

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Justino Ragaliausko,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studento

Magistro darbas

**ATLEIDIMO UŽ DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMUS IR DARBDAVIO
INICIATYVA, NESANT DARBUOTOJO KALTĖS, ATSKYRIMAS**

Vadovas: doc. dr. Justinas Usonis

Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius, 2016

TURINYS

| | |
|--|----|
| ĮVADAS | 3 |
| 1. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS IR NUTRAUKIMAS | 5 |
| 1.1. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, samprata | 8 |
| 1.2. Darbo sutarties nutraukimo už darbo drausmės pažeidimus samprata | 13 |
| 2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO UŽ DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMUS IR DARBDAVIO INICIATYVA, NESANT DARBUOTOJO KALTĖS, PRIEŽASTYS | 18 |
| 2.1. Darbo sutarties nutraukimo už darbo drausmės pažeidimus priežastys | 18 |
| 2.1.1. Darbo drausmės pažeidimas | 18 |
| 2.1.2. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas..... | 25 |
| 2.2. Darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, lemiančios priežastys | 28 |
| 2.2.1. Su darbuotojo asmeniu susijusios priežastys | 28 |
| 2.2.2. Su darbdaviu susijusios priežastys..... | 36 |
| 3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO UŽ DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMUS IR DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DĖL SVARBIŲ PRIEŽASČIŲ TVARKOS PALYGINIMAS | 40 |
| 3.1. Darbo sutarties nutraukimo procedūrinių reikalavimų palyginimas, atskyrimas | 40 |
| 3.2. Garantijų darbuotojams ir darbo sutarties nutraukimo apribojimų taikymas | 49 |
| 3.3. Darbo sutarties nutraukimo kaštai | 59 |
| IŠVADOS | 63 |
| LITERATŪROS SARAŠAS | 65 |
| SANTRAUKA | 78 |
| SUMMARY | 79 |

IVADAS

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – LRKT) savo jurisprudencijoje yra pažymėjęs, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹ (toliau - Konstitucija) 48 straipsnyje įtvirtintos žmogaus teisės į darbą laikytinos neatskiriama konstitucinio žmogaus statuso dalimi². Iš darbo santykių gaunamos pajamos sudaro daugelio žmonių ekonominės gerovės pagrindą. Darbo santykiai vertintini ir kaip svarbi žmogaus savirealizacijos, socializacijos forma. Atsižvelgiant į neabejotiną darbo santykių svarbą bei dažnai skirtingus darbo santykių šalių interesus, teigtina, jog valstybei tenka svarbi ir sudėtinga užduotis numatyti tokį darbo teisinių santykių reguliavimą, kuriuo būtų sudaromos sąlygos konkurencingos darbo rinkos plėtrai bei užtikrinamas tinkamas darbuotojo, kuris laikytinas silpnesne darbo teisinių santykių šalimi, ir darbdavio interesų balansas tiek darbo proceso metu, tiek darbo santykių atsiradimo bei pasibaigimo momentu.

Temos aktualumas. Įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui³ (toliau – DK), darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva institutas buvo iš esmės pakeistas. Siekiant užtikrinti teisinio reguliavimo lankstumą, skirtingos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva priežastys įstatyme apibrėžtos bendro pobūdžio sąvokomis, kurios darbo santykių šalių neretai suprantamos skirtingai. Todėl išsamus darbe analizuojamų atleidimo atvejų bei juos lemiančių priežasčių atskyrimas laikytinas būtina sąlyga, siekiant užtikrinti, jog įstatyme numatyti darbo sutarties nutraukimo procedūriniai reikalavimai, apribojimai, garantijos kai kurioms darbuotojų grupėms būtų taikomi pagrįstai. Išsamus darbe analizuojamų atleidimo atvejų atskyrimas laikytinas būtina sąlyga siekiant įvertinti ar įstatymų leidėjas, įgyvendindamas jam tenkančią pareigą numatyti tinkamą darbo santykių teisinį reguliavimą, įvertina ir atsižvelgia į analizuojamus atleidimo atvejus lemiančių priežasčių skirtingą pobūdį, taip užtikrindamas tinkamą darbo santykio šalių interesų balansą.

Darbo objektas. Darbuotojo atleidimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, ir darbuotojo atleidimo už darbo drausmės pažeidimus teisinis reguliavimas.

Darbo tikslas. Atlikti Lietuvos Respublikos įstatymų, poįstatyminių teisės aktų, tarptautinių teisės aktų, kuriais reglamentuojamas atleidimas darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, ir už darbo drausmės pažeidimus bei aktualios teismų praktikos analizę.

¹ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugšėjo 24 d. nutarimas [Interaktyvus] [Žiūrėta 2016-03-15], prieiga per internetą per <<http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta380/content>>.

³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

Darbe siekiama visapusiškai atskirti analizuojamus atleidimo atvejus ir aptarti su jų atskyrimu susijusius probleminius klausimus.

Darbo uždaviniai:

1. Išnagrinėti ir atskirti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, ir darbo sutarties nutraukimo už darbo drausmės pažeidimus pagrindų sampratas;
2. Išanalizuoti ir atskirti DK numatytas atleidimą už darbo drausmės pažeidimus ir darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, lemiančias priežastis;
3. Išanalizuoti ir atskirti darbo sutarties nutraukimo procedūras, apribojimus ir garantijas, taikomas nutraukiant darbo sutartį darbe analizuojamais darbo sutarties nutraukimo pagrindais.

Darbo metodai. Magistro darbo tikslui pasiekti ir darbo uždaviniams įgyvendinti pasitelkti: istorinis, lingvistinis, teleologinis, lyginamasis, sisteminis, loginis, kritinės analizės tyrimo metodai. Tyrimo metodai darbe naudojami kompleksiskai, siekiant užtikrinti visapusišką darbe aptariamų klausimų analizę. Atsižvelgiant į darbo temos specifiką, svarbiausiu darbe naudotu tyrimo metodu laikytinas lyginamasis tyrimo metodas, kurio pagalba lyginami, o kartu ir atskiriami darbe analizuojami skirtingi atleidimo iš darbo atvejai.

Darbo naujumas ir originalumas. Klausimus, susijusius su atskirais šio darbo aspektais yra nagrinėję T. Bagdanskis, I. Nekrošius, V. Tiažkijus, R. Macijauskienė, V. Mačiulaitis. Šio darbo originalumas pasireiškia tuo, kad darbe ne tik skiriamas didelis dėmesys atskirų darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų analizei, tačiau ir vertinama, kokią įtaką atskirų darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų taikymas turi darbuotojo ir darbdavio interesų apsaugai. Darbe taip pat skiriamas dėmesys su analizuojamus atleidimo atvejus lemiančių priežasčių atskyrimu susijusiai problematikai.

