbėta, darbo santykių subjektais – darbuotojais gali būti nuo 16 metų amžiaus, tam tikrais įstatymo nustatytais atvejais nuo 14 metų. Sudarant darbo sutartį su nepilnamečiais, atsiranda papildomų reikalavimų, siekiant apsaugoti jų sveikatą ir kitus prioritetus. Šiuo atveju darbdavys privalo reikalauti, kad būtų pateiktas gimimo liudijimas, mokyklos, kurioje mokosi ir vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą rašytinį sutikimą bei vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimas.

Be asmens tapatybę patvirtinančio dokumento, darbdavys turi teisę reikalauti valstybinio socialinio draudimo pažymėjimo. Draudimo pažymėjimas yra dokumentas, patvirtinantis apdraustajam asmeniui suteiktą socialinio draudimo numerį, kuris naudojamas indentifikuoti asmenį Fondo valdybos apdraustųjų įskaitos informacinėje duomenų bazėje ir gauti apie jį sukaupią informaciją.⁵⁷ Pirmą kartą įsidarbinant, darbdavys išduoda pažymą, kuriuo remiantis asmeniui išduodamas Valstybinio socialinio draudimo pažymėjimas.

Visus išvardytus duomenis darbdavys turėtų gauti tiesiai iš duomenų subjekto, būtent iš asmens pretenduojančio sudaryti darbo sutartį. Primintina, kad darbo santykiai yra tiesiogiai vykdytini ir negali būti perleisti, paveldimi ir panašiai.

Tai yra pagrindiniai dokumentai, kurie būtini kiekvieno įdarbinimo metu. Pradėjus dirbti asmeniui darbdavys turi pareigą išduoti darbuotojui – darbo pažymėjimą. Tai pažymi darbinių santykių pradžią. Darbo pažymėjime yra minimalus asmens duomenų kiekis, patvirtinantis, asmens teisę dirbti tam tikrą darbą arba eiti atitinkamas pareigas. Priklausomai nuo darbo pobūdžio, reikiamų žinių, kvalifikacijos bei specialybės gali būti reikalaujama ir tai patvirtinančių dokumentų. Jei darbas nėra reikalaujantis specialių žinių, darbdavys neturi teisės atsisakyti priimti asmens dėl rasės, lyties, religijos ar kitų priežasčių, leidžiančių išvelgti diskriminacinius požymius. Pavyzdžiui, priimant vairuotoją reikalaujama vairuotojo pažymėjimo, jo neturintys nepriimami. Šiuo atveju,

⁵⁶ *Cit. Op.* 8, p. 51.

⁵⁷ *Cit. Op.* 5, p. 355.

tiesiog yra tam tikras darbo pobūdis su atitinkamais reikalavimais. Kitaip tariant, draudžiama įdarbinant vadovautis diskriminacinėm nuostatom, kurios pamina visus konstitucinius principus.

Darbo santykius reguliuojantys įstatymai bei kiti norminiai aktai reguliuoja visų darbuotojų darbo santykius, nustatant bendras normas bei taisykles. Tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbo santykiai yra labai įvairūs, todėl ir reglamentuoti juos privalome diferencijuotai, atsižvelgiant į konkrečių darbo sąlygų bei aplinkybių specifiką. Aptariama diferenciacija remiasi objektyviais (darbo pobūdis, jo sunkumas, sąlygos kuriomis reikia dirbti ir taip toliau) ir subjektyviais (nepilnamečių darbas, mažesnę darbingumą turintys asmenys) kriterijais. Tai lemia bendrųjų ir specialiųjų darbo teisės normų egzistavimą bei jų taikymą, kuris pasireiškia specialiosios normos suspendavimu bendrosios normos atžvilgiu.

Nuo pat priėmimo į darbą dienos kiekvienas darbdavys privalo tvarkyti savo darbuotojų asmens bylas. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojo asmens byloje yra kaupiami tiesiogiai su juo susiję dokumentai, jų patvirtintos kopijos ar nuorašai yra saugomi ir tvarkomi per visą jo darbinės veiklos laikotarpį.

Pagal DK 99 str. 1 d. darbo sutartis laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitaria dėl sutarties sąlygų. Taigi darbo sutartis laikoma sudaryta nuo susitarimo momento. DK 99 str. 2 d. nustato, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu. Pagal sutarčių teoriją ir praktiką, sutarties formos nesilaikymas ne visada lemia jos negaliojimą. Dažniausiai tik apsunkinamas įrodinėjimas. DK 99 str. 3 d. aiškiai apibrėžia darbdavio atsakomybę už darbo sutarties formos nesilaikymą. Žinoma, kai nėra rašytinės darbo sutarties, gali kilti ginčų, ar tokia sutartis iš viso buvo. Įrodinėti, kad darbo sutartis buvo sudaryta, galima visomis CPK leidžiamomis įrodinėjimo priemonėmis.⁵⁸

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo (toliau - LVAT) praktikoje yra nustatyta, kad, siekiant darbą vertinti kaip nelegalų, taikant DK 98 straipsnio 1 dalies 1 punktą, būtina konstatuoti nelegalaus darbo, kaip administracinio teisės pažeidimo, sudėties objektyviuosius požymius: 1) nustatyti, kad asmuo pradėjo dirbti realiai, 2) darbdavio ir nelegalaus darbuotojo santykiai turi turėti darbo sutarties požymių, t. y. darbas dirbamas darbdaviui ir darbuotojui susitarus; dirbamas tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbas arba einamos tam tikros pareigos; asmuo dirba paklusdamas darbovietėje nustatytais darbo tvarkais; asmuo dirba atlygintinai, 3) nesilaikyta darbo sutarties sudarymo taisyklių. Pabrėžtina, kad Lietuvos vyriausiasis administracinis

⁵⁸ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; ČIOČYS, P.A.; *et al. Darbo teisė*, Vilnius: Teisnės informacijos centras, 2008, p. 200.

teismas ne kartą yra konstatavęs, kad darbo sutarties nepasirašius abiem darbo santykių subjektams – tiek darbuotojui, tiek darbdaviui – rašytinė darbo sutartis nėra sudaryta, o darbdavys neturi teisės leisti pradėti darbuotojui dirbti, darbuotojų darbas, esant nurodytoms sąlygoms, yra nelegalus. Be to DK 98 straipsnio 2 d. nustatyta, kad leidimas asmeniui dirbti, teisės aktų nustatyta tvarka nepranešus Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui apie apdraustojo valstybinio socialinio draudimo pradžią, laikomas taip pat nelegaliu darbu.⁵⁹ Tokios LVAT nuostatos, manytina, yra per griežtos, kadangi darbo sutarties sudarymo faktas nepainiotinas su jos sudarymo tvarkos nuostatomis.⁶⁰ Ir jeigu įrodomas darbo sutarties sudarymo faktas, tai teisingumo, protingumo principu remiantis nelegalaus darbo nėra.

Darbo sutartis sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą, tai nurodyta Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalyje.⁶¹ Tačiau praktikoje dažnai pasitaiko atveju, kai darbo sutartis sudaroma ne pagal pavyzdinę formą, tačiau laikantis visų sutarties sudarymo reikalavimų. Tada kyla klausimas ar tokia sutartis laikoma teisėta, ar remiantis ja pripažįstami egzistuojant darbiniam santykiams. Darbo kodeksas nurodo būtinumą laikytis nustatytos formos, tačiau tuo pačiu vartojamas terminas *pavyzdinė*. Šis žodis pagal savo bendrinę reikšmę rodo pavyzdį, kuriuo galime remtis, bet ne imperatyvų reikalavimą. Reiktų pabrėžti, kad tik atsiradus šiai kodekso normai, buvo labai daug pačios Darbo inspekcijos nusiskundimų, todėl tolesniuose kodekso pakeitimuose buvo atsisakyta imperatyviai laikytis darbo sutarties pavyzdinės formos. Tačiau aptartos sąlygos ir kiti reikalavimai būdingi darbo sutarties sudarymui turi būti išdėstyti.

2.1.2. Darbo sutarties sudarymo kaip darbo santykių ribojimų teisinis reguliavimas

Darbo teisėje vienintelis ribojimas nustatytas Darbo kodekso 97 straipsnio 2 dalyje, kurioje pasakyta, kad tarnautojų pareigas vienoje valstybės ir savivaldybės institucijose bei valstybės ir savivaldybės įmonėje asmenims, kuriuos sieja artimi giminystės ryšiai (tėvai, tėviai, broliai, seserys ir jų vaikai, taip pat sutuoktinių tėvai, broliai, seserys ir jų vaikai), jeigu jų tarnyba kartu yra susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno teise kontroliuoti kitą.⁶² Šis ribojimas nustatomas ne žemesniu, kaip įstatymo

⁵⁹ Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2011 m. lapkričio mėn. 11 d. nutartis byloje Nr. N-575-3284-11

⁶⁰ NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; ČIOČYS, P.A.; *et al. Darbo teisė*, Vilnius: Teisnės informacijos centras, 2008, p. 210.

⁶¹ *Cit. Op.* 1, 99 str.

⁶² *Cit. Op.* 1, 97 str.

galios aktu. Tokiu atveju, nei sutartyje, nei kolektyvinėje sutartyje toks ribojimo nustatymas bus neteisėtas ir automatiškai negaliojantis. Reikia prisiminti nuostatą, kad negalioja darbuotojo padėtį bloginančios sąlygos, nei nustatyta darbo įstatymuose.

Tačiau tarnautojo sąvokos negalima painioti su valstybės tarnautoju. Tai yra dvi skirtingos sąvokos nors jų atliekamas darbas gali būti ir toje pačioje įstaigoje. Valstybės tarnautojo pareigas ir teises reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas. Darbo kodeksas taikomas asmenims, vadinamiems tarnautojais, kurie dirba valstybių ir savivaldybių įmonėse, įstaigose darbo sutarties pagrindu bei atliekamų funkcijų specifiškumu. Tai būtent jie atlieka aptarnaujančio personalo pareigas.

Darbo kodekso 97 straipsnis ir nurodo, kad jų veikla susijusi su atitinkamu pavaldumu arba teise kontroliuoti. Vadinasi, įstatymas nedraudžia dirbti vienoje žinyboje, pavyzdžiui jei yra išskaidymas į departamentus ir vienam iš jų dirba asmuo, o kitame departamente dirba su asmeniu susijęs giminaitis, patenkantis į artimų giminaičių kategoriją, kadangi jie nepatenka į vienas kito pavaldumą ir kontrolę. Taigi, darytina išvada, kad apribojimas gali būti taikomi, esant visoms šioms sąlygoms:

- jie taikomi darbuotojams, kurie dirba valstybės ar savivaldybės institucijoje, valstybės ar savivaldybės įmonėje;
- giminaičiams ir svainiams dirbti vienoje iš pirmamajame punkte minėtų institucijų ir įmonių draudžiama, jeigu jų tarnyba susijusi su vieno iš jų tiesioginiu pavaldumu kitam arba su vieno iš jų teise kontroliuoti kitą;
- dirbti vienoje institucijoje ar įmonėje ir užimti minėtas pareigas draudžiama tik giminaičiams, nurodytiems jau anksčiau įvardintame Darbo kodekso 97 straipsnio 2 dalyje.

Tik esant visoms šioms sąlygoms bus galima riboti darbinių santykių atsiradimą. Todėl būtina atidžiai išnagrinėti kiekvieną situaciją atskirai, ar aplinkybės atitinka visas sąlygas, kadangi nesant bent vienos iš sąlygų, taikytinas apribojimas gali būti pripažintas nepagrįstu. Vyriausybės nutarimu yra nustatytos išimtys kultūros įstaigoms, kultūros ir meno darbuotojams bei kūrybiniam darbuotojams, valstybės ir savivaldybių sveikatos priežiūros biudžetinių įstaigų bei valstybės ir savivaldybės įmonių, užsiimančių farmacijos veikla, specialistams, švietimo įstaigų pedagoginiams darbuotojams ir bibliotekininkams bei valstybės įmonių miškų urėdijų vadovaujantiems darbuotojams ir specialistams.⁶³

Toks ribojimas teisingai pagrįstas, siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimams savo užimamomis pareigomis. Tačiau tenka konstatuoti faktą, remiantis šiandienos

⁶³ Valstybės žinios, 2005, Nr. 14-420.

aktualijomis, kad šiuo reguliavimu nevisada pavyksta užtikrinti nešališką darbinių funkcijų atlikimą. Todėl pagrįstai prieinama prie išvados, kad toks ribojimas negarantuoja visapusiškai siekiamo rezultato.

Kalbant Europos Sąjungos lygmeniu darbo sutarties sudarymo tai yra darbinių santykių susikūrimą gali riboti tik objektyvios priežastys. Teisė įsidarbinti gali būti ribojama dar dviem pagrindais: valstybės tarnyba ir viešoji tvarka, visuomenės saugumas ir visuomenės sveikata.⁶⁴

Vadinasi, negalima uždrausti dirbti kitų valstybių narių piliečiams, kad ir valstybės tarnyboje. Tačiau, suprantama, kad kitos valstybės pilietis, neturėtų užimti itin aukštų bei reikšmingų pareigų valstybės tarnyboje. Tokia išvada paremta, kad tik savos valstybės piliečiai, gali susipažinti, pavyzdžiui, su slapta valstybės informacija. Taigi, siekiant užtikrinti valstybės saugumą bei jos suverenitetą, akivaizdu, jog galimi tam tikri ribojimai. Šie ribojimai, manytina, negali būti taikomi žemesnes pareigas užimant valstybės tarnyboje, tačiau visvien būtinas objektyvių reikalavimų patenkinimas. Toks, kaip valstybinės kalbos mokėjimo reikalavimas yra pagrįstas pačios valstybės tarnybos funkcijos tinkamu atlikimu.