Darbo šaltiniai. Pagrindiniu norminiu darbo šaltiniu laikytinas DK. Analizuojant atskirus klausimus, darbe taip pat remiamasi Konstitucija, specialiais įstatymais ir poįstatyminiais teisės aktais, tarptautiniais ir Europos Sąjungos teisės aktais. Iš darbe naudotų doktrininų šaltinių išskirtina: V. Tiažkijaus monografija „Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas“⁴. Analizuojant magistro darbo temą, didelis dėmesys skirtas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) jurisprudencijai.

⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005.

1. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS IR NUTRAUKIMAS

Darbo sutarties sudarymas laikytinas teisinių darbo santykių atsiradimą lemiančiu juridiniu faktu. Pasibaigus darbo sutarčiai, baigiasi ir teisiniai darbo santykiai, o kartu ir buvusio darbo teisinio santykio subjektų teisės ir pareigos⁵.

Analizuojant darbo sutarties pasibaigimą, išskirtinos kelios lingvistiškai panašios, tačiau teisiniu požiūriu skirtingą prasmę turinčios sąvokos: darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties nutraukimas, atleidimas iš darbo. Remiantis teisės doktrina, teigtina, kad terminas „darbo sutarties pasibaigimas“ laikytinas plačiau. Kaip pažymi I. Nekrošius, terminas „darbo sutarties pasibaigimas“ apima visus atvejus, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu⁶. Sąvoka „darbo sutarties nutraukimas“, savo ruožtu, apibūdina vieną iš DK 124 str. 1 dalyje numatytų darbo sutarties pasibaigimo būdų, kai darbo sutartis pasibaigia dėl valingų darbo sutarties šalių arba įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų. Kiek kitokią darbo sutarties nutraukimo sąvoką pateikia V. Tiažkijus, išskirdamas, kad darbo sutartis aptariamu būdu pasibaigti gali dėl vienos ar abiejų darbo sutarties šalių bei įgaliotų valstybės organų ar pareigūnų veiksmų⁷. Trečioji sąvoka – „atleidimas iš darbo“, reiškia darbo sutarties nutraukimo procedūrą, darbo sutarties pasibaigimo rezultatą, teisinį darbo sutarties pasibaigimo padarinį⁸.

Darbo sutarties pasibaigimas galimas tik esant vienam iš įstatyme numatytų darbo sutarties pasibaigimo pagrindų. Kaip pažymi I. Nekrošius, darbo sutarties pasibaigimo pagrindais laikytini juridiniai faktai, su kuriais įstatymas sieja darbo sutarties pasibaigimą⁹. Pažymėtina, kad kitaip nei iki DK įsigaliojimo galioję Darbo įstatymų kodeksas¹⁰ (toliau – DĮK) bei Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas¹¹ (toliau – DSI), DK nenumato detalaus baigtinio darbo sutarties pasibaigimo pagrindų sąrašo, o apsiriboja apibendrinamojo pobūdžio darbo sutarties pasibaigimo pagrindų nurodymu¹².

⁵ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 121.

⁶ *Ibid.*

⁷ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 408.

⁸ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. Vilnius: *Jurisprudencija*, 2006 10(18); p. 72.

⁹ *Cit. op. 5.*

¹⁰ Darbo įstatymų kodeksas. Vilnius: Teisingumo ministerijos leidykla, 1989, (su pakeitimais ir papildymais).

¹¹ Žinios, 1991, Nr. 36-973.

¹² 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 (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2003, Nr. 20.

Vadovaujantis DK 124 str. 1 dalimi, teigtina, kad darbo sutarties pasibaigimo pagrindais laikytini atvejai, kai darbo sutartis pasibaigia:

- 1) ją nutraukus DK ir kituose įstatymuose numatytais pagrindais;
- 2) likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo;
- 3) darbuotojui mirus;
- 4) kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma.

Šio darbo temos kontekste išskirtini DK 124 str. 1 dalies 1 punkte numatyti darbo sutarties pasibaigimo atvejai, kai darbo sutartis baigiasi ją nutraukus DK ir kitų įstatymų numatytais pagrindais. Darbo sutarties nutraukimo pagrindais laikytini įstatyme numatyti juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Darbo sutarties nutraukimo pagrindus pagal darbo sutarties šalių valią V. Tiažkijus skirsto į: darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu (DK 125 str.), darbuotojo pareiškimu (DK 127 str. 1-2 d.; DK 128 str.; DK 107 str. 2 d.), darbdavio iniciatyva (DK 129 str.; DK 136 str. 3 d.; DK 107 str. 1 d.)¹³.

Analizuojant darbuotojo ir darbdavio darbo sutarties nutraukimo teisę lyginamuoju metodu, pastebėtina, kad nors darbo sutarties nutraukimo teisė DK suteikiama abiem darbo sutarties šalims, tačiau praktiniu požiūriu darbuotojo ir darbdavio galimybės pasinaudoti darbo sutarties nutraukimo teise skiriasi. Kaip pažymi I. Nekrošius, DK įtvirtina visišką darbuotojo laisvę nutraukti darbo sutartį savo valia. Jis tik turi laikytis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Darbdaviui tokios laisvės DK nenumato¹⁴.

Kaip pažymi V. Tiažkijus, teisinis reguliavimas, kuriuo darbuotojui suteikiama teisė darbo sutartį nutraukti savo valia, nenurodant jokių priežasčių, motyvų ar kitokių aplinkybių, laikytinas darbo laisvės principo (Konstitucijos 48 str. 2 d.) įtvirtinimo būdu¹⁵. DK numatytas nelygias darbuotojo ir darbdavio galimybes bet kada nutraukti darbo sutartį pozityviai vertina ir V. Mačiulaitis¹⁶.

Analizuojant teisės doktriną, pastebėtina, kad aptariamas teisinis reguliavimas sulaukia ir kai kurių mokslininkų kritikos. Pasak J. Usonio ir T. Bagdanskio, teisinis

¹³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia 2005, p. 413.

¹⁴ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 129.

¹⁵ *Cit. op.* 13, p. 416.

¹⁶ MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 67.

reguliavimas, kuriuo darbuotojui suteikiama teisė be jokios priežasties nutraukti darbo sutartį apie tai prieš 14 darbo dienų įspėjus darbdavį (DK 127 str. 1 d.), gali sąlygoti darbdavio nuostolius, nes DK numatytas 14 darbo dienų įspėjimo terminas gali būti objektyviai nepakankamas surasti bei apmokyti naują darbuotoją. Mokslininkų nuomone, terminuotos darbo sutarties atveju darbuotojui darbo sutarties nutraukimo teisė turėtų būti suteikiama tik esant svarioms darbo sutarties nutraukimo priežastims¹⁷.

Vertinant darbuotojo ir darbdavio darbo sutarties nutraukimo teisės disproporcijos priežastis, manytina, jog ji sąlygota vienos iš pagrindinių darbo teisės funkcijų – socialinės (apsauginės) funkcijos įgyvendinimo. Kaip pažymi I. Nekrošius, socialinė (apsauginė) funkcija laikytina viena iš pagrindinių darbo teisės funkcijų, iš esmės nulėmusių darbo teisės, kaip atskiros teisės šakos susiformavimą. Įgyvendinant šią funkciją, siekiama sustiprinti bei ginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojų interesus. Vienas iš būdų, kuriais įgyvendinama minėta darbo teisės funkcija, yra tam tikrų darbo sutarties nutraukimo taisyklių numatymas.

Darbdavio teisės savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį ribojimas taip pat tiesiogiai sietinas su tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės aktais. DK numatytas teisinis reguliavimas atitinka 1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva¹⁸ 4 straipsnį, kuriame *expressis verbis* numatyta, jog darbo santykiai su darbuotoju negali būti nutraukiami jeigu nėra tokiam nutraukimui pagrįstos priežasties ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos¹⁹ 30 straipsnį, kuriame numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Europos Sąjungos teisės aktus, bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju.

Kaip pažymi V. Mačiulaitis, minėti teisės aktai įtvirtina darbo teisinių santykių, o kartu ir darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva instituto teisiniam reguliavimui svarbų darbo santykių stabilumo principą, kuris tiesiogiai įtvirtinimas ir DK 2 str. 1 d. 8 punkte. Kaip pažymi mokslininkas, darbo santykių stabilumo principas reiškia, kad darbo teisiniai santykiai turi atitikti nuolatinumo kriterijus. Šio principo esmė ir tikslas yra

¹⁷ BAGDANSKIS, T; USONIS, J. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2010, 1(119), p. 215-216.

¹⁸ 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva [interaktyvus] [žiūrėta 2016-02-25], prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/neratifikuotos-konvencijos-liet.-kalba.html>>.

¹⁹ OL, L 326, 26/10/2012, p. 391 – 407.

apsaugoti darbuotojus nuo didelės darbo teisinių santykių kaitos bei nepagrįsto darbo sutarčių nutraukimo²⁰.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta ir sistemiškai analizuojant numatytus darbo sutarties pasibaigimo darbdavio iniciatyva pagrindus, teigtina, kad įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės aktus, darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį visais atvejais sieja ne tik su jo valia, bet ir su tam tikrų objektyvių aplinkybių egzistavimu. Darbdavio darbo sutarties nutraukimo teisė yra diferencijuojama, atsižvelgiant į tai ar darbo sutartis nutraukiama nesant darbuotojo kaltės, ar dėl kaltų darbuotojo²¹ veiksmų²².

1.1. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, samprata

Analizuojant darbdavio teisės darbo sutartį nutraukti savo iniciatyva dėl su darbuotoju kalte nesietinų priežasčių raidą, pažymėtina, kad tokią darbdavio teisę numatė tiek DĮK, tiek DSĮ. Atkreiptinas dėmesys, jog kitaip nei DK, šie teisės aktai numatė detalius ir baigtinius darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, dėl su darbuotoju kalte nesietinų priežasčių, pagrindų sąrašus.

Vertinant tokį teisinį reguliavimą, pritartina teiginiui, jog teisinis reguliavimas, kuriuo numatomas baigtinis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų sąrašas, laikytinas teoriškai nepagrįstu ir praktikoje sunkiai pritaikomu²³. Pritartina I. Nekrošiaus nuomonei, kad tokia praktika neatitiko ne tik naujų ekonominių sąlygų, bet ir prieštaravo teisei logikai, nes darbo ir gamybos procesai yra per daug įvairūs, kad juos būtų galima iš anksto tiksliai prognozuoti²⁴. Negatyviai tokį teisinį reguliavimą vertina ir A. Šuminas, kartu pažymėdamas, kad pereinamuoju laikotarpiu pasirinktas kazuistinis darbo sutarties nutraukimo būdų reguliavimo modelis padėjo bent iš dalies apginti darbuotojų teises²⁵.

²⁰ MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 2012, 4(2), p. 561.

²¹ Pastaba: darbo sutartis, nesant darbuotojo kaltės, darbdavio iniciatyva taip pat gali būti nutraukiama pagal specialų DK 107 str. 1 dalyje numatytą darbo sutarties nutraukimo pagrindą.

²² NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo Teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 247.

²³ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės pateiktas darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas, 2001 m. gruodžio 10 d. Nr. IXP – 1268 [Interaktyvus]. [Žiūrėta 20016-02-10], prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=156024%20>.

²⁴ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 130.

²⁵ ŠUMINAS, A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. *Teisė*, 1999, 33(2), p. 67.

Primant DK baigtinio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, priežasčių katalogo atsisakyta²⁶. DK pasirinktas nemažai diskusijų sukėlęs²⁷, iš esmės naujas, darbo teisinių santykių dinamišką pobūdį atitinkantis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, reguliavimo modelis, pagal kurį darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį, nesant darbuotojo kaltės, siejama ne su baigtiniu darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašu, bet su svarbios priežasties, pagrindžiančios darbo sutarties nutraukimą, egzistavimu. Kaip pažymi V. Mačiulaitis, svarbi priežastis šiuo atveju laikytina tam tikru darbo teisinių santykių stabilumą užtikrinančiu saugikliu²⁸.

Vadovaujantis DK 129 str. 1 dalimi, teigtina, kad darbdavys savo iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, neterminuotą darbo sutartį gali nutraukti dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs darbuotoją DK 130 str. nustatyta tvarka. Atleisti darbuotoją iš darbo pagal šį darbo sutarties nutraukimo pagrindą darbdavys gali tik tuomet, kai negalima darbuotojo perkelti į kitą darbo vietą.

Nagrinėjamos temos kontekste pažymėtina, jog DK 129 str. numatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, pagal kurį darbo sutartis gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, netaikytinas, kai darbo sutarties nutraukimas grindžiamas darbuotojo padarytu darbo drausmės pažeidimu²⁹.

Analizuojant DK 129 str. numatytą teisinį reguliavimą tarptautinės teisės kontekste, pažymėtina, kad darbdavio teisės nutraukti darbo sutartį, nesant darbuotojo kaltės, ribojimas svarbių darbo sutarties nutraukimo priežasčių egzistavimu atitinka Europos socialinės chartijos (pataisytos)³⁰ 24 straipsnį, kuriame *expressis verbis* numatyta, jog visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstais įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais. DK 129 str. numatytas teisinis reguliavimas atitinka ir 1982 m. TDO konvencijos Nr. 158

²⁶ *Cit. op.* 24.

²⁷ NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. In *2003 m. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004, p. 156.

²⁸ MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 33.

²⁹ 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 (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2003, Nr. 20.