Visais atvejais darbo sutarties sudarymas, o valstybės tarnyboje darbinių funkcijų pradžia turi remtis įstatymo reikalavimais, neperžiangiant nustatytos įsidarbinimo ribos. Nustatytų reikalavimų nesilaikymas, ateityje gali įtakoti ginčų atsiradimą darbinių santykių srityje.

2.2. Darbo santykių pabaigos reglamentavimo raida Lietuvoje

2.2.1. Darbo santykių pabaiga ir darbo sutarties nutraukimo teisinis reglamentavimas

Darbo sutartis, kaip jau kalbėta tai darbo santykių atsiradimo pagrindas. Taigi, darbo sutarties pasibaigimas žymi darbo santykių pasibaigimą. Su darbo santykių pasibaigimu, baigiasi ir šalių teisės ir pareigos. Vadinasi, darbo sutarties pasibaigimą, galime vadinti plačiausia sąvoka, kalbant apie darbo santykių pasibaigimą. Darbo teisėje vartojamos kelios panašios, tačiau jokių būdu ne tapačios sąvokos. Šių sąvokų skirtumas išryškėja, priklausomai nuo to ar jos vartojamos teorijoje ar praktikoje. Sąvoka *sutarties pasibaigimas* apima visus atvejus, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, nesvarbu kieno iniciatyva ir

⁶⁴ *Cit. Op.* 8, p. 54.

koku būdu tai įvyko.⁶⁵ Sąvoka *darbo sutarties nutraukimas*, nurodo darbo sutarties nutraukimo būdą, kuris galimas dėl abiejų šalių valios, vienos iš sutarties šalies valios pagrindu ar dėl kitų įgaliotų valstybės organų ir pareigūnų atitinkamų veiksmų. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai tokią teisinę reikšmę turinčios aplinkybės (juridiniai faktai), kurioms atsiradus darbo sutartis gali būti nutraukta.⁶⁶ Anot profesoriaus Ipolito Nekrošiaus, darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį.⁶⁷

Beje, labai svarbu nesupainioti sutarties nutraukimo pagrindo su atleidimo iš darbo priežastimi. Ir paskutinė *atleidimo iš darbo* sąvoka, reiškianti darbo sutarties pasibaigimo rezultata, tam tikrą procedūrą būtent darbo sutarties pasibaigimo išdava. Kaip jau minėta, pasibaigus sutarčiai, baigiasi ir tarpusavio pareigos. Reikia paminėti išimtį, kai darbo sutartis baigiasi dėl darbuotojo mirties. Šiuo atveju kitos šalies, o būtent mirusio darbuotojo teisių ir pareigų negali perimti joks kitas teisės subjektas. Šis požymis išskiria darbo teisę nuo kitų teisės šakų, o ypač civilinės teisės, kurioje paveldėjimumas yra pastovus reiškinys. Darbo teisėje neįmanomas paveldėjimumas. Šiuo atveju, su mirusiu darbuotoju darbo sutartis nenutraukiama, tačiau darbdavys, ruošdamas įsakymą privalo nurodyti, jog asmuo dėl mirties fakto išbraukiamas iš darbuotojo sąrašų.

Darbo sutarties pasibaigimas nurodo darbinių santykių pasibaigimą, tokiu atveju asmuo nebedalyvauja darbo santykiuose, kitaip sakant tampa bedarbiu. Žinoma, vienos darbo sutarties pasibaigimas gali sąlygoti kitos darbo sutarties sudarymą. Tam įstatymas nustato tam tikrus saugiklius, pavydžiui, darbdavys atleidžiant darbuotoją turi jį įspėti prieš atitinkamą laiką. Per įspėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo laiko nuo darbo, naujo darbo paieškoms. Bei nustatoma to laiko trukmė, kuri turi būti ne mažesnė, kaip dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Už šį laiką darbuotojui įspėtam apie atleidimą, paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Ši garantija nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130 straipsnio 3 dalyje.⁶⁸

Kaip pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo gali būti svarbios priežastys ar svarbios aplinkybės. Atleidimo pagrindu gali būti arba priežastis, arba aplinkybė, bet ji turi būti nurodyta įspėjime tokiu būdu, kad įspėjimas atitiktų savo paskirtį. Įspėjimo paskirtis yra informuoti darbuotoją dėl jo tolesnės padėties darbovietėje ir yra svarbi darbuotojų teisių

⁶⁵ *Cit. Op.* 8, p. 243.

⁶⁶ *Cit. Op.* 5, p. 97.

⁶⁷ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras III dalis*. Vilnius: Justitia, 2004. P. 122.

⁶⁸ *Cit. Op.* 1, 130 str.

užtikrinimo priemonė tiek ginant darbuotojo interesus jam dirbant, tiek sprendžiant ginčą dėl jo atleidimo iš darbo pagrįstumo ir teisėtumo. Įspėjimo tikslas atleidžiant darbuotoją dėl įmonėje vykdomų struktūrinių pertvarkymų yra suteikti jam informacijos apie tai, kokio masto, kokių padalinių ir nuo kada atliekami pertvarkymai bei kita darbuotojo teisėms įgyvendinti ir prireikus ginti nuo pažeidimų reikalinga informacija. Pagal ją darbuotojas turi turėti galimybę sužinoti, patikrinti ir įsitikinti, kad pertvarkymai yra realiai vykdomi ir yra tikroji jo atleidimo iš darbo prielaida. Įspėjime turi būti žinios, kokio masto ir kokias struktūras bei kitus darbuotojus apima pertvarkymai. Iš šių duomenų darbuotojas turi turėti galimybę spręsti ir įsitikinti, kad pirmiau nurodyta atleidimo iš darbo prielaida yra pagrindas atleisti iš darbo būtent jį, o ne kitus darbuotojus, su kuriais vykdomas pertvarkymas yra susijęs. Ši informacija reikalinga darbuotojui įgyvendinant jo teises dėl galimybių būti perkeltam į kitą darbą, naudotis pirmumo teise atleidžiant iš darbo, tikintis gauti atsilaisvinančias ar naujai sukuriamas pertvarkymo metu darbo vietas. Informacija yra svarbi darbo ginčus nagrinėjančioms institucijoms (teismui ir kitoms.), kurios sprendžia, ar struktūrinių pertvarkų metu nebuvo pažeistos darbuotojo teisės. Tuo atveju, kai darbuotojas įspėjamas apie atleidimą iš darbo dėl vykdomų struktūrinių pertvarkymų, įspėjime turi būti detalai nurodyta, nuo kada, kokio masto, kurių struktūrinių padalinių (ar jų dalių), kurių darbuotojų darbo organizavimą ar kitokio pobūdžio (jį konkrečiai nurodant) pertvarkymai bus atliekami. Tuo atveju, kai atleidžiamas daugiau nei vienas darbuotojas ir vyksta konsultacijos, įstatyme nereikalaujama, kad įspėjimai visiems darbuotojams turi būti įteikiami vienu metu ir tik po to, kai užbaigtos konsultacijos dėl visų darbuotojų. Jeigu konkretaus darbuotojo darbo vietos išsaugojimo klausimas gali būti atskirai apsvarstytas ir išspręstas, tai po jo klausimo išsprendimo nedraudžiama jį įspėti dėl atleidimo iš darbo.⁶⁹

Tačiau šiandieninė ekonominė Lietuvos situacija yra tokia, kad darbo sutarties pasibaigimas, dažniausiai baigiasi be naujų darbo santykių atsiradimo, o bedarbių gretų papildymu. Nedalyvaujančių darbo rinkoje asmenų skaičius skatina valstybės sąstingį, darbdavių savivalę, dirbančių asmenų neadekvatų uždarbį, kadangi didėja darbuotojų pasiūla, bei didina emigracijos augimą. Emigracijos problema yra itin skaudi valstybės ekonominiam augimui. Su šiuo reiškiniu susijęs proto nutekėjimas stabdo valstybės tobulėjimą. Be to, nedarbas veikia ir žmonių pasamone, ko pasekoje didėja savižudybių skaičius. Tokia demografinė padėtis neišvengiamai mažina valstybės patrauklumą tarptautinėje arenoje. Todėl valstybės politika turi būti nukreipta į darbo vietų steigimą,

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *V. V. v. AB „Jonavos grūdai“*, Nr. 3K-3-186/2008.

darbo sąlygų gerinimą, darbuotojo darbo našumo skatinimą. Su tuo susijęs ir darbo santykių, būtent darbo sutarties nutraukimo griežtas reguliavimas, Darbo teisėje, tai yra pats svarbiausias uždavinys, užtikrinti tinkamą darbo santykių pasibaigimo įgyvendinimą, siekiant išvengti piktnaudžiavimo tiek iš darbuotojo, tiek iš darbdavio pusės.

Dažniausiai yra susiduriama su darbdavio piktnaudžiavimu, nes jo padėtis ekonomine prasme yra stabilesnė. Todėl siekiant apsaugoti darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies interesus, nustatomi ribojimai ir garantijos darbo sutarties nutraukimui. Darbo sutartis gali būti nutraukta tik įstatymo numatytais atvejais ir tik laikantis nustatytos procedūros. Darbinių santykių pasibaigimo netinkamas įforminimas arba jos procedūrų pažeidimas gali sąlygoti pripažinimą nesant pasibaigus darbo santykiams. Viso to pasekoje, tokio pažeidimo galutinis rezultatas galimas, gražininant buvusį darbuotoją į eitas ar užimtas pareigas, bei konstatuojant darbinių santykių tęstinumą.

Darbo sutarties nutraukimo pagrindų klasifikacija, manytina dalinai reikalinga tam, kad pagal tam tikrą kriterijų būtų suskirstyti nutraukimo pagrindai. Tai atsispindi Darbo kodekse, kadangi jame nurodyti pagrindai: šalių susitarimu; pasibaigus sutarties galiojimo terminui; kai sutartis nutraukiama darbuotojo pareiškimu, o taip pat dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių.

Dabar esantys Lietuvos Respublikos darbo kodekse, darbo sutarties nutraukimo pagrindai išryškina dvi nutraukimo kryptis, pirma, tai atleidimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ir jį apie tai įspėjus (Darbo kodekso 129 straipsnis), ir antra, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo be išankstinio įspėjimo (Darbo kodekso 136 straipsnis), nors ten darbuotojo kaltė gali būti ir gali nebūti. Be to, galima darbo sutarties pasibaigimo pagrindus suklasifikuoti pagal tai, kieno noru ar valia ji pasibaigia. Darbo sutartis gali pasibaigti:

- 1) šalių susitarimu, abi šalys susitaria dėl darbo teisinių santykių pasibaigimo;
- 2) darbuotojo pareiškimu, vienos šalies, vadinasi darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva įprastine tvarka, darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, darbuotojo pareiškimu išbandymo laikotarpiu dėl netinkamo darbuotojui darbo;
- 3) darbdavio iniciatyva galimas darbo sutarties nutraukimas: darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės; darbdavio iniciatyva dėl darbuotojo kaltės; darbo sutarties nutraukimas, kai darbuotojo išbandymo rezultatai nepatenkinami;
- 4) darbo sutarties nutraukimas dėl aplinkybių, nepriklausančių nuo šalių valios, galimas, įsiteisėjusiu teismo sprendimu, kai asmuo dėl paskirtos bausmės negali tęsti darbo, kai darbuotojui atimama speciali teisė įstatymų nustatyta tvarka, dirbti atitinkamą darbą, įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu, kai darbuotojas pagal medicinos išvadas

nebegali eiti užimamų pareigų, kai darbo sutarties nutraukimo, su darbuotoju nuo 14 – 16 metų, reikalauja vienas iš tėvų arba teisėtas vaiko atstovas pagal įstatymą, taip pat vaiko sveikatą prižiūrintis gydytojas ar mokykla, kurioje vaikas mokosi, likvidavus darbdavį, darbuotojui mirus ir kitais įstatymo nustatytais atvejais.

Ši klasifikacija labai svarbi, darbo sutarties pasibaigimo padarinių atžvilgiu. Priklausomai nuo to, kuriai grupei priskirtinas darbo santykių pasibaigimas priklauso atitinkamų garantijų ir ribojimų taikymas. Be to, negalima darbo sutarties nutraukimo tai yra darbinių santykių pasibaigimo painioti su nušalinimu nuo darbo. Nušalinimas – laikinas darbuotojo pareigų ėjimo sustabdymas, netgi įstatyme nenumatomi jo terminai. Galima nušalinti ne tik administracijos iniciatyva (neblaivaus darbuotojo pasirodymas darbe, laiku nepasitikrinus sveikatos, kai įstatymų numatytais atvejais tai darbuotojui privaloma), bet ir kitų organų ar pareigūnų reikalavimu. Vienais atvejais darbuotojui nušalinimo laiku gali būti suteiktas kitas darbas, žinoma, jei tai neprieštaruoja nušalinimo tikslui, kitais atvejais – ne. Nušalinimo laikotarpiu darbuotojui nemokamas darbo užmokestis (jeigu jis nedirba kito darbo). Paprastai nušalinimas trunka ne ilgiau kaip šešis mėnesius nors, esant pagrindui, dar galima nušalinimą pratęsti iki 3 mėnesių. Pasibaigus terminams galimi du atvejai: darbuotojas gražinamas į pirmesnę darbą, su darbuotoju nutraukiama darbo sutartis (toks pagrindas atsirado dėl jo nušalinimo). Esant neteisėtam nušalinimui nuo darbo, darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka privalo būti atlyginta padaryta žala.

Darbo sutarties nutraukimas turi atitikti visus įstatymo numatytus reikalavimus. Tai reiškia, kad kiekvienu atveju, svarbu kokios aplinkybės egzistuoja darbinių santykių nutraukimo metu. Pavyzdžiui, išsiskiria darbuotojo atleidimo nedarbingumo metu imperatyvūs reikalavimai. Vienu atveju, galimas sutarties nutraukimas ir nedarbingumo metu, kitu atveju ne.

Nors nedarbingumo laikotarpiu draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo, bet ši norma tiesiogiai nenurodo, kokios dėl to atsiranda pasekmės – ar sprendimo priėmimas dėl darbuotojo, padariusio darbo drausmės pažeidimą, už kurį galima jam taikyti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, pažeidžiant Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą, yra pagrindas darbuotoją besąlygiškai gražinti į darbą, ar pripažinti jo atleidimą neteisėtu laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, bet taikyti kitus jo teisių gynimo būdus, pavyzdžiui., nukelti jo atleidimo datą iki to laiko, kol pasibaigs nedarbingumo laikotarpis.

Jeigu darbo sutartis nutraukiama drausminės nuobaudos taikymo tvarka, tai Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto nuostata turi būti taikoma atsižvelgiant į drausminių nuobaudų skyrimo tvarką ir įstatymais nustatytas sankcijas ar kitokias

pasekmes, kurios taikomos už tvarkos nustatytos tvarkos pažeidimą. Drausminės nuobaudos skyrimas yra teisinės atsakomybės taikymas. Teisinės atsakomybės neišvengiamumo principas reikalauja, kad negali būti išvengiama teisinės atsakomybės už padarytą pažeidimą.

Darbuotojo ligos atveju darbuotojas yra ginamas tiek taikant drausminę atsakomybę, tiek nustatant teisinės darbo santykių tęstinumo garantijas. Tokios garantijos taikomos tiems darbuotojams, kurie atleidžiami iš darbo su išpėjimu. Tuo tarpu jeigu darbuotojas padaro tokį darbo drausmės pažeidimą, kad yra pagrindas jį atleisti iš darbo be išpėjimo, tai būtų neteisinga naudotis tokios pat apimties teisine gynyba dėl ligos, kuria naudojasi darbuotojas, jeigu jis atleidžiamas be išpėjimo ir ne dėl darbo drausmės pažeidimo, tai yra ne drausminės nuobaudos taikymo tvarka. Tai neatitiktų teisingumo principo, nes teisė negali ginti pažeidėjo daugiau, negu nieko nepažeidusio asmens. Vien Darbo kodekso 131 straipsnio 1 dalies 1 punkto pažeidimas, kai atleidimas iš darbo taikomas drausminės nuobaudos taikymo tvarka, nesudaro pagrindo besąlygiškai taikyti Darbo kodekso 297 straipsnio 3 dalį ir teismas neprivalo gražinti darbuotojo į darbą, o gali spresti dėl kitų darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdų taikymo. Vien formalus darbuotojo instrukcijos nesudarymas ir nesupažindinimas su ja, jeigu po pirmiau išdėstytų aplinkybių visapusiško tyrimo ir įvertinimo būtų nustatyta, jog darbuotojas galėjo žinoti apie savo pareigas, sudarytų pagrindą išvadai atleisti asmenį dėl darbuotojo kaltės.⁷⁰ Vadinasi, darbuotojo piktnaudžiavimas savo, kaip silpnesnės darbinių santykių šalies padėtimi, konstatuotinas nepagrįstu ir negina jo ir taip nepažeistų teisių.

Kiekvienas darbo santykius nutraukiantis pagrindas yra išskirtinis ir turintis skirtingą juridinę reikšmę. Dėl skirtingų faktų ir aplinkybių konstatavimo, ypač dažnai susikerta darbinių santykių šalys. To pasekoje, iškyla grėsmė darbinių santykių stabilumui bei tęstinumui. Todėl tokiais atvejais, pasitelkiama Lietuvos teisinė sistema, siekiant nustatyti objektyvias priežastis įtakojusias darbo sutarties pasibaigimą.

Detaliau aptartini, aktualiausi darbo sutarties nutraukimo atvejai, kurių taikymas praktikoje sukelia didžiausias diskusijas. Analizuojama, kaip tam tikras darbo sutarties nutraukimo pagrindas pritaikomas praktikoje ir su kokiais darbo sutarties nutraukimo padariniais susiduriama.

⁷⁰Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 31 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. sodininkų bendrija „Volungėlė“*, bendrijos pirmininkas *A. A. L.*, Nr. 3K-3-542/2008.

2.2.2. Darbo sutarties nutraukimo kaip darbo santykių pabaigos teisinis reguliavimas

Pirmiausia, aptartinas *darbo santykių nutraukimas šalių susitarimu*. Tai mažiausiai skausmingas būdas nutraukti darbo sutartį bei labiausiai atitinkantis sutartinių darbinių santykių pobūdį. Tačiau pažymėtina, kad darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu praktikoje nors ir neretai aptinkamas, bet dažnai neatitinkantis tikrovės.

Praktiniu požiūriu, šis darbo sutarties nutraukimas, dažniausiai būna prieš tai tarp darbdavio ir darbuotojo kilusių konfliktinių situacijų sprendimo „švelnesniu“ būdu galutinė išdava. Taip atsiranda derybų objektas. Visiškai neturi reikšmės, kuri iš sutarties šalių gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti sutartį, tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad darbdavys, kaip stipresnė darbo teisinio santykio šalis, negali naudoti jokios prievartos, daryti spaudimo darbuotojui, siekdamas minėto rezultato.⁷¹ Tokiu pagrindu darbo sutarties nutraukimas reglamentuojamas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 125 straipsnio 1 dalyje. Minėtame straipsnyje nustatoma darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu procedūra. Viena darbo sutarties šalis gali raštu pasiūlyti kitai šaliai nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu. Jei ši sutinka su pasiūlymu, per septynias dienas turi apie tai pranešti šaliai, pateikusiai pasiūlymą nutraukti sutartį.⁷² Toks sutarties nutraukimo būdas padeda išvengti konfliktinių situacijų, nes šalys tarpusavyje aptaria ir suderina visas darbo santykių nutraukimo aplinkybes. Tačiau ypatingai svarbu, kad būtų išreikšta laisva darbuotojo valia.

Pažymėtina, kad darbo sutartį šalių susitarimu galima nutraukti visose Baltijos valstybėse. Pagal LAT praktiką darbo santykių nutraukimas šalių susitarimu galimas tik tuomet, kai šalys savo valią suderina jiems abiem tuo pat metu rūpimomis, naudingomis ir priimtinomis kiekvienai iš jų sąlygomis, ir darbdavys jokiais būdais neverčia kitos darbo teisinių santykių šalies rašyti pareiškimą dėl darbo santykių nutraukimo. Darbo sutarties nutraukimas pagal Lietuvos Darbo kodeksą ir Estijos darbo sutarties įstatymą skiriasi tuo, kad Estijoje nėra nurodytas terminas, per kurį turi atsisakyti šalis, gavusi pasiūlymą nutraukti darbo sutartį šalių susitarimu, tuo tarpu Lietuvos Darbo kodeksas tokį terminą nustato.⁷³ Teigtina, kad Lietuvos įstatymų leidėjai nustatydami terminą, pasirinko teisingesnę kelią, siekiant užtikrinti tinkamą darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu. Šiuo atveju viena šalis žinanti, kitos šalies ketinimus turi galimybę iš anksto pasiruošti tinkamam darbinių santykių nutraukimo įforminimui.

⁷¹ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, nr. 10(88), p. 72.

⁷² *Cit. Op.* 1, 125 str.

⁷³ RAZGŪNIENĖ, A. Darbo instituto ypatumai baltijos valstybėse. *Jurisprudencija*, 2005, T74 (66), p. 52.

LAT yra pažymėjęs, jog darbo kodekso 125 straipsnyje 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. Kai darbo sutarties šalys sudaro raštišką susitarimą dėl darbo sutarties nutraukimo, preziumuojama, jog darbuotojas sutiko su darbdavio pasiūlytomis sąlygomis ir derybos dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų yra pasibaigusios, todėl toks susitarimas šalims yra privalomas ir turi būti vykdytinas.⁷⁴

Rašytiniame susitarime vadovaujama si dispozityvumo principu, kurio pagrindu turi būti nurodyta nuo kurios datos bus nutraukta darbo sutartis, taip pat kitos sąlygos, rezumuojančios darbo sutarties baigtį šalių susitarimu. Tai piniginės kompensacijos išmokėjimas, nepanaudotų kasmetinių atostogų suteikimo tvarka, atsiskaitymo tvarka ir panašiai. Tokia situacija akivaizdžiai atsispindi vienoje iš LAT nagrinėtų nutarčių Vygantas Čėponis v. prieš AB banką „Nord/LB Lietuva“. Darbuotojas nagrinėjamoje byloje nesutikdamas su darbdavio pasiūlymu dėl piniginės kompensacijos dydžio, turėjo teisę nepasirašyti susitarimo dėl darbo santykių nutraukimo. O darbuotojo pasirašymas jau suteikia pagrindą preziumuoti, kad sutiko su siūlytomis sąlygomis. Todėl jau po susitarimo pasirašymo, vienos iš susitarimo šalių pareikšti pageidavimai priešingos šalies nesaisto, todėl darbdavys neprivalo tokių pageidavimų vykdyti.⁷⁵ Šalių sutartos ir susitarime užfiksuotos darbo sutarties nutraukimo sąlygos vėliau negali būti keičiamos vienos šalies iniciatyva.⁷⁶ Tačiau būtina prisiminti, kad toks derybinis susitarimas galimas tik privačiame sektoriuje. Kur šalių valia negali būti ribojama, išskyrus imperatyvus reikalavimas, kad nustatytos sąlygos negali bloginti darbuotojo padėties nei nustatyta Darbo kodekse bei kituose įstatymuose. Pavydžiui, nepanaudotų atostogų kompensacija yra privaloma, tačiau kitokio pobūdžio kompensacijos yra susitarančių šalių reikalas. Visai kita situacija, kai kalbame apie valstybės ar savivaldybių įstaigas, išlaikomas iš atitinkamų biudžetų arba iš kitų valstybės įsteigtų piniginių fondų, pavydžiui Valstybinio socialinio draudimo fondo.⁷⁷ Šiame sektoriuje praktiškai neįmanomos derybos, nes eina kalba apie valstybės surinktų mokesčių pinigų paskirstymą. Jau yra iš anksto nustatyta tvarka, pagal kurią apskaičiuojamos piniginės išmokos darbuotojui.

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje R. L. v. AB „VST“, Nr. 3K-3-213/2008.

⁷⁵ DAGYS, M. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys 2001-2004m.* Vilnius: 2004, p. 65.

⁷⁶ DAVIDAVIČIUS, H. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. *Juristas*, 2009, nr. 6, p.

⁷⁷ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras, III dalis, II tomas*, Vilnius: Justicija, 2004, p. 123.

Kitas darbo sutarties nutraukimo pagrindas gali būti *darbuotojo pareiškimu*. Šiuo atveju galimi keli variantai, tai įprastine tvarka, dėl svarbių priežasčių ir išbandymo laikotarpiu dėl netinkamo darbuotojui darbo. Kiekvienas atvejis svarbus, todėl būtinas atskiras jų aptarimas.

Darbo sutarties nutraukimas *darbuotojo prašymu* įprastine tvarka yra pats elementariausias ir paprasčiausias. Toks darbo sutarties nutraukimo būdas reglamentuotas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalyje. Kiekvienas žmogus turi savo pilietines teises, paremtas humaniškumo principais bei savo valios išreiškimu. Joks darbdavys negali primesti jokių sąlygų ir aplinkybių, kuriomis remiantis darbuotojas negalėtų atsisakyti turimo darbo. Pažymėtina ir tai, 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. Jeigu darbdavys, pažeisdamas įstatymų reikalavimus, nevykdo Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos pareigos įforminti darbo sutarties nutraukimą, jos nevykdymas gali būti ginčijamas reikalavimu dėl įpareigojimo atlikti tam tikrus veiksmus.⁷⁸

Tačiau tam, kad būtų apsaugoti darbdavio interesai ekonominiu bei verslo stabilumo ir apsaugos atžvilgiu yra nustatytas keturiolikos dienų įspėjimo terminas. Tai reiškia, kad darbuotojas, pareiškimu norėdamas nutraukti darbo santykius įprastu būdu privalo apie tai informuoti darbdavį. Darbdavys tuo laikotarpiu turi galimybę susirasti kitą darbuotoją. Šiuo atveju išlaikomas darbo tęstinumas ir išvengiami nepageidautini padariniai susiję su darbo nutraukimu. Jei darbuotojas savo prašyme dėl sutarties nutraukimo nurodo konkrečią datą, darbdavys neturi teisės šio darbuotojo atleisti kitu laiku.⁷⁹ Keturiolikos dienų įspėjimo terminas gali būti netaikomas, jei darbdavys mano, kad tai netikslinga. Pavydžiui, nesudėtinga pakeisti darbuotoją norintį nutraukti darbo santykius, kitu

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje *M. P. v. UAB „Vevira“*, Nr. 3K-3-464/2009.