³⁰ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva³¹ 4 straipsnį, kuriame taip pat tiesiogiai nurodyta, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukiama tik tuo atveju, jei egzistuoja darbo sutarties nutraukimą pagrindžianti priežastis, kuri gali būti susijusi su darbuotojo kvalifikacija, jo elgesiu ar gamybiniais poreikiais.

Pažymėtina, jog nei tarptautinės teisės aktai, nei DK 129 str. nepateikia detalaus svarbių priežasčių, pagrindžiančių darbo sutarties nutraukimą, sąrašo. LAT senatas yra pažymėjęs, kad DK 129 str. tikslas – nustatyti principinę taisyklę, kad darbo sutartis darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, gali būti nutraukiama tik dėl svarbių priežasčių. Įstatymas suteikia teisę darbdaviui pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečios objektyvios priežasties svarbos³².

Kilus teisiniui ginčui dėl neteisėto atleidimo iš darbo, darbdavio nurodytų objektyvių priežasčių svarbą vertina teismas. Konkrečios priežasties nurodymo ir jos svarbos įrodymo pareiga tenka darbdaviui³³. Sprendžiant ar priežastis, kurią darbdavys savo nuožiūra nurodo kaip svarbią, gali būti laikoma svarbia DK 129 straipsnio taikymo prasme, būtina atsižvelgti į su konkrečiu darbdaviu, konkrečiu darbuotoju ir su konkrečiu darbo sutarties nutraukimo atveju susijusias aplinkybes. Tam tikros priežastys vienu atveju gali būti pripažintos pagrindžiančiomis darbo santykių nutraukimą, o kitu – ne³⁴. Kaip pažymi I. Nekrošius, pasiūlyti kokį nors bendrą receptą, šiuo atveju, neįmanoma³⁵.

DK numatyti tik svarbiausi darbo sutarties nutraukimo priežasčių požymiai. Atsižvelgiant į šiuos požymius, svarbios darbo sutarties nutraukimo priežastys gali būti nulemtos su darbuotojo asmeniu susijusių aplinkybių, kurios gali būti siejamos su: darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutarties nutraukimas taip pat gali būti grindžiamas su darbdaviu susijusiomis ekonominio, technologinio pobūdžio priežastimis, darbovietės struktūriniais pertvarkymais ir kitomis panašiomis priežastimis. Akcentuotina, kad kitas svarbias darbo sutarties nutraukimo priežastis gali nustatyti DK ir kiti įstatymai. Svarbia darbo sutarties nutraukimo priežastimi

³¹ 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva [interaktyvus] [žiūrėta 2016-02-29], prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/neratifikuotos-konvencijos-liet.-kalba.html>>.

³² 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 (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2003, Nr. 20.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 26 d. nutartis c. b. K. v. Klaipėdos miesto valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba, Nr. 3k-3-71/2005, kat. 11.9.5; 11.9.6; 11.10.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 131.

taip pat laikytinas darbuotojo nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis (DK 120 str. 1 d.).

LAT savo jurisprudencijoje yra pažymėjęs, kad tiek vienai, tiek kitai prižasčių grupei priskirtinos objektyvios priežastys gali sudaryti pagrindą darbdaviui darbo sutartį nutraukti pagal DK 129 str. numatytą darbo sutarties nutraukimo pagrindą. Konkrečios svarbios priežasties svarbą lemia ne jos priskyrimas kuriai nors iš DK 129 str. 2 dalyje išskirtų svarbių priežasčių grupių, o pačios priežasties svarba *per se*.

Pabrėžtina, kad dėl DK 129 str. 2 dalyje numatytų svarbių ekonominio pobūdžio darbo sutarties nutraukimo priežasčių darbo sutartys gali būti nutraukiamos iš karto su keletu darbuotoju. Tokiu atveju, atsižvelgiant į atleidžiamų darbuotojų skaičių bei įmonėje dirbančių darbuotojų skaičių (DK 130¹ str. 1 d. 1–3 p.), toks darbo sutarties nutraukimas vertintinas kaip darbo sutarties nutraukimas su darbuotojų grupe. Šiuo atveju darbo sutartys turi būti nutraukiamos laikantis specialios DK 130¹ str. numatytos darbo sutarčių nutraukimo tvarkos. Tokiu teisiniu reguliavimu įgyvendinama 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva Nr. 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo³⁶.

Analizuojant DK 129 str. 3 dalyje numatytą teisinį reguliavimą, pabrėžtina, kad DK greta principinės taisyklės, jog darbo sutartis darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, gali būti nutraukiama tik dėl svarbių priežasčių, įstatymų leidėjas numato sąrašą priežasčių, kurios negali būti laikomos svarbiomis darbo sutarties nutraukimo priežastimis (DK 129 str. 3 d. 1–6 p.). Vadovaujantis DK 129 str. 3 dalimi ir teisės doktrina, teigtina, kad svarbiomis darbo sutarties nutraukimo priežastimis negali būti narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinėje sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu, darbuotojų atstovų funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje, dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus, lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, ketinimas turėti vaiką, santuokinė ir šeimyninė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausymas politinėms partijoms ir visuomenės organizacijoms, amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra gavęs teisę į senatvės pensiją arba ją gauna, nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka

³⁶ OL, L 225, 12/08/1998 p. 0016 – 0021.

karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles³⁷. Vertinant šį sąrašą, teigtina, kad jis iš esmės atkartoja 1982 m. TDO konvencijos Nr. 158 dėl darbo nutraukimo darbdavio iniciatyva 5 straipsnio bei Europos socialinės chartijos (pataisytos) priedo³⁸ 24 str. 3 dalies nuostatas.

Pastebėtina, kad įstatyme numatytos specialios taisyklės taikytinos tais atvejais, kai darbdavys savo iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, siekia nutraukti terminuotą darbo sutartį. Vadovaujantis DK 129 str. 5 dalimi, pažymėtina, kad darbdaviui teisė nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos, laikantis DK 130 str. nuostatų, suteikiama tik ypatingais atvejais, kai tokio darbuotojo negalima perkelti į kitą darbo vietą bei iki sutarties termino suėjimo likęs netrumpesnis laikas nei konkrečiu atveju darbuotojui taikytinas įspėjimo apie būsimą darbo sutarties nutraukimą terminas³⁹ arba darbuotojui sumokėjus vidutinį jo darbo užmokestį už likusį darbo sutarties galiojimo laiką.

Sprendžiant ar konkretus atvejis laikytinas ypatingu atveju DK 129 str. 5 dalies prasme, turi būti atsižvelgiama į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis. Ypatingais atvejais gali būti laikomi tokie atvejai, kai darbuotojo palikimas darbo vietoje iš esmės pažeistų darbdavio interesus, pavyzdžiui, kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybės jo perkelti į kitą darbo vietą⁴⁰.