⁷⁹ BAGDANSKIS, T.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; GUOBAITĖ, R.; *et al.* *Darbo teisės vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 161.

asmeniui. Tačiau tai yra darbdavio teisė, sutikti su ankstesniu nei 14 dienų išpėjimo terminu ir darbuotoją atleisti, bet jokių būdu ne pareiga.

Dėl termino nesilaikymo LAT yra akcentavęs ne vienoje byloje, kai darbdavys neatsisako jo naudai Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalyje nustatyto minimalaus išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino ir neiformina darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu nurodytą dieną, kuri yra ankstesnė nei įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje nustatytas minimalus išpėjimo terminas. Tokiu atveju darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu galimybė kita, nei darbuotojo pareiškimu nurodytą dieną, priklauso nuo darbdavio valios, nes, minėta, darbuotojo reikiama valia dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų, kurių viena yra darbo sutarties nutraukimo data, turi lemiamą vaidmenį nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu. Darbuotojo pareiškimu išreiškta darbuotojo valia nutraukti darbo sutartį konkrečią pareiškimu nurodytą datą gali būti keičiama, ir toks darbuotojo valios pakeitimas dėl darbo sutarties nutraukimo datos pakeitimo galimas ne tik pateikiant naują pareiškimą, bet tokią valią galima pareikšti ir kitokia objektyvia forma, kuri nekelia abejonų dėl darbuotojo valios darbo sutarties nutraukimo sąlygų pakeitimo klausimu, kai darbuotojo valia dėl darbo santykių nutraukimo su konkrečiu darbdaviu apskritai yra nepakeista, pavyzdžiui, įstatymo nustatyta tvarka neatšauktas prašymas nutraukti darbo sutartį. Tais atvejais, kai darbuotojo atliekamos pagal darbo sutartį darbdavio naudai darbo funkcijos tiesiogiai lemia, kad darbuotojas yra atsakingas už atitinkamas veiklos sritis, kurios yra neatskirama darbdavio veiklos dalis, darbuotojo naudojimas turimu patyrimu, kompetencija toje srityje savo interesais ir atitinkamai nebendradarbiavimas su darbdaviu, sprendžiant darbuotojo kompetencijai priskirtus klausimus, nesvarbu, kokia forma tai daroma – veikimu, tai yra sąmoningai ir tikslingai klaidinant darbdavį, ar neveikimu, tai yra nutylint reikšmingas atitinkamam klausimui spręsti aplinkybes ir neinformuojant apie jas darbdavio arba jo atstovo, reiškia, kad darbuotojas piktnaudžiauja savo teise, pažeidžia teisingumo ir sąžiningumo principus bei atitinkamai darbdavio teises.⁸⁰

Be to, praktikoje pastebėta, kad darbuotojas, kuris jau yra pateikęs pareiškimą darbdaviui apie darbo santykių nutraukimą, darbo našumas likusiomis dienomis būna labai mažas. Todėl, darbdavys gali būti labiau suinteresuotas, kuo greičiau patenkinti darbuotojo prašymą nutraukti darbo sutartį, su kurios nutraukimu baigiasi ir tarpusavio teisės ir pareigos.

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *I. O. v. Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka*, Nr. 3K-3-551/2009.

Įdomu tai, kad Lenkijos darbo kodekso 36 straipsnis nurodo, kad neterminuotos darbo sutarties nutraukimo atveju darbdavio išpėjimo laikotarpis priklauso nuo konkretaus asmens konkrečioje darbovietėje išdirbto laikotarpio:

- 2 savaitės, jei asmuo dirbo trumpiau nei 6 mėnesius;
- 1 mėnuo, jei darbuotojas dirbo bent 6 mėnesius;
- 3 mėnesiai, jei darbuotojas dirbo bent 3 metus.

Terminai dar pailgėja, jei darbuotojo darbas susijęs su materialine atsakomybe. Kita vertus, straipsnyje pabrėžiama, kad darbo sutartyje negali būti nustatyti trumpesni nei kodekse nustatyti terminai.⁸¹ Manytina, kad tokie terminai nėra tikslingi, nei iš darbuotojo, nei iš darbdavio pusės. Kiekvienu atveju darbdavys yra suinteresuotas, kad naujai priimtas darbuotojas greičiau pradėtų eiti savo pareigas. Tuo atveju darbuotojas labiau suinteresuotas pereiti į naują darbovietę.

Tam tikri ypatumai numatyti, nutraukiant darbo sutartį darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalimi. Čia kalbama apie darbo sutarties nutraukimą *darbuotojo pareiškimu*, tačiau dėl *svarbių priežasčių*. Įstatymo norma sukonkretina priežastis, kuriomis remiantis galimas darbo sutarties nutraukimas pagal šią dalį. Būtent, įvardijama priežastimi turi būti darbuotojo liga ar neįgalumas, taip pat darbdavio įsipareigojimų nevykdymas pagal darbo sutartį bei kitų normų pažeidimas.⁸² Kolektyvinėje sutartyje įstatymas nedraudžia nurodyti ir kitas priežastis, kurias įtraukus bus laikomos svarbiomis. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų kolegija pažymi, kad Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta svarbi darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu priežastis – darbuotojo liga ar invalidumas, *trukdantys tinkamai atlikti darbą*, nėra tapati 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*. Darbuotojas turi teisę pasinaudoti Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalyje nustatyta palankesne darbo sutarties nutraukimo tvarka ir tuo atveju, kai jo sveikatos sutrikimas nėra tokio sunkaus laipsnio, kad būtų nesuderinamas su tolesniu darbu, tačiau jo liga ar neįgalumas objektyviai apsunkina tinkamą darbo pareigų vykdymą. Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalyje nenustatyta imperatyvių reikalavimų darbuotojo sveikatos būklę patvirtinantiems įrodymams, todėl tokiais įrodymais laikytini įvairios formos, leistinum ir patikimumo kriterijus atitinkantys duomenys apie darbuotojo sveikatos būklę (išrašai iš ligos istorijos, nedarbingumo pažymėjimai,

⁸¹ Iš MACIJAUSKIENĖ, R. Kodeks pracy. – Wydawnictwa“Park“, 1998, Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, nr.10(88), P – 74.

⁸² *Cit. Op.* 1, 127 str.

gydytojų pažymos, panašiai), pakanka pagrįsti faktinei aplinkybei, kad darbuotojas serga ar yra neįgalus ir tai jam trukdo atlikti savo pareigas pagal darbo sutartį. Vertinimas, ar darbdavys turėjo pakankamai informacijos, kad įsitikintų darbuotojo nurodytos svarbios priežasties nutraukti darbo sutartį buvimu, priklauso nuo kiekvienos situacijos konkrečių aplinkybių.⁸³ Todėl darbuotojas, pirmiausia savo prašymą dėl darbo sutarties nutraukimo, remiantis svarbiomis priežastimis turėtų suderinti su darbdaviu. Tokiu atveju, bus išvengta ateityje ginčų dėl piktnaudžiavimo nutraukti sutartį tokiu pagrindu. Konflikto kilimo priežastimi, gali būti per trumpas darbdavio išpėjimas, apie ketinimą nutraukti darbinius santykius.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 127 straipsnio 1 ir 2 dalies esminis skirtumas yra išėtinės išmokos priklausomumas. Pagal pirmą dalį atleidžiant darbuotoją, išėtinė išmoka jam nepriklauso, o remiantis antra dalimi darbdavys privalo sumokėti, darbuotojo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką. Kaip jau minėta, darbuotojas pats nurodo darbo sutarties nutraukimo datą, tačiau įstatymas draudžia ir esant svarbioms priežastims, nurodyti ankstesnę nei trijų dienų terminą nuo prašymo padavimo dienos.

Visais atvejais darbuotojui suteikiama teisė, atšaukti savo prašymą dėl darbinių santykių nutraukimo, tačiau siekiant išlaikyti stabilumą bei darbuotojo apsisprendimo tvirtumą yra numatytas trijų dienų terminas. Jei nuo prašymo, nutraukti darbo sutartį padavimo praėjo daugiau kaip trys dienos, darbuotojas nepraranda teisės kreiptis dėl prašymo atšaukimo. Tačiau šiuo atveju darbdavys nėra įpareigotas tenkinti darbuotojo pageidavimą.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad darbuotojo paduotas pareiškimas jo paties prašymu nutraukti darbo sutartį, nekliudo darbdaviui per išpėjimą laikotarpį šį darbuotoją nutraukti atleisti iš darbo kitu įstatymo numatytu pagrindu (pavyzdžiui, už darbo drausmės pažeidimus, atėjimą į darbą neblaiviam ir panašiai). Tokiais atvejais darbo sutartis gali būti nutraukta ne vėliau kaip iki darbuotojo pareikšto išpėjimo termino pabaigos, nes po to automatiškai sutartis laikoma nutraukta paties darbuotojo iniciatyva.

Vadinasi, ir esant darbuotojo pareiškimui nutraukti darbo sutartį jo paties prašymu, išlieka galimybė darbdaviui pritaikyti Darbo kodekso 136 straipsnio atitinkamas dalis, esant tai nulemiančiom aplinkybėms. Kitaip tariant, tai *darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kaltės*.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *T. S. v. VĮ Kedainių miškų urėdija*, Nr. 3K-3-547/2009.

Lietuvos Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalyje kalbama, darbo sutarties nutraukimą dėl įsiteisėjusio teismo sprendimo, kuriuo darbuotojas nuteisiamas bausme, dėl kurios jis negali tęsti darbo, kai atimama speciali teisė, dirbti tam tikrą darbą ir įstatymo įgaliotų organų ar pareigūnų reikalavimu.⁸⁴ Kai dėl teismo paskirtos bausmės darbuotojas nebegali atlikti darbinių funkcijų, darbdavys neturi kitos pasirinkimo galimybės, kaip tik nutraukti darbo sutartį. Tačiau pabrėžtina, kad toks darbo sutarties nutraukimas galimas tik esant įsiteisėjusiam teismo nuosprendžiui. Tai paremta tuo, kad esant apskundimo galimybei, galutinis gali būti ir išteisinamasis nuosprendis, tokiu atveju darbo sutarties nutraukimo būtinybė išnyksta.

Kaip jau žinoma, dirbti tam tikrą darbą ar užimti atitinkamas pareigas būtina atitikti specialius kvalifikacinius reikalavimus. Todėl atitinkamai praradus teisę dirbti tam tikrą darbą, atsiranda objektyvios priežastys darbinių santykių nutraukimui. Pavyzdžiui, vairuotojas praradęs vairuotojo pažymėjimą, nebegalės atlikti savo darbinių funkcijų, tai yra vairuoti automobilį. Darbdavys šiuo atveju darbo santykių nutraukimą pagrindžia remdamasis Darbo kodekso 136 straipsnio 1 dalies 2 punktu. To paties straipsnio trečiajame punkte, nurodyta darbdavio pareiga. Darbdavys privalo vykdyti įstatymo nustatytas pareigas turinčių pareigūnų reikalavimus. Vadinasi, esant pagrįstam darbo sutarties nutraukimo reikalavimui, darbiniai santykiai baigiasi.

Šio straipsnio trečia dalis kalba apie darbo santykių nutraukimą, kai darbuotojas nerūpestingai atlieka darbo pareigas ar kitaip pažeidžia darbo drausmę, jei prieš tai nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos ir kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senatas 2004 metų birželio 18 dienos nutarimu, numeris 45, pateikė šio straipsnio 3 dalies taikymo apžvalgą.

Darytina išvada, kad darbuotojui ginčijant darbo sutarties nutraukimo pagrindą, tačiau esant aplinkybėms tvirtinančioms atleidimo teisėtumą, teismas pagrįstai įpareigoja tik pakeisti darbinių santykių pasibaigimo formuluotę.

Nors praktikoje sunku būtų rasti tokį variantą, bet teorijoje tokia teisė galima, kai darbuotojas nutraukia darbo sutartį, pareiškimu *dėl išbandymo laikotarpiu netinkamo darbuotojui darbo*. Kodėl šia įstatymo norma retai pasinaudojama, nesudėtinga įvardyti. Aktualiausia problema šalyje yra didelis nedarbo lygis, to pasekoje darbuotojas pats taikosi prie darbdavio sąlygų, o ne pats jas kelia. Todėl kur kas dažniau rastume, kai darbdavys nustato išbandymo laikotarpį, siekiant patikrinti ar darbuotojas tinka dirbti pavestą darbą. Tačiau darbuotojui įstatymas suteikia tokią galimybę, kuri numatyta darbo

⁸⁴ *Cit. Op. 1, 136 str.*

kodekso 107 straipsnio 2 dalyje, joje sakoma, kad jei išbandymas nustatytas norint patikrinti, ar darbas tinka darbuotojui, išbandymo įvertinimas priklauso nuo darbuotojo valios. Per išbandymo terminą darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas.⁸⁵

Ypatingu aktualumu pasižymi darbo sutarties nutraukimas *darbdavio iniciatyva*. Šis institutas lyginant su anksčiau galiojusiomis normomis yra labiau liberalizuotas. Tai lėmė šalies ekonomikos, veikiančios pagal laisvosios rinkos dėsnius, pasikeitimas.