Diferencijuotas teisinis reguliavimas numatytas ir tais atvejais, kai darbo sutartis darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, nutraukiama su asmenimis, kuriems iki teisės gauti pilną senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais auginančiais vaikų iki keturiolikos metų. Darbo sutartis su šiais asmenimis gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jei darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Pažymėtina, kad nutraukdamas darbo sutartį su šiais darbuotojais, darbdavys darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą turi įspėti ne prieš du, bet prieš keturis mėnesius (DK 130 str. 1 d.).

³⁷ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 34.

³⁸ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

³⁹ 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 (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2003, Nr. 20.

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 4 d. nutartis c. b. A. B. v. BĮ Gamtos tyrimų centras, Nr. 3K-380/2013, kat. 11.9.

1.2. Darbo sutarties nutraukimo už darbo drausmės pažeidimus samprata

Analizuojant darbdavio teisės nutraukti darbo sutartį už darbo drausmės pažeidimus raidą, pažymėtina, kad kaip ir darbdavio teisės nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, aptariama darbdavio teisė buvo numatyta tiek DĮK, tiek DSĮ. DĮK darbo drausmei skyrė ypač didelį dėmesį, jos stiprinimas buvo įvardijamas kaip vienas iš pagrindinių tarybų įstatymo uždavinių (DĮK 1 str.)⁴¹. Kartu didelis dėmesys buvo skiriamas ir darbdavio (administracijos) teisei nutraukti darbo sutartį dėl su darbuotojo kalte susijusių priežasčių. Aptariamas teisės aktas numatė keturis bendrus darbo sutarties pasibaigimo, dėl su darbuotojo kalte sietinų aplinkybių, pagrindus (DĮK 43 str. 3; 4; 7; 8 punktas), bei papildomus pagrindus, kurie galėjo būti taikomi kai kurioms darbuotojų kategorijoms, tarp jų paminėtinas darbuotojo, kuriam drausminė atsakomybė taikoma pavaldumo tvarka, atleidimas už vieną šiurkštų darbo pareigų pažeidimą (DĮK 287 str. 1 p.).

Įsigaliojus DSĮ darbo drausmę ir toliau reglamentavo DĮK X skirsnis⁴². Nepaisant to, pažymėtina, jog darbo sutarties nutraukimo dėl priežasčių, susijusių su darbuotojo kalte, pagrindų sąrašas buvo peržiūrėtas, pakeistas bei, atsižvelgiant į pasikeitusias rinkos ekonomikos sąlygas, papildytas naujais pagrindais (DSĮ 29 str. 11 p.). Pakeistas darbo sutarties nutraukimo už šiurkščius darbo pareigų pažeidimus institutas, numatant, kad už vieną šiurkštų darbo pareigų pažeidimą darbo sutartis gali būti nutraukiama tik su teise duoti privalomus vykdyti patvarkymus turinčiais darbuotojais. Kaip pažymima teisės doktrinoje, toks įstatymo pakeitimas praktikoje sukėlė problemas, susijusias su konkrečių darbuotojų, kurių atžvilgiu minėtas darbo sutarties nutraukimo pagrindas galėjo būti taikomas, nustatymu⁴³.

Įsigaliojus DK darbo drausmės instituto reguliavimas patyrė nemažai pokyčių. Kaip pažymi V. Tiažkijus, įsigaliojus DK, Lietuvos teisėje pirmą kartą kaip teisinė kategorija įtvirtinta darbo drausmės sąvoka, kuri objektyviai reiškia darbo teisės institutą, kurio normomis nustatoma darbo tvarka, darbo šalių sutarties pareigos, drausminės atsakomybės

⁴¹ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo drausmės reglamentavimo raida darbo teisėje. In *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 312.

⁴² *Ibid.*

⁴³ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 48.

pagrindai ir kt.. Darbo drausmė, subjektyviaja prasme, reiškia konkretaus darbuotojo pareigą laikytis jam privalomų norminių teisės aktų reikalavimų⁴⁴.

Kaip pažymi V. Vėgelis, nauju teisiniu reguliavimu buvo siekta suteikti daugiau galių drausminės valdžios subjektams kartu užtikrinant darbuotojų interesų apsaugą. DK pirmą kartą apibrėžtos sąvokos: „darbo drausmės pažeidimas“, „šiurkštus darbo pareigų pažeidimas“⁴⁵. Pastebėtina, kad daugelis DSĮ buvusių atskirų, su darbuotojo kalte sietinų darbo sutarties nutraukimo pagrindų inkorporuoti į veikų, laikytinų šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais, pavyzdinį sąrašą (DK 235 str. 2 d.). Tokiu būdu buvo atsisakyta aptariamą darbdavio teisę numatančių keliolikos darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo, išskiriant du darbo sutarties nutraukimo dėl darbuotojo kaltės pagrindus (DK 136 str. 3 d. 1–2 p.).

Vadovaujantis DK 136 str. 3 d. 1 p., teigtina, kad darbdaviui teisė be įspėjimo nutraukti darbo sutartį suteikiama, jei darbuotojas sistemingai neatlieka arba netinkamai atlieka darbo pareigas ir už tokį darbo pareigų atlikimą darbuotojui jau buvo skirtos drausminės nuobaudos.

Darbdavio teisė darbo sutartį nutraukti pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. atsiranda tik esant šių juridinių faktų visumai:

- 1) faktui, kad darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą;
- 2) faktui, kad darbo drausmės pažeidimas padarytas po to kai darbuotojui nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda (DK 237 str. 1 d. 1–2 p.);
- 3) faktui, kad darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (DK 240 str. 3 d.);
- 4) faktui, kad pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti (DK 243 str.);
- 5) darbdavio iniciatyvai⁴⁶.

Kilus teisiniam ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo pagal DK 136 str. 3 d. 1 p. teisėtumo, visų minėtų juridinių faktų egzistavimą turi įrodyti darbdavys (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso⁴⁷ (toliau – CPK) 178 str.). Teismas, spręsdamas darbo sutarties nutraukimo teisėtumo klausimą, privalo patikrinti drausmės pažeidimo, kuris buvo

⁴⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia 2005, p. 15.

⁴⁵ VĖGELIS, V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. *In 2003 m. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004, p. 369.

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 21.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002-04-06, Nr. 36-1340.

atleidimo pagrindas ir ankstesnės darbuotojui skirtos drausminės nuobaudos teisėtumą ir pagrįstumą. Ši teismo pareiga egzistuoja nepaisant to ar darbuotojas ieškiniu yra pareiškęs atitinkamą reikalavimą, ar ne. Toks tikrinimas yra nulemtas ieškinio senaties instituto.