Pirmiausia, aptartina daug diskusijų ir ginčų paremtas darbo sutarties nutraukimas *darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės*.

Darbo teisės praktikoje neretai susiduriama su problema taikant 129 straipsnį, kurio pirmoje dalyje nurodomas kito darbo pasiūlymo, esant galimybei, būtinumas. Neretai, darbuotojai siekiantys įgyvendinti savo teisėtą galimybes užsitikrinti darbo santykių tęstinumą, tik teismo keliu realizuoja šią teisę. Tačiau pabrėžtina, kad darbuotojai taip pat neretai, kaip silpnesnioji šalis piktnaudžiauja, apeliuodami į darbo sutarties nutraukimo neteisėtumą. Vienoje iš Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių išaiškinta, kad kito darbo siūlymas vykdant Darbo kodekso 129 straipsnyje darbdaviui nustatytą pareigą išnaudoti galimybes perkelti darbuotoją į kitą darbą turi būti aiškinamas pagal Darbo kodekso 35 straipsnyje įtvirtintus darbo teisių įgyvendinimo ir pareigų vykdymo principus. Būtent, įgyvendindami savo teises bei vykdant pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų.⁸⁶ Darbo teisės ir pareigos gali būti vykdomos skirtingais būdais. Tai priklauso nuo to, ar tam tikram tikslui pasiekti yra pasirinktos adekvačios ir racionalios priemonės.⁸⁷ Darbas darbuotojui gali būti siūlomas individualiai, bet gali būti siūlomas ir suteikiant darbuotojui informaciją apie laisvas darbo vietas įmonėje ir sudarant sąlygas įspėtam apie atleidimą darbuotojui pareikšti norą būti perkeltam, svarstant darbuotojo iniciatyvą dėl perkėlimo. Darbdavio pareiga perkelti įspėtam apie būsimą atleidimą darbuotoją į kitą darbą reiškia darbuotojo teisę būti perkeltam į kitą darbą, kurį jis pagal profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiamais atvejais, sveikatos būklę, gali dirbti. Ši teisė gali būti įgyvendinama ir darbdavio, ir darbuotojo iniciatyva. Įstatyme nenustatyta, kieno iniciatyva turi vykti perkėlimas į kitą darbą vykdant Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalies nuostatą dėl perkėlimo į kitą darbą. Darbo kodekso 35 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojas turi sąžiningai naudotis savo

⁸⁵ *Cit. Op.* 1, 107 str.

⁸⁶ *Cit. Op.* 1, 35 str.

⁸⁷ KOVEROVAS, P. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Bendrosios nuostatos. Vilnius: Justitia, 2003, 35 str. p. 129.

teisėmis ir vykdyti pareigas.⁸⁸ Šiuo atveju tai reiškia, kad darbuotojas, turėdamas informacijos apie laisvas darbo vietas per išpėjimo laikotarpį, sąžiningai naudodamasis savo teise dėl perkėlimo į kitą darbą pagal Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalį, turėtų informuoti darbdavį apie savo sutikimą būti perkeltam į kitą konkretų darbą, o darbdavys privalėtų tai svarstyti. Informacija apie turimas laisvas darbo vietas gali būti jam pateikta ne tik individualiai, bet ir viešo skelbimo būdu. Pastarasis būdas, pavydžiui, paskelbimas darbdavio įmonėje skelbimų lentoje, jeigu tai įprasta informacijos skelbimo tvarka ir yra prieinama darbuotojui, gali būti pripažinta teismo kaip tinkamas informavimas apie laisvas darbo vietas, nes tai yra darbdavio pranešimas apie laisvas darbo vietas ir bet kas gali pretenduoti į jas. Viešas skelbimas apie laisvas darbo vietas gali būti vertinamas kaip neindividualaus pobūdžio siūlymas dėl darbo sutarties sudarymo, kuriuo gali pasinaudoti ir gavę išpėjimus apie galimą atleidimą iš darbo darbuotojai. Teismų praktikos nuostata dėl kito darbo siūlymo per visą išpėjimo laiką turi būti vertinama ir taikoma atsižvelgiant į sąžiningumo ir protingumo reikalavimus. Jeigu nustatoma, kad per išpėjimo laiką darbuotojas buvo informuojamas apie darbdavio turimas darbuotojui tinkamas laisvas darbo vietas kitu būdu, pavydžiui, viešu skelbimu, tai ta aplinkybė, kad kiekviena laisva tinkama darbo vieta išpėtam apie atleidimą iš darbo darbuotojui nebuvo pasiūlyta individualiai, nevertinama kaip Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalies pažeidimas.⁸⁹ Toks teismo aiškinimas laikytinas teisingu, nes pirmiausia pats darbuotojas turi turėti intereso turumą, siekiant neprarasti darbo. Visa darbo rinkos sistema yra pagrįsta konkuravimo tarp darbuotojų ir darbdavių principu. Darbuotojų konkurencija skatina asmenų norą tobulintis bei didina darbo našumą. Darbdavių konkurencija dėl aukštesnės kvalifikacijos, specialių žinių turinčių darbuotojų gali sąlygoti didesnio darbo užmokesčio tikimybę.

Darbo kodekso 129 straipsnio taikymas galimas tik tinkamai laikantis nustatytos tvarkos. Būtinasis elementas, tinkamas išpėjimo apie atleidimą, termino laikymasis. Toks reikalavimas argumentuotinas, vienos iš darbo sutarties šalių, darbuotojo galimybe susirasti kitą darbą bei prie naujų gyvenimo sąlygų prisitaikymo. Tokią įsakomąją nuostatą, įpareigojančią darbdavį išpėti darbuotoją, darytina išvada, kad atleidimą iš darbo aptartinu pagrindu darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, galima pripažinti neteisėtu, jeigu darbuotojas iš viso nebuvo išpėtas prieš būsimą atleidimą. Tuo tarpu

⁸⁸ *Cit. Op.* 1, 35 str.

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009m. Kovo 16d. Nutartis civilinėje byloje *J. S. B. v. Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas*, Nr. 3K-3-102/2009.

įstatyme, darbo ar kolektyvinėje sutartyje numatyto įspėjimo termino trukmės nesilaikymas besąlygiškai nesukelia tokių teisinių pasekmių.⁹⁰

Aptartina, pakankamai dažnai paskutiniaisiais metais darbo sutarties nutraukimo priežastimi, įvardijama 129 straipsnio 2 dalis dėl ekonominių, technologinių priežasčių. Ši priežastis atspindėjo susiklosčiusią padėtį ne tik Lietuvos, bet ir pasaulio ekonomikoje. Esant ir taip pakankamai nestabiliai darbo rinkai, Lietuva ypatingai sunkiai išgyveno mažėjantį darbo užmokestį, bei sparčiai augantį nedarbą. Žinoma, neišvengiamai padažnėjo piktnaudžiavimų susidariusia padėtimi. Darbdaviai norėdami atsikratyti nepageidaujamais darbuotojais, inicijuodavo atleidimą remiantis ekonominėmis priežastimis. Pavyzdžiui, vienoje byloje darbdavys nepagrįstai atleido darbuotojus, nesudarydamas visų galimų sąlygų jiems likti. Darbdavys gali nutraukti darbo sutartį aptariamam pagrindu tik tada, kai dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų yra sumažinamas darbuotojų skaičius. Todėl atliekant įstaigos organizavimo pakeitimus, darbuotojų skaičiaus mažinimo nebuvo, o tik yra keičiamos kai kurių darbuotojų darbo sąlygos ir jie iš panaikintų brigadų buvo pervedami į kitas šios įstaigos brigadas. Be to, darbdavys nesudarė sąlygų darbuotojui pasirengti dirbti, įsigyti licenciją, pasikeitus specializacijai, naujoms sąlygoms, kaip to yra reikalaujama.⁹¹ Toks darbdavio reziumavimas, nutraukiant darbo sutartis 129 straipsnio pagrindu yra nepagrįstas.

LAT yra pateikęs nemažai išaiškinimų, kad darbo sutarties nutaikymas šiuo straipsniu būtų pripažintas teisėtu. Darbinių santykių nutraukimas remiantis ekonominiu, technologiniu pagrindu turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe. Tai yra objektyviomis aplinkybėmis tokiomis, kaip nuolatinis apyvartos mažėjimas, pastovūs nuostoliai dėl padidėjusios konkurencijos. Esant šioms aplinkybėms, darbdavys yra priverstas priimti atitinkamus sprendimus įmonės viduje. Tokiais atvejais sudėtinga išvengti darbuotojų mažinimo.

LAT nutarime numeris 44 (4.4 punktas) išaiškino, kad technologinės priežastys, kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, paprastai turėtų būti suprantamos kaip tam tikri technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas nebegali atlikti darbo sutartim suldytų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje nebeatliekamos arba kai joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų. Jeigu, modernizavus gamybą ar kitą veiklos sritį, yra reikalingi darbuotojai naujoms technologijoms prižiūrėti ar jas valdyti, o esami darbuotojai neturi reikiamos

⁹⁰DAVIDAVIČIUS, H. *Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Vilnius: Smaltija, 2003, p. 96.

⁹¹Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2003m. Gegužės 5d. nutartis civilinėje byloje V.Č. VŠĮ Vilniaus miesto Greitosios medicinos pagalbos stotis, Nr. 3K-3-564/2003.

kvalifikacijos ir tokio darbo atlikti nesugeba, su pastaraisiais darbo sutartys gali būti nutrauktos dėl aplinkybių, susijusių su kvalifikacijos stoka.⁹² Kvalifikacija tarptautinių žodžių žodyne apibūdinama, ko nors kokybės nustatymas, ko nors įvertinimas, žmogaus tinkamumo, pasirengimo tam tikram darbui laipsnis, žmogaus tinkamumo tam tikram darbui nustatymas.⁹³

Taigi, sąvoka kvalifikacija apima subjektyvias darbuotojo savybes, kurios visuomet siejamos su įgytomis teorinėmis žiniomis, darbinės praktikos įgūdžiais ar darbine patirtimi, reikalingomis atlikti tam tikrą darbą. Kaip pažymi LAT Senatas, kvalifikacija nėra ta pati išsimokslinimui, kadangi išsimokslinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Svarbia priežastimi nutraukti neterminuotą darbo sutartį dėl aplinkybių susijusių su darbuotojo kvalifikacija, gali būti pripažinta darbuotojo nepakankama kvalifikacija, tai yra jo neturėjimas reikiamos kvalifikacijos. Faktas, kad darbuotojas neturi tam tikro diplomo, pažymėjimo ir panašiai, pats savaime nėra pagrindas atleisti darbuotoją pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, išskyrus atvejus, kada norminiai teisės aktai išakmiai nustato, jog tam tikrą darbą dirbti gali atitinkamą diplomą, pažymėjimą turintis asmuo. Jei darbuotojas, išpėtas apie darbo sutarties nutraukimą dėl aplinkybių susijusių su jo kvalifikacija, iki darbo sutarties nutraukimo įgyja reikiamą kvalifikaciją ir tokiu būdu išpėjime apie darbo sutarties nutraukimą nurodyta atleidimo iš darbo priežastis išnyksta, tai darbdavys praranda teisę nutraukti darbo sutartį dėl išpėjime nurodytos priežasties.⁹⁴ Kelti darbuotojų dalykinei kvalifikacijai, norminių teisės aktų nustatyta tvarka yra vykdomas profesinis darbuotojų atestavimas. Tokio atestavimo nepatenkinami rezultatai taip pat gali būti svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį su darbuotoju.

Profesiniai gebėjimai dalinai apima kvalifikacijos sąvoką ir, suprantama, susiję su darbo funkcijų tinkamu atlikimu ar neatlikimu. Sakykime, kad viena iš objektyviai esančių aplinkybių gali būti darbuotojo sveikata ir būtent dėl jo darbuotojas pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą. Su darbuotojo asmeniu taip pat gali būti siejamas sistemingas broko gaminimas ar darbo normatyvų neįvykdymas. Tokių objektyvių aplinkybių atsiradimas ir būtent tam tikrų įgūdžių ar darbinės praktikos stoka. Gana svarbu atsižvelgti, ar broko gamybai ir normatyvų neįvykdymui neturėjo įtakos netinkamos darbo sąlygos, ar darbdavys jų neužtikrino, pažeisdamas įstatymus, darbo bei

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003, gruodžio 29 d, nutarimas Nr. 44

⁹³ KVIETKAUSKAS, V. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius, 1985, p. 279.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“, *Teismų praktika*. 2003, Nr. 20 p. 192.

kolektyvinės sutarties nuostatas. Todėl labai svarbu kiekvienu atveju, detaliai išnagrinėti esančias aplinkybes, kad būtų priimtas teisingas sprendimas. To pasekoje, sprendžiant su darbo santykiais susijusias bylas, labai svarbi teismo iniciatyva. Tai reiškia, kad jo vaidmuo didesnis tam, kad būtų išsiaiškintos visos aplinkybės ir apgintos neretai pažeidžiamos darbuotojo teisės.

Aktuali įstatymo norma, kuri suteikia galimybę apsaugoti tą kategoriją asmenų, kuriems darbo santykių nutraukimas, sukeltų itin sunkių pasekmių. Todėl yra nustatytas Darbo kodekso 135 straipsnio 1 dalyje, sąrašas asmenų, kurie turi pirmenybę likti darbe, tai: kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga, vieni augina vaikus (įvaikius) iki 16 metų arba prižiūri kitus šeimos narius, pripažintus I ar II grupės invalidais, turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip 3 metai, kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje, kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus.⁹⁵

Šios normos taikymas reiškia, kad vieno darbuotojo pirmenybė likti darbe reiškia darbdavio galimybę atleisti kitą darbuotoją, kuris tokios pirmenybės neturi, nes kitaip darbdavys negalėtų sumažinti darbuotojų skaičiaus.

Tačiau būtina atkreipti dėmesį, kad ši pirmenybės taikymo galimybė nėra absoliuti. Tai reiškia, kad esant svarbioms aplinkybėms, galimybė nutraukti darbinis santykius išlieka ir su darbuotojais, kurie turi pirmenybės teisę likti darbe. Tokia situacija praktikoje galima, kai darbo sutarties nenutraukimas iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Darbdavys yra pelno siekiantis subjektas, tai yra jo pagrindinė funkcija, todėl pastovūs nuostoliai, neefektyvus darbo našumas skatina priiminėti radikalius sprendimus. LAT taip pat yra konstatavęs, kad sprendimai, kurie iš esmės pažeidžia darbdavio interesus laikomi nepagrįstais. Valstybinių ir privačių įmonių darbininkų sąjungos sprendimas draudžiantis nutraukti darbo sutartis su asmenimis, kurie neatlieka darbo funkcijų dėl ne nuo jų priklausančių priežasčių yra nepagrįstas. Esant darbo perskirstymui, remiantis susidariusiomis aplinkybėmis, kai darbuotojų darbinės funkcijos atlikimas tampa nebereikalingas ir nešantis darbdaviui nuostolius, tokių pareigų naikinimas laikomas pagrįstu.⁹⁶ Taigi, darytina išvada, kad kiekvienu atveju tiriant skundus dėl darbo sutarties nutraukimo, būtina išanalizuoti visas esamas aplinkybes, lemiančias priimamų sprendimų pagrįstumą bei teisėtumą. Aptartinu atveju, atleidžiamai grupei asmenų, reikalingas

⁹⁵ *Cit. Op.* 1, 135 str.

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. balandžio 8d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-556/2002.

valstybinių ir privačių įmonių darbininkų sąjungos pritarimas darbo sutarčių nutraukimui, tai numato įstatymas, kaip apsauginis garantas. Tačiau svarbu pabrėžti, kad jų draudimas nutraukti darbinius santykius, ne visada yra pagrįstas objektyviais kriterijais.

Taigi, daryti išvada, kad kiekvienu atveju, darbo sutarties nutraukimą būtina išanalizuoti detalai. Darbo santykių pasibaigimas nėra teigiamas reiškinys, bet nevisiškas paslėptasis (nematomas) darbuotojų užimtumas, kai egzistuoja netinkamas jėgos paskirstymas ir neracionalus jos panaudojimas bei aukštos kvalifikacijos darbuotojai dirba nekvalifikuotą darbą ir nepasiekiamas maksimaliai įmanomas darbo našumas, sukelia išpūstą darbuotojų skaičių bei žymiai sumažina darbuotojų uždarbį.

Kalbama apie darbo santykių nutraukimą likvidavus darbdavį, nesant teisių perėjimo. Likvidavimas yra vienas iš juridinio asmens pabaigos būdų. Kiekvienu atveju likviduojant darbdavį, atleidžiami visi darbuotojai. Vadinasi, darbo santykiai baigiasi visų darbuotojų tuo pačiu metu. Šiuo atveju nėra galimybės taikyti jokių įstatymo numatytų garantijų kito darbo pasiūlymas ir panašiai. Toks likvidavimas galimas, tiek pačių juridinio asmens dalyvių sprendimu, tiek priverstiniu būdu, tai yra esant teismo ar kreditorių sprendimui.

Likvidavimo metu pagrindinis uždavinys yra patenkinti visus juridinio asmens kreditorių reikalavimus. Pirmiausia yra tenkinami darbuotojų reikalavimai, susiję su darbo santykiais, reikalavimai atlyginti žalą dėl suluošinimo ar kitokio sveikatos sužalojimo ir sutrikdymo.

Pagrindai, kuriais remiantis galimas juridinio asmens likvidavimas, nustatyti civilinio kodekso 2.106 straipsnyje:

- juridinio asmens dalyvių sprendimas nutraukti juridinio asmens veiklą;
- teismo ar kreditorių susirinkimo sprendimas likviduoti bankrutavusį juridinį asmenį;
- teismo sprendimas likviduoti juridinį asmenį vadovaujantis civilinio kodekso 2.131 straipsniu bei 2.70 straipsnyje nurodytais atvejais;
- laikotarpio, kuriam buvo įsteigtas juridinis asmuo, pabaiga;
- juridinio asmens dalyvių skaičiaus sumažėjimas mažiau nei įstatymų leidžiamas minimumas, jeigu juridinio asmens dalyvis per šešis mėnesius po tokio sumažėjimo nenutaria juridinio asmens reorganizuoti ar pertvarkyti
- juridinio asmens steigimo pripažinimas negaliojančiu vadovaujantis civilinio kodekso 2.114 straipsniu.⁹⁷

Lyginant su kitais darbo sutarties nutraukimo pagrindais, darbo sutarties pasibaigimas likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo išsiskiria tuo, kad darbuotojai mažiausiai

⁹⁷ *Cit. Op.* 33, 2.106 str, 2.70 str, 2.114 str.

apsaugomi ir jų interesai nepasižymi gynimu. Be to, šiuo atveju darbo sutartis nutraukiama be perspėjimo. Tokia situacija yra dėl to, kad darbdavys nutraukia savo egzistavimą bei veiklą ir jo teisių niekas neperima.

Darbo santykių pasibaigimas darbuotojui mirus, remiasi tuo, kad darbinių funkcijų atlikimas nėra paveldimas. Vadinasi, tie asmenys, kurie remiantis civilinės teisės normomis, turi teisę į mirusio asmens teises, būtent darbinių teisių negalės paveldėti. Tai pagrindinis skirtumas nuo civilinių santykių, kur paveldimumas yra nuolatinis reiškinys, mirus vienam iš sutarties šalių. Toks teisių perėjimo negalimumas suprantamas dėl objektyvių priežasčių. Kiekvienas asmuo priimamas į darbą dėl jo asmeninių ir profesinių savybių ir tokių pat požymių turėti, bei tokias pat funkcijas atlikti, kitiems asmenims neįmanoma.

Darbuotojo mirtis darbe, įvardijama, kaip nelaimingas atsitikimas darbe. Tai yra įvykis darbe, pakeliui į darbą ar iš darbo sukėlęs mirtiną darbuotojo traumą, kurios, deja, net ir nuosekliai laikantis darbo saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytų reikalavimų nevisada pavyksta išvengti. Tokiu atveju darbdavio kaltės nėra, tačiau jis privalo laikytis visų įstatymo reikalavimų, susijusių su tinkamu išmokų sumokėjimu, mirusio darbuotojo paveldėtiniams. Remiantis Civilinio kodekso normomis nustatomą įpėdiniai, kurie turi reikalavimo teisę darbdaviui. Tai sudaro mirusio darbuotojo nepanaudotos atostogos ir kitos jam priklaususios išmokos.

Mirus darbuotojui, dažniausiai jo šeima lieka be maitintojo, sumažėja jos pajamos. Todėl valstybė, siekdama bent iš dalies sumažinti, tokiu atveju, kilusias neigiamas pasekmes, įvedė specifinę teisinę reguliavimą - valstybinio socialinio draudimo sistemą. Pagal kurią, likusiems mirusio darbuotojo išlaikomiems šeimos nariams, apskaičiuojama socialinė išmoka.

Mirus darbuotojui automatiškai išnyksta ir jo darbinis teisnumas bei veiksnumas. Jau buvo anksčiau kalbėta, kad darbo sutarties sudarymas galimas tik esant darbiniai veiksnumui ir teisnumui, todėl išnykus šiems požymiams, nutrūksta ir darbo sutartis.

Darbuotojo mirties atveju, darbo sutartyje padaromas įrašas, kad darbo sutartis nutraukta dėl darbuotojo mirties. Darbuotojo mirties faktas patvirtinamas remiantis mirties liudijimu ar teismo sprendimu.

Taip pat reikėtų paminėti ir darbo sutarties nutraukimo ypatumus, kai atleidžiamas bendrovės vadovas. Bendrovės ir jos vadovo santykiai yra specifiniai, juose yra pavedimo santykių bruožų, todėl DK yra nustatytos išimtys su bendrovės vadovu sudaromoms darbo sutartims. Viena iš nurodytų išimčių yra ta, kad su bendrovės vadovu sudaryta

darbo sutartis nutraukiama vadovaujantis ne DK, bet CK ir Akcinių bendrovių įstatyme⁹⁸ nustatytais pagrindais (DK 124 straipsnio 1 punktą, Akcinių bendrovių įstatymo 34 straipsnio 2 dalis, 37 straipsnio 3, 4 dalis). Bendrovės vadovą renkančio ir atšaukiančio organo teisė atšaukti jo išrinktą bendrovės vadovą nėra sąlygota jokiais aplinkybėmis ir yra absoliuti. Bendrovės ir jos vadovo darbo sutarties pagrindu atsiradusius santykius darbo teisės normos reglamentuoja tiek, kiek tai susiję su bendrovės vadovo teise pasinaudoti socialinėmis garantijomis, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymu, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimu, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos reglamentavimu.⁹⁹

2.3. Darbo santykių pradžios ir pabaigos reglamentavimo pakankamumo įvertinimas

Viena iš svarbiausių darbo sutarties instituto naujovių yra tai, kad Darbo kodekse atsisakyta baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindų sąrašo.¹⁰⁰ Tačiau kokios aplinkybės gali būti pripažįstamos svarbiomis, nurodoma į tam tikras su darbuotojo asmeniu susijusias aplinkybes, kurios konkrečiu atveju gali būti pripažintos svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį, todėl nurodomi bendriausi svarbių priežasčių požymiai:

- svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios nurodo darbuotojo kvalifikaciją, profesinius sugebėjimus, jo elgesį darbe, kai dėl to nėra darbuotojo kaltės;
- darbo sutartis taip pat gali būti nutraukiama dėl ekonominių, technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinio pertvarkymų ir dėl kitų priežasčių;
- dar viena išskiriama priežastis dėl kurios gali būti nutraukiama darbo sutartis yra, kai darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais.

Toks išskirtinumas labiau padeda suvokti, galimų priežasčių buvimą nutraukiant darbo sutartį remiantis Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalimi. Pagal minėtą straipsnį darbo sutartis pasibaigia dėl valinių darbdavio veiksmų. LAT senatas pateikė šio straipsnio apžvalgą, kurią patvirtino nutarimu Nr. 44. Šio nutarimo 3 punkte išaiškinta, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas ar jų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį.

⁹⁸ Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios 2000m. Nr. 64-1914.

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio mėn. 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-397/2007.

¹⁰⁰ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Vilnius: Aušra, 2006, p. 159.

Remiantis tuo pačiu LAT senato nutarimu, atleidžiant darbuotoją pagal 129 straipsnį į juridinių faktų sudėtį visada įeina:

- darbdavio iniciatyva, kuri turi būti išreikšta 130 straipsnyje nustatyta tvarka;
- svarbios priežastys ir ypatingo atvejo buvimas;
- faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas be jo sutikimo į kitą darbą.¹⁰¹

Darbo santykių reguliavimu paprastai siekiama apsaugoti darbuotojo teises, kadangi manytina, kad darbuotojo padėtis socialine prasme sudėtingesnė ir ji yra silpnesnė darbo santykių šalis lyginant su darbdaviu. Tačiau praktikoje ne retai darbuotojas piktnaudžiauja savo padėtimi, todėl būtina detaliau nustatyti visas aplinkybes įtakančias, pavyzdžiui, darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva.

Darbas yra neatsiejama asmens egzistencijos dalis. Kiekvienas asmuo turi teisę laisvai bei laisva valia pasirinkti kokį darbą dirbti, jo laisvė bei savanoriškumas privalo būti gerbtinas ir ginamas. Tačiau, dirbti norimą darbą trukdo reikiamos kvalifikacijos stoka. Tai ypač aktualu Lietuvoje, esant dažniems darbo rinkos pokyčiams, kurie sąlygoja tam tikros profesijos, kvalifikacijos paklausą. Reikiamų darbuotojų trūkumą lemia profesinio pasirengimo sistemos nelankstumas, darbo jėgos emigracija, ribotos galimybės pačioms įmonėms apmokyti joms reikalingus darbuotojus. Todėl būtina nustatyti teisės aktais paremtą reglamentavimą, minimaliai mažinant darbdavio kaštus, darbuotojo profesiniam mokymui.

Valstybei naudingiau, kad darbuotojas dirbtų ir neštų ekonominę naudą. Todėl tiek nuolatinis darbas, kuriam teikiama pirmenybė, tiek terminuotos sutarties pagrindu dirbantis asmuo gauna pajamas. Vadinasi, terminuotos sutarties laikotarpiu, asmuo save išlaiko ir jam nereikalinga valstybės parama. Todėl, Darbo kodekso nustatytas penkių metų terminuotos sutarties terminas, yra netikslingas. Svarbu, kad darbo sutarties terminas būtų naudingas darbuotojui ir darbdaviui, todėl jis turėtų būti nustatomas ne įstatymo, o šalių (darbuotojo ir darbdavio) susitarimu.