Pabrėžtina, kad šiuo atveju taikytinas ne DK 27 str. 2 dalyje numatytas bendras trijų metų ieškinio senaties terminas, bet DK 289 str. 1 dalyje numatytas specialus 3 mėnesių terminas, per kurį darbuotojas gali kreiptis į darbo ginčų komisiją (toliau – DGK). Pažymėtina, kad jeigu darbuotojas dėl ankstesnės drausminės nuobaudos nebuvo kreipęsis į DGK ir iki atleidimo iš darbo dienos DK 296 str. (nuo 2013 m. – DK 289 str. 1 d.) numatytas 3 mėnesių terminas yra pasibaigęs, tai teismas, tikrindamas tokios drausminės nuobaudos teisėtumą ir pagrįstumą, esant kitos ginčo šalies reikalavimui, turi taikyti ieškinio senaties taisyklės (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso⁴⁸ (toliau – CK) 1.126, 1.128–1.131 str.)⁴⁹.

Šiame kontekste pažymėtina, kad DK 289 str. 1 dalyje numatytas trijų mėnesių terminas praktikoje suprantamas ne vienodai, viena vertus, šis terminas vertinamas, kaip ieškinio senaties terminas, kita vertus, kaip procedūrinis terminas. Atsižvelgiant į skirtingą ieškinio senaties ir procedūrinių terminų prigimtį ir paskirtį, pritartina doktrinoje išreikštam siūlymui įstatymų leidėjui DK 27 str. *expressis verbis* įtvirtinti 3 mėnesių ieškinio senaties terminą⁵⁰, taip išvengiant galimų neaiškumų praktikoje.

Analizuojant LAT praktiką ir teisės doktriną, pažymėtina, jog diskutuotinu laikytinas DK 136 str. 3 d. 1 punkte minimo dvylikos mėnesių termino skaičiavimas. Remiantis teisės doktrina, teigtina, kad minėtas terminas turėtų būti skaičiuojamas retrospektyviai nuo darbo sutarties nutraukimo datos⁵¹, tuo tarpu LAT senatas metodinėje medžiagoje yra nurodęs, jog šis terminas turėtų būti skaičiuojamas nuo tos dienos, kada padarytas darbo drausmės pažeidimas, už kurį darbuotojas atleidžiamas iš darbo⁵². Tokia pozicija savo jurisprudencijoje vadovaujasi ir LAT⁵³.

Vertinant tokią LAT praktiką, teigtina, kad teismo pasirinktas dvylikos mėnesių termino skaičiavimo būdas laikytinas pagrįstu. Manytina, jog jei aptariamas dvylikos

⁴⁸ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 20 d. nutartis c. b. I. V. v. UAB „LIUKS“, Nr. 3K-3-9/2011, kat. 4.3; 11.9.10.7; 15.5.

⁵⁰ USONIS, J. *Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. Jurisprudencija*, 2013, 20(4), p. 1399 -1401.

⁵¹ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 156.

⁵² *Cit. op.* 39.

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 7 d. nutartis c. b. V. K v. UAB „G“, Nr. 3K-3-162/2005, kat. 11.9.10.7; 14.3.2.

mėnesių terminas būtų siejamas su darbo sutarties nutraukimo data, tokiu atveju darbo drausmės pažeidimą padaręs, bei savo veiką ilgą laiką sėkmingai slėpęs darbuotojas, potencialiai galėtų išvengti darbo sutarties nutraukimo pagal nagrinėjamą pagrindą.

Kitas atvejis, kai darbdaviui suteikiama teisė be įspėjimo nutraukti darbo sutartį, sietinas ne su sistemingo pobūdžio darbo drausmės pažeidimais, bet su darbo drausmės pažeidimo sunkumu. Vadovaujantis DK 136 str. 3 d. 2 p., teigtina, kad darbdaviui teisė be įspėjimo nutraukti darbo sutartį suteikiama, kai darbuotojas viena kartą šiurkščiai pažeidė darbo pareigas. Pagal šį pagrindą darbo sutartis gali būti nutraukiama nustačius šiuos juridinius faktus:

- 1) faktą, kad šiurkščiai pažeidė darbo pareigas;
- 2) darbdavio iniciatyvą nutraukti darbo sutartį⁵⁴.

LAT savo praktikoje yra pažymėjęs, kad aptariama teisės norma turi būti aiškinama ir taikoma atsižvelgiant į tai, kad jos tikslas yra suderinti darbo teisinių santykių subjektų interesus⁵⁵.

Tais atvejais, kai egzistuoja juridinių faktų sudėtis, kuriai esant darbo sutartis gali būti nutraukiama tiek pagal DK 136 str. 3 d. 1 p., tiek pagal DK 136 str. 3 d. 2 p., darbdavys turi teisę pasirinkti pagal kurį iš DK 136 str. 3 dalyje numatytų darbo sutarties nutraukimo pagrindų nutraukti darbo sutartį arba gali darbo sutartį nutraukti iš karto pagal abu DK 136 str. 3 dalyje numatytus darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Tokiu atveju teismas, gavęs darbdavio prašymą, turi įvertinti ar buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį tiek pagal DK 136 str. 3 dalies 1 punktą, tiek pagal DK 136 str. 3 dalies 2 punktą⁵⁶.

Pažymėtina, kad darbo sutarties nutraukimas tiek už sistemingus darbo drausmės pažeidimus, tiek už vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą vertintinas kaip drausminė nuobauda (DK 237 str. 1 d. 3 p.). Drausminė nuobauda galima tik esant drausminės atsakomybės pagrindui – darbo drausmės pažeidimui arba įstatymuose nustatytai kitai pražangai (DK 236 str.). Drausminė atsakomybė gali būti tik individualaus pobūdžio, todėl darbo sutartis pagal analizuojamus darbo sutarties nutraukimo pagrindus gali būti

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2004, Nr. 21.

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis c. b. *J. Ch. v. L. Šįmonė (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8; 11.10.

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 6 d. nutartis c. b. *S. B. v. UAB sanatorija (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-245/2008, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.8

nutraukiama tik su konkretų darbo drausmės pažeidimą padariusiu darbuotoju⁵⁷. Jos tikslas – nubausti darbuotoją už netinkamą darbo pareigų atlikimą ar visišką neatlikimą⁵⁸.

Akcentuotina, jog drausminės nuobaudos gali būti taikomos tik kol subjektus sieja darbo teisiniai santykiai. Darbo sutartis negali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva pagal DK 136 str. 3 d. 1 ir 2 punktuose numatytus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, kai yra teisinis pagrindas pripažinti, jog darbo sutartis jau buvo nutraukta pagal kitą DK ar kituose įstatymuose numatytą darbo sutarties nutraukimo pagrindą, pavyzdžiui, darbuotojo iniciatyva, nesant svarbių priežasčių (DK 127 str. 1 d.). Darbdavio uždelsimas įforminti darbo sutarties nutraukimą negali būti laikomas pratęsiančiu darbo sutarties galiojimą⁵⁹.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, teigtina, kad DK numatytas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva institutas paremtas pakankamo arba teisėto pagrindo (angl. „just cause“) doktrina, kuri reiškia, kad darbdavys, atleisdamas darbuotoją, privalo tinkamai motyvuoti darbo sutarties nutraukimą⁶⁰. Atsižvelgdamas į darbuotojo kaltę, įstatymų leidėjas išskiria dvejopo pobūdžio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindus. Tais atvejais, kai darbuotojas sistemiškai pažeidžia darbo drausmę ar padaro vienkartinį šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukiama pagal DK 136 str. 3 dalyje numatytus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, o darbo sutarties nutraukimas tokiu atveju vertintinas kaip drausminė nuobauda (DK 237 str. 1 str. 3 p.). Tais atvejais, kai egzistuoja ne darbuotojo kaltės nulemtos svarbios darbo sutarties nutraukimo priežastys, darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukiama pagal DK 129 str..

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. A. K. v. AB „Vievio paukštynas“, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2.

⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. birželio 27 d. nutartis c. b. V. B. v. transporto kooperatinė bendrovė „Gintarinis vairas“, Nr. 3k-3-296/2011, kat. 11.9.10.8.

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. M. P. v. UAB „Vevira“, Nr. 3K-3-464/2009, kat. 16.2.

⁶⁰ MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 33.

2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO UŽ DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMUS IR DARBDAVIO INICIATYVA, NESANT DARBUOTOJO KALTĖS, PRIEŽASTYS

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta ir remiantis LAT praktika, teigtina, kad DK 129 str. ir DK 136 str. 3 dalies 1–2 punktuose numatomi iš esmės skirtingi darbo sutarties nutraukimo pagrindai, kurie taikomi esant skirtingoms faktinėms situacijoms⁶¹. Sistemškai analizuojant DK 129 str. ir DK 136 str. 3 dalies turinį, teigtina, jog darbdavio teisė savo iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, nutraukti darbo sutartį atsiranda tuomet, kai egzistuoja tokį darbo sutarties nutraukimą pateisinančios svarbios priežastys (DK 129 str. 2 d.). Tuo tarpu darbdavio teisė darbo sutartį nutraukti už darbo drausmės pažeidimus pagal DK 136 str. 3 dalies 1-2 punktus atsiranda tik esant drausminės atsakomybės pagrindui – darbo drausmės pažeidimui arba šiurkščiam darbo pareigų pažeidimui (DK 234 str.; DK 235 str.).

Atsižvelgiant į tai, šioje darbo dalyje bus siekiama atskleisti, kokios darbo sutarties nutraukimo priežastys LAT praktikoje pripažįstamos svarbiomis darbo sutarties nutraukimo priežastimis DK 129 str. prasme, bei kas laikytina darbo drausmės pažeidimu ir šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu - pagrindais darbuotojui taikyti drausminę atsakomybę ir darbo sutartį nutraukti pagal DK 136 str. 3 dalies 1–2 punktus.

2.1. Darbo sutarties nutraukimo už darbo drausmės pažeidimus priežastys

2.1.1. Darbo drausmės pažeidimas

Vadovaujantis DK 234 str. bei DK 264 str. 4 dalimi, teigtina, kad darbo drausmės pažeidimu laikytinas darbo pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, darbų organizavimo ir vykdymo taisyklių, instrukcijų reikalavimų nesilaikymas dėl darbuotojo kaltės. Pažymėtina, kad darbo drausmės pažeidimas laikytinas viena iš teisės pažeidimo rūšių, todėl jam būdingi tokie pat sudedamieji elementai: subjektas, objektas, objektyvioji pusė, subjektyvioji pusė⁶².

Remiantis teisės doktrina, teigtina, kad darbo drausmės pažeidimo subjektu laikytinas konkretų darbo drausmės pažeidimą padaręs darbinį teisnumą ir veiksnumą turintis darbuotojas (DK 13 str.). Pažymėtina, kad DK įtvirtinamas bendras principas, jog darbinis

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis c. b. G. M. v. AB „LESTO“, Nr. 3K-3-346/2011, kat. 11.9.5; 11.9.13.

⁶² Autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 267.

teisnumas ir veiksnumas asmens įgyjamas vienu metu, jam sulaukus 16 metų (DK 13 str. 2 d.), tačiau tam tikrais atvejais, darbinis teisnumas ir veiksnumas gali būti įgyjamas ir sulaukus 14 metų⁶³. Akcentuotina, kad drausminė atsakomybė yra tik individualaus pobūdžio, todėl darbo drausmės pažeidimo subjektu gali būti tik tas darbuotojas, kuris dėl savo kaltės neatlieka ar netinkamai atlieka jam tenkančias darbo pareigas.

Darbo drausmės pažeidimo objektu laikytina įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatyta darbo tvarka. Darbo tvarka bendriausia prasme suprastina, kaip visuma teisės normomis reguliuojamų tarpusavio santykių tarp darbuotojų kolektyvo atskirų narių ar jų grupių, taip pat darbuotojų kolektyvo narių, jiems atliekant darbo funkcijas ir darbdavio⁶⁴.

Darbo tvarką darbovietėje paprastai apibrėžia darbo tvarkos taisyklės (DK 230 str.). Kai kuriose ūkio šakose ir srityse atskirų darbuotojų darbo drausmę reglamentuoja specialūs įstatymai, drausmės statutai ir nuostatai ar kiti specialūs teisės aktai (DK 231 str.). Darbo tvarka taip pat gali būti reglamentuojama pareigybės aprašymuose (DK 232 str.) ir kituose teisės aktuose⁶⁵. Analizuojant LAT jurisprudenciją, išskirtina ir „nusistovėjusios darbo tvarkos“ sąvoka. Remiantis LAT praktika, manytina, kad nusistovėjusia darbo tvarka laikytina oficialiuose teisės aktuose neįtvirtinta, tačiau įmonės veikloje nuolat taikoma darbo tvarka. Tokią darbo tvarką lemia įmonės veiklos tikslai, darbo pobūdis bei darbo santykių specifika⁶⁶.

Pažymėtina, jog atsižvelgiant į tai, kokie teisės aktai reglamentuoja darbo drausmę, drausminė atsakomybė skirstoma į bendrąją ir specialiąją drausminę atsakomybę. Kaip pažymi V. Vėgelis, kuriant DK buvo manoma, kad specialiais norminiais teisės aktais darbo drausmė turėtų būti reglamentuojama tose ūkio šakose, kuriose tikslinga nustatyti griežtesnę darbuotojų drausminę atsakomybę. Tokį tikslingumą gali lemti: atliekamų funkcijų reikšmingumas, galimybė darbo drausmės pažeidimu sukelti skaudžias pasekmes ne tik darbdaviui, bet ir tretiesiems asmenims ar jų grupėms ir kt.⁶⁷

⁶³ Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko aprašas, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimu Nr. 138. Žin., 2003, Nr. 13-502.