Darbo kodekse nustatyti ribojimai teisingi bei pagrįsti. Tačiau, akivaizdu, kad šiais ribojimais nepasiekiamas norimas rezultatas ir skaidrumo darbinių santykių funkcijų vykdyme pasigendama. Todėl, siūlytina teisinį reguliavimą išplėsti ir naikinti Vyriausybės nutarimu nustatytas išimtis, kuriem ribojimas netaikomas. Tiek kultūros įstaigų, kultūros ir meno darbuotojams, tiek valstybės ir savivaldybių sveikatos priežiūros biudžetinių įstaigų bei valstybės ir savivaldybių įmonių, užsiimančių farmacijos veikla, specialistams ir kitiems nutarime įvardintiems objektams ribojimas turėtų būti taikomas. Tokiu atveju vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje negalėtų dirbti artimais

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003, gruodžio 29 d, nutarimas Nr. 44.

giminaičiais laikomi asmenys, kurie susiję su vienas kito pavaldumu arba atliekantys vienas kito kontrolę. Žmogaus teisės gali būti apribojamos laikantis teisėtumo, pagrįstumo principų ir objektyvios būtinybės.

Žmogaus teisę į darbą garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija. Pažeistos teisės ginamos įstatymo nustatyta tvarka. Be to, Lietuvos darbo santykių nutraukimo pagrindai derinami su Europos Sąjungos teisės aktuose įtvirtintais reguliavimo principais. Todėl pats svarbiausias uždavinys Lietuvai, skatinti darbo vietų kūrimą bei darbinių santykių tęstinumą. Tai galima pasiekti mažinant darbdavių mokesčių našta, kuri ir nulemia bei skatina šešėlinės darbo rinkos vystimąsi.

3. DARBO SANTYKIŲ PRADŽIOS IR PABAIGOS REGLAMENTAVIMO FORMŲ IR REGULIAVIMO NORMŲ TAIKymo PERSPEKTYVOS LIETUVOJE

3.1. Darbo santykių pasibaigimo reglamentavimo perspektyvos Lietuvoje

Kai darbdavys nelikviduojamas, tačiau jo vieta nežinoma ir nėra darbdavio atstovų, susiduriama su neaiškia darbuotojų padėtimi. Tokia situacija galima, kai darbdavys yra fizinis asmuo. Susidūrę su šia problematika net darbo inspekcijos specialistai negalėdavo vieningai nuspręsti, kaip teisingiausia išspręsti susidariusią padėtį. Kadangi darbuotojas formaliai laikomas dirbančiu, tačiau negalinčiu įgyvendinti savo teisės. Jis negali paduoti pareiškimo dėl darbo sutarties nutraukimo, kadangi realiai nėra subjekto, kuris jį galėtų patenkinti.

Tokią padėtį išsprendė Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2011 m. vasario 23 d. nutarimu nr. 220, kuriame išdėstytas darbo santykių pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, tvarkos aprašas.

Esant aptartoms aplinkybėms, darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo santykius su darbdaviu, kurio buvimo vieta nežinoma, turi Lietuvos Respublikos valstybinei darbo inspekcijai pateikti paštu, elektroninėmis priemonėmis ar tiesiogiai rašytinį prašymą dėl darbo santykių pasibaigimo pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 4 punktą. Atitinkamai darbo inspekcija jau kitą dieną po prašymo gavimo dienos privalo internetinėje svetainėje pateikti informaciją apie pradėtą patikrinimą dėl darbdavio buvimo vietos nustatymo, nurodydama visus darbdavio rekvizitus. Tokia darbdavio nustatymo procedūra trunka dvidešimt darbo dienų. Praėjus darbdavio

paieškomis nustatytam terminui, darbo inspekcijos inspektorius, atlikęs visą patikrinimą išduoda darbuotojui atitinkamos formos pažymą, kuri konstatuoja darbo santykių pasibaigimą Lietuvos Respublikos darbo kodekso 124 straipsnio 1 dalies 4 punktu.¹⁰²

Toks darbo sutarties nutraukimo pagrindas suteikia darbuotojui apginti savo interesus. Šiuo atveju darbo sutarties nutraukimas žymintis darbinių santykių pabaigą bus laikomas nuo pažymos išdavimo datos. Sudėtinga spręsti, kaip bus teismų praktikoje sprendžiama, kai vis dėl to po kiek laiko atsiranda darbdavys. Manytina, kad darbo sutarties nutraukimas dingus darbdaviui, taip ir turėtų likti, kadangi darbuotojui sudarius naują darbo sutartį nenaudingas jos naikinimas. Tai grindžiama, darbuotojo kaip silpnesnės darbo santykių šalies, išskirtinesnis teisių gynimas.

Darbo santykiai pasireiškia vis didesne kaita, kuri labiausiai ir pasireiškia individuliuose darbo santykiuose. Ypač pastebimas didėjantis gamybos procesas, kuris būtent paslaugų sferoje pasižymi didėjančiu ne tik darbo jėgos, bet ir kompetencijos, žinių, sugebėjimų poreikiu. Reikia pažymėti, kad išryškėja darbuotojo savarankiškumo bei atsakomybės vaidmuo. Toks darbo rinkos pokytis suteikia nepalyginamai didesnes galimybes gabiems bei kvalifikuotiems asmenims įsitvirtinti darbo rinkoje. Iš to seka būtinybė didinti žmogiškojo kapitalo vertę. Lietuvai nesant turtingai žemiškųjų išteklių sferoje, būtina skatinti bei tobulinti protinį kapitalą. To pasekoje būtų mažinama darbo santykių nutraukimo būtinybė dėl pakankamai silpno Lietuvoje technologinio lygio verslo srityje. Deja, tenka pripažinti, kad mūsų valstybė skiria nepakankamai dėmesio darbo santykių išsaugojimui per šią prizmę.

Darbo teisėje galioja dar romėnų suformuluotas principas – *pacta sunt servanda* (sutarčių reikia laikytis).¹⁰³ Tai bendrasis principas, kuris šiandieną yra tam tikra prasme patobulintas ir išplėstas. Reikia laikytis ne tik sutarties, bet ir eilę įstatymų bei juos lydinių poįstatyminių aktų. Reikia pripažinti, kad mūsų įstatymleidystė neretai atsilieka nuo esamos ekonominės padėties, kuri ypač pasireiškia darbo teisėje. Pavyzdžiui, esant sunkiai padėčiai verslo sektoriuje reiktų greičiau į tai reaguoti ir susiaurinti darbuotojams teikiamas garantijas, kaip išeitinių išmokų dydis, išpėjimo apie atleidimą laikotarpis ir panašiai. Pastaraisiais metais itin aktualus išeitinių išmokų klausimas. Darbdaviai esantys ir taip sudėtingoje ekonominėje situacijoje, siekiant išsilaikyti priversti sumažinti darbuotojų skaičių. Tačiau jie susiduria su probleminėmis situacijomis. Pirma, dėl ilgai nepertraukiamai dirbančių darbuotojų, kurie dažniausiai yra vyresnio amžiaus ir

¹⁰² Valstybės žinios, 2011 m. vasario 26d. Nr. 24.

¹⁰³ TIAŽKIJUS, V. *Lietuvos Darbo teisės raida ir perspektyvos*. Darbo sutartis: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010, p. 186.

nebeturintys pakankamai sugebėjimų. Antra, dėl vėliau į verslą atėjusių jaunų darbuotojų, kurie dirba dar trumpą laiką, tačiau yra potencialūs darbuotojai. Išėtinės išmokos skaičiuojamos ir jų dydis priklauso nuo nepertraukiamo darbo laiko. To pasekoje darbdavys esantis sunkioje materialinėje padėtyje ir siekiantis išsaugoti verslą, priverstas atleisti jaunos, potencialius darbuotojus, kadangi jiems priklausančios išmokos sudaro kur kas mažesnes išlaidas darbdaviui.

Analizuojant, išpėjimo dėl atleidimo laikotarpio sumažinimą, ekonominės krizės aplinkybėmis įtakotų lanksteni verslo reagavimą į susidariusią padėtį. Tokiu būdu optimizuojami sąnaudų resursai tai yra sutrumpinamas darbo užmokesčio mokėjimo laikas atleidžiamam darbuotojui.

Būtina atkreipti dėmesį, kad tokie darbuotojų garantijų susiaurinimai vertintini teigimai tik esant verslo nuosmūkiui sąlygotam ekonominių priežasčių. Be to, valstybės politika turi būti optimizuotai nukreipta į atleidžiamų darbuotojų socialinių garantijų užtikrinimą bei pagalbą siekiant vėl įtraukti juos į darbo rinką.

3.2. Darbo santykių pradžios ir pabaigos reglamentavimo formų ir reguliavimo normų tobulinimo prielaidos

Vis pakankamai dažnai esantis diskusijų klausimas yra kiek valstybė turėtų kištis į visuomenėje vykstančius ekonominius, socialinius bei tame tarpe darbinius santykius. Tai, kad valstybė privalo juose dalyvauti klausimų nekyla, tačiau svarbu išanalizuoti iki kurios ribos. Šiandieninis darbo santykių optimizavimo poreikis skatina vis aktyviau sudarinėti ne tik Lietuvoje, bet daugelyje Europos valstybių vadinamasis netipines, tai yra ne nuolatinio pobūdžio darbams atlikti darbo sutartis. Taip siekiama didinti įmonių našumą bei konkurencingumą bei pačių darbuotojų lankstumą bei jų teisių apsaugos užtikrinimą. Valstybė gali paveikti vienus ar kitus procesus, norint pasiekti teigiamą rezultatą. Suteikiant įvairias mokesčines lengvatas darbdaviams, tam tikrose srityse, pavyzdžiui, aptarnavimo srityje pastebimas akivaizdus darbo sutarčių sudarymo augimas su socialiai pažeidžiamais asmenimis. Kalbant apie darbo sutarčių išskyrimą į rūšis, ypač didina labiau pažeidžiamų socialinių grupių teisės į darbą realizavimą. Asmenys, sąlygoti tam tikrų fizinių ar psichologinių savybių, turi galimybę nors tam tikru reikalingu laikotarpiu realizuoti save ir įsilieti į darbinių santykių sistemą.

Darbas yra įvairialypė sąvoka, tačiau ne bet kokią darbą reguliuoja darbo teisės normos, kurių pagrindu konstatuojama darbinių santykių pradžia. Darbo teisės

reguliuojami dabiniai santykiai turi atitikti keletą požymių: darbas turi būti kaip darbo funkcija, visada viena darbo santykių šalis yra darbdavys, bei darbas atliekamas už atlygį. Visa tai, apbrėžiama darbo sutartimi, kuri ir sąlygoja darbo santykių pradžią. Anksčiau kildavo nemažai nesusipratimų dėl darbo sutarties įforminimo, darbdaviai pranešdavo apie priimtą darbuotoją kompetetingoms institucijoms, tačiau vilkindavo darbo sutarties pasirašymą su darbuotoju. Buvo manoma, kad darbo sutarties pasirašymas neturi lemiamos reikšmės darbo santykių srityje. Tačiau šiandien jau turime aiškiai nubrėžtą liniją, kuri nurodo darbo sutartį, kaip teisinį pagrindą darbo santykiams tarp darbuotojo ir darbdavio atsirasti. Darbo sutarties pasirašymu yra patvirtinamas susitarimas tarp abiejų šalių bei jų teisių ir pareigų vykdymo privalomumas.

Šiandienai manytina, kad darbo sutarties sudarymo imperatyvas yra optimalus darbinių santykių egzistavimą patvirtinantis objektas. Valstybė nustato įpareigojimą sudaryti darbo sutartį, kurioje turi būti nustatytos būtinosios sąlygos, kurias detaliau jau yra aptartos, paskesnius klausimus darbo santykių subjektai jau sprendžia derybų būdu. Valstybė ypač šiuose teisiniuose santykiuose atlieka tik kontrolinę funkciją, kitaip tariant turi prižiūrėtojo statusą ir įsikiša tik tada, kai pažeidžiamos imperatyvios įstatymo normos ne tik darbo santykio pradžios ir pabaigos procesiniuose veiksmuose, bet ir pačių darbinių santykių egzistavimo eigoje.

Darbo sutarties įstatyme buvo nustatytas galutinis darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašas. Tokiu būdu bandyta apimti visus darbo sutarties nutraukimo atvejus ar bent jau išanalizuoti taip, kad būtų prieita prie vieno ar kito darbo sutarties nutraukimo atitinkančio atvejo iš sąrašo. Tokie Lietuvoje galioję tik tam tikri abstraktūs darbo sutarties nutraukimo pagrindai nekeldavo diskusijų, kadangi to pakako. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai yra tam tikri juridiniai faktai, su kuriais įstatymai sieja darbo santykių pasibaigimą.¹⁰⁴ Tačiau besikeičianti ekonominė situacija, priverčia reaguoti į susidariusią padėtį darbo rinkoje. Tai lemia darbo santykius reguliuojančių normų tobulinimą.

Darbo teisės reglamentavimą reikia kaskart tobulinti ir reformuoti siekiant suderinti nacionalinius teisės aktus su galiojančiais Europos Sąjungos teisės aktais. Be to, Lietuvai esant Tarptautinės darbo organizacijos nare būtina ratifikuoti šios organizacijos konvencijas bei jas inkorporuoti į Lietuvos darbo teisės sistemą. Išryškėja būtinybė darbo teisės standartų pripažintų tarptautinėje arenoje, įtvirtinimui Darbo kodekso normomis.

¹⁰⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 412.

Taigi reikėjo pereiti nuo centralizuoto reguliavimo iki tokio, kur didžiausias dėmesys būtų skiriamas individualiems santykiams, paremtiems dipozityvumo principu.

Darbo santykiai einantys kartu tiek su politine, tiek su ekonomine sąsaja yra sudedamoji visuomeninių santykių dalis. Jų negalima reglamentuoti atskirai ar izoliuoti vieną nuo kitos. Ekonominis poreikis teisiškai įforminamas tada, kai jis suprantamas, kaip valstybės politinis reikalavimas. Kadangi ekonominės problemos glaudžiai susijusios su darbu, tai ir darbo santykių klausymai bus išspręsti suregulius ekonominę rinką. Negalima pasiekti teisingumo tenkinant tik vienos visuomenės dalyvių pusės interesus paneigiant kitos pusės poreikius. Tai išryškina būtinybę sparčiau reaguoti įstatyminėmis normomis į ekonominius dėsnius, siekiant sušvelninti susidariusių sudėtingų aplinkybių padarinius. Todėl labai svarbu nors ir labai sudėtinga nustatyti kiek įmanoma lankstesnį būdą išlaikyti ekonominį stabilumą, kuris suteikia pastovumą darbo santykių srityje.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Darbo santykių egzistavimo tarp šalių faktas turi būti nustatomas remiantis faktiniais duomenimis, dėl ko šalys iš tikrųjų buvo susitarusios, o ne vien tik atsižvelgiant į tarp šalių sudarytai sutarčiai suteiktą pavadinimą ir sutarties formą. Taigi, darbo santykių egzistavimo faktas priklauso nuo tam tikrų objektyvių aplinkybių egzistavimo, o ne nuo to, kaip viena ar abi šalys vertina tarp jų egzistuojančius santykius.
2. Papildomų garantijų suteikimas tam tikroms socialinėms žmonių grupėms pasireiškia akivaizdžiu šių asmenų vengimu įdarbinti, todėl darbdaviai realiai suvokdami savo, kaip pelno siekiančio subjekto padėtį, ieškosi darbuotojų, turinčių pilnavertį darbinį teisingumą ir veiksnumą. Tam, kad tokia nepilnateisių darbuotojų padėtis būtų sušvelninta, valstybė turėtų kompensuoti galimus darbdavio netiesioginius nuostolius. Tai galėtų būti tam tikrų lengvatinių su minimaliomis palūkanomis ar beprocentinių paskolų suteikimas verslui plėtoti, taip pat mokesčių naštos sumažinimas ir panašiai.
3. Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte nėra įtrauktas diskriminacijos draudimas dėl neįgalumo. Ši kategorija asmenų yra ypač pažeidžiama. Šiems darbo santykių dalyviams yra taikomos bendrosios darbo santykių normos. Jų apsauga išvedama iš sisteminio darbo kodekso bei kitų įstatymų normų aiškinimo. Tai laikytina Darbo kodekso spraga. Įstatymo leidėjui būtų tikslinga pašalinti šią spragą.
4. Pagal DK 99 str. 1 d. darbo sutartis laikoma sudaryta nuo to momento, kai šalys susitaria dėl sutarties sąlygų. DK 99 str. 2 d. nustato, kad darbo sutartis turi būti sudaroma raštu. Darbo sutarties formos nesilaikymas nelemia jos nesudarymo. Dažniausiai tik apsunkinamas įrodinėjimas. Įrodinėti, kad darbo sutartis buvo sudaryta, galima visomis CPK leidžiamomis įrodinėjimo priemonėmis.
5. Darbo sutartis gali būti nutraukta tik įstatymo numatytais atvejais ir tik laikantis nustatytos procedūros. Darbinių santykių pasibaigimo netinkamas įforminimas arba jos procedūrų pažeidimas gali sąlygoti pripažinimą nesant pasibaigus darbo santykiams.
6. Darbuotojui ginčijant darbo sutarties nutraukimo pagrindą, tačiau esant aplinkybėms tvirtinančioms atleidimo teisėtumą, teismai pagrįstai įpareigoja tik pakeisti darbinių santykių pasibaigimo formuluotę, o darbo santykiai, esant pagrįstam darbo sutarties nutraukimo reikalavimui, baigiasi.
7. Ūkio ministerija pateikė 2011 m. spalio 27 d. Darbo kodekso pakeitimo įstatymo projektą, kuriuo siūloma liberalizuoti Darbo kodekso kai kurias nuostatas, leisiančias nustatyti darbo santykių subjektams patiems lankstesnes darbo sąlygas įdarbinant

darbuotojus, uždirbančius daugiau nei 6500 litų per mėnesį. Pats pasiūlymas iš principo vertintinas teigiamai, tačiau jį reiktų dar patobulinti. Pirmiausia, ta suma turėtų būti didesnė. Antra, reiktų išplėsti diferenciacijos principo reikšmę bei liberalesnį darbo sutarties sudarymą sieti ne su konkrečia pinigine išraiška, o su minimaliuoju darbo užmokesčiu. Trečia, darbo sutarties pagrindai turėtų išlikti DK prerogatyvai. Jeigu darbuotojas sugebėjo susitarti dėl didelio darbo užmokesčio, vadinasi jis yra pajėgus derėtis ir darbo, poilsio laiko bei dėl kitų darbo sutarties nuostatų.

LITERATŪRA

Tarptautiniai teisės aktai:

1. TDO konvencija Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-675.
2. TDO konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 1977-1995.

Norminė literatūra:

1. Lietuvos Respublikos konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340.
5. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 18-457.
6. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios, Nr. 36-973.
7. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-521.
8. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas. Valstybės žinios, Nr. 2-25.
9. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 112-3100.
10. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 45-1708.
11. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Valstybės žinios, 2004, Nr. 73-2539.
12. Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymas. Valstybės žinios 2000m. Nr. 64-1914.
13. Lietuvos Respublikos vyriausybės 2004 m. gruodžio 24 d. Nutarimo Nr. 656, „Dėl nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo“ pakeitimo. Valstybės žinios, 2011 m. vasario 26d. Nr. 24.

Specialioji literatūra:

1. BAGDANSKIS, T. DAMBRAUSKIENĖ, G. GUOBAITĖ, R. cit.op. *Darbo teisės vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008;
2. DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*, Vilnius: Aušra, 2006;
3. DAVIDAVIČIUS, H. *Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas apie darbuotojų įdarbinimą, jų darbo sąlygų keitimą ir atleidimą iš darbo*. Vilnius: Smaltija, 2003;
4. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;
5. DAGYS, M. *Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių darbo teisės klausimais rinkinys 2001-2004 m.*, Vilnius, 2004;
6. DAMBRAUSKAS, A. NEKRAŠAS, V. NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*, Vilnius: Mintis, 1990;
7. DAMBRAUSKIENĖ, G. MACIJAUSKIENĖ, R. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007;
8. NEKROŠIUS, *Ipolitais. Lietuvos respublikos darbo kodekso komentaras III dalis*, Vilnius: Justitia, 2004;
9. MIKELĖNAS, V. in *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Pirmasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2002;
10. NEKROŠIUS, I.; BUŽINSKAS, G.; ČIOČYS, P.A.; *et al. Darbo teisė: vadovėlis*, Vilnius: Teisnės informacijos centras, 2008;
11. KVIETKAUSKAS, V. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius, 1985;
12. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*, Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010;
13. PETRYLAITĖ, D. DAVULIS, T. PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje, kolektyvinė monografija*, Vilnius, 2008 m.
14. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*, Vilnius: Teisnės informacijos centras, 2005;
15. TIAŽKIJUS, V. PETRAVIČIUS, R. BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*, Vilnius: Justitia, 1999;
16. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, I Tomas, Vilnius: Justitia, 2005;

Straipsniai:

1. DAVIDAVIČIUS, H. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu. *Juristas*, 2009, birželis, nr.6.
2. MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, nr.10(88), p. 7
3. RAZGŪNIENĖ, A. Darbo instituto ypatumai baltijos valstybėse. *Jurisprudencija*, 2005, T74 (66), p. 52.
4. TIAŽKIJUS, V.. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai. *Justitia*, 2004, nr.1(49), p. 50
5. SNARSKYTĖ, I. Neįgalių asmenų darbo teisinis reglamentavimas: kai kurie aspektai. *Jurisprudencija*, 2007, nr. 3(93), p. 78.

Teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Wellman“* Nr. 3K-3-1012/2000.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje *M. Š. v. Molėtų pradinė mokykla*, bylos Nr. 3K-3-23/2011.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio mėn. 18 d. nutarimas Nr. 45; "Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje".
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje *V. V. v. AB „Jonavos grūdai“*, bylos Nr. 3K-3-186/2008.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 31 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. sodininkų bendrija „Volungėlė“, bendrijos pirmininkas A. A. L.*, bylos Nr. 3K-3-542/2008.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje *M. P. v. UAB „Vevira“*, bylos Nr. 3K-3-464/2009

7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje *I. O. v. Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka*, bylos Nr. 3K-3-551/2009.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *T. S. v. VĮ Kėdainių miškų urėdija*, bylos Nr. 3K-3-547/2009.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009m. Kovo 16d. Nutartis civilinėje byloje *J. S. B. v. Vilniaus miesto vyriausiosios policijos komisariatas*, bylos Nr. 3K-3-102/2009.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, taikymo teismų praktikoje“// Teismų praktika. 2003, Nr. 20 P. 192.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2002 m. balandžio 8d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-556/2002.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje *R. L. v. AB „VST“*, bylos Nr. 3K-3-213/2008.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. sausio mėn. 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13.
14. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2011 m. lapkričio mėn. 11 d. nutartis byloje Nr. N-575-3284-11.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio mėn. 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-397/2007.
16. Vilniaus rajono Apylinkės teismo Pranešimas, 2009m. sausio 22d.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. Birželio 18d. nutarimas Nr.45.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44.

Travaux préparatoires:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 95, 130, 140, 144, 150, 152 ir 184 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 129(1) straipsnio įstatymo projektas. 2011-10-27. Nr. 11-3790-01.

SANTRAUKA

Šiame darbe aptariama darbo santykio pradžia ir pabaiga. Tai yra, nuo kada darbo teisinių santykių subjektai įgyja tarpusavio teises ir pareigas, bei kada ir kokiais atvejais jos baigiasi. Nurodomi reikalavimai, kuriuos turi atitikti darbo santykio šalys. Jos turi laikytis sąžiningumo, protingumo, teisingumo principų, siekiant sukurti darbo teisinius santykius. Reikalavimai darbuotojui analizuojami lyginamuoju metodu. Pagal darbo teisę, asmens, kaip darbuotojo teisingumo ir veiksnio nustatymas bei įgyjimas, skiriasi nuo civilinės teisės.

Darbo teisiniai santykiai atsiranda tik darbo sutarties pagrindu. Pateikiamas darbo sutarties turinys, kuriame išdėstomos būtinosios sąlygos. Būtinųjų sąlygų nustatymas, kuris paremtas šalių susitarimu, negali pažeisti imperatyvių įstatymo normų, reikalaujančių užtikrinti darbuotojo interesus.

Analizuojami darbo santykių nutraukimo pagrindai, numatyti Lietuvos Respublikos darbo kodekse, tai yra darbo santykių nutraukimas šalių susitarimu, darbuotojo pareiškimu, dėl darbuotojo kaltės, darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės ir kitais pagrindais. Aptariamos tiek iš darbdavių, tiek iš darbuotojų pusės kylantys klausimai dėl netinkamo teisės normų interpretavimo. Teorijai pagrįsti darbe remiamasi teismine praktika, konkrečiomis Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartimis nurodančiomis įstatymų taikymo praktiką darbo bylose.

INITIATION AND TERMINATION OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

ZUSAMMENFASSUNG

Diese Arbeit beschäftigt sich mit dem Arbeitsverhältnis vom Anfang bis am Ende. Das heißt, das Arbeitsverhältnis zwischen den Entitäten, und die Rechte und Pflichten und wann und unter welchen Umständen das Arbeitsverhältnis beendet wird. Es werden die Anforderungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber beschrieben. Sie müssen mit den Grundsätzen der Fairness und Gerechtigkeit entsprechen, um eine Arbeitsbeziehung aufzubauen. Voraussetzungen für die Personal-Analyse der vergleichenden Methode. Unter Arbeitsrecht, unterscheidet sich eine Person von Rechts- und Handlungsfähigkeit des Arbeitnehmers und die Einrichtung von Akquisition, aus dem Zivilrecht.

Die Grundlage des Arbeitsverhältnis ist der Arbeitsvertrag. Der Inhalt des Arbeitsvertrag bestimmen die erforderlichen Voraussetzungen und basieren auf den Vereinbarungen der beiden Parteien. Er muss den Vorschriften des Rechts entsprechen und die Interessen des Arbeitnehmer erfüllen.

Diese Arbeit analysiert die Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Arbeitsgesetzbuch für die Republik Litauen. Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien seitens Arbeitnehmer ohne Verschulden des Arbeitgebers oder eine Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnissen durch Verschulden des Arbeitnehmer oder andere Gründe. Diese Arbeit beschäftigt sich sowohl mit dem Fragen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmerseite, die durch unsachgemäße Auslegung des Rechts entstehen. Die Theorie über die Arbeit beruht auf der Rechtsprechung und spezifische Rechtsfälle aus der Praxis des litauischen Obersten Gerichtshof.