⁶⁴ NEKROŠIUS et al. *Darbo Teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 378.

⁶⁵ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. Vilnius: *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48), p. 98.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis c. b. *L. M. v. UAB „Transira“*, Nr. 3K-3-12/2011, kat. 11.9.10.8; 114.11.

⁶⁷ VĖGELIS, V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. *Teisė*, 2008, 68, p. 148.

Darbo drausmės pažeidimo objektyvūs ir subjektyvūs požymiai teisės doktrinoje dar vadinami darbo drausmės atsakomybės sąlygomis. Vadovaujantis LAT praktika, teigtina, kad drausminę atsakomybę sukeliantis darbo drausmės pažeidimas yra tada, kai vienu metu yra visos drausmės atsakomybės sąlygos:

- 1) konkretaus darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas;
- 2) žalingos pasekmės;
- 3) priežastinis ryšys tarp darbuotojo veikimo ar neveikimo ir žalingų pasekmių;
- 4) darbuotojo kaltė⁶⁸.

Pažymėtina, jog kilus ginčui, pareiga įrodyti visų drausmės atsakomybės sąlygų būvimą tenka darbdaviui (CPK 178 str.). Darbdavio įrodinėjamos aplinkybės turi būti pagrįstos ne formaliais darbuotojo darbo trūkumais, bet konkrečiu darbo pareigų pažeidimu⁶⁹. Kaip pažymi V. Mačiulaitis, darbo santykių nutraukimą, kaip drausminę nuobaudą, lemiantis darbo drausmės pažeidimas turi būti susijęs su darbo veikla, padaromas darbo metu ir/ar darbo vietoje⁷⁰.

Remiantis LAT praktika, teigtina, kad darbuotojo neteisėti veiksmai arba neveikimas darbo drausmės pažeidimo atveju pasireiškia kaip darbo pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Neteisėtu darbuotojo elgesiu pripažįstamas toks darbuotojo elgesys, kuris prieštarauja norminių teisės aktų nustatytoms taisyklėms, taip pat darbo tvarkos taisyklėse ir pareiginėse instrukcijose numatytoms taisyklėms. Pažymėtina, kad darbuotojo veiksmų teisėtumas ar neteisėtumas nustatomas analizuojant jų santykį ne su pasekmėmis, o su teise⁷¹. Neteisėtai veikai, kaip vienam iš darbo drausmės pažeidimo sudėties elementų, paprastai būdinga, kad ja ne tik pažeidžiamas norminis teisės aktas, bet ir subjektyvioji darbdavio teisė, pakenkiama jo interesams⁷².

Sprendžiant ar darbuotojo veiksmai yra neteisėti, būtina įvertinti jo darbo pareigas, darbo tvarką reglamentuojančius teisės aktus. Darbuotojo pareigos yra vienas svarbiausių elementų, apibūdinančių darbuotojo teisinį statusą. Pagrindinės, visiems darbuotojams

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis c. b. *M. M. v. UAB „Kelio“ restoranai*, Nr. 3K-3-69/2007, kat. 11.9.10.7.

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. *A. K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2.

⁷⁰ MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 73.

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 18 d. nutartis c. b. *O. R., M. R., V. R., J. K., N. K. v. VšĮ Vilniaus universiteto ligoninės Santariškių klinikos*, Nr. 3K-3-16/2004, kat. 39.6.2.12.

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 14 d. nutartis c. b. *R. B. v. VĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 114.11.

privalomos pareigos nustatytos DK 228 str. ir kituose straipsniuose. Pažymėtina, kad dėl darbo funkcijos ir vykdymo, paklūstant darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, visų pirma susitariama darbo sutartyje (DK 93 str.). Detaliai atskirų darbuotojų teisės ir pareigos apibrėžiamos įmonės, įstaigos, organizacijos teisės aktuose: darbo tvarkos taisyklėse, pareigybių aprašymuose, kolektyvinėse sutartyse kt..

Darbdavys privalo tinkamai organizuoti darbą, užtikrindamas, kad darbuotojas tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką. Darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti darbuotoją su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, įmonėje galiojančiomis darbo tvarkos taisyklėmis, pareigybių aprašais ir nuostatais bei kitais jo darbą reglamentuojančiais teisės aktais (DK 99 str. 4 d.). Toks teisinis reguliavimas atitinka 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyvos 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutarties arba darbo santykių sąlygas⁷³ 2 straipsnį. Pažymėtina, jog jeigu darbdavys neįvykdo pareigos supažindinti darbuotoją su jo teisėmis ir pareigas reglamentuojančiais aktais, tai dėl nežinojimo jas pažeidusio pakankamai atidaus darbuotojo veiksmai negali būti drausminės atsakomybės pagrindas. Šiame kontekste pažymėtina, kad kiekvienas darbuotojas, tiek supažindintas su lokaliniais teisės aktais, tiek nesupažindintas, privalo laikytis norminiuose teisės aktuose nustatytų reikalavimų⁷⁴.

Akcentuotina, kad tais atvejais, kai darbuotojo konkrečios darbo pareigos minėtuose įmonės teisės aktuose ar darbo sutartyje nėra nurodytos arba yra nurodytos aprašant jas bendro pobūdžio nuostatomis, nenurodant tam tikrų funkcijų įgyvendinimo būdų ir priemonių, darbuotojo veiksmai ir jų teisėtumas vertintinas atsižvelgiant į darbuotojo darbo specifiką, užimamas pareigas. LAT savo jurisprudencijoje yra pažymėjęs, kad vadovaujančios pareigos suponuoja kontrolės funkcijos turėjimą, kartu pareigą, esant būtinybei, šia funkcija pasinaudoti, šios funkcijos nepanaudojimas vertintinas kaip darbuotojo neteisėti veiksmai⁷⁵.

Kaip pažymima LAT jurisprudencijoje, neretai darbo santykio subjektų elgesį, jų veiksmus, lemia įmonės veiklos tikslai, darbo pobūdis bei darbo santykių specifiką⁷⁶.

⁷³ OL, L 288, 18/10/1991 p. 0032 – 0035.

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis c. b. *L. D. v. UAB „(duomenys neskelbtini)“*, Nr. 3K-3-592/2008, kat. 15.1; 15.3.2; 15.4.

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. sausio 16 d. nutartis c. b. *D. B. v. VBI „Ventos socialinės globos namai“*, Nr. 3K-3-115/2013, kat. 11.7.3; 15.3.1; 15.4; 114.11; 121.21; 121.13; 121.14; 121.19.4.

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis c. b. *L. M. v. UAB „Transira“*, Nr. 3K-3-12/2011, kat. 11.9.10.8; 114.11.

Manytina, kad tais atvejais, kai įmonėje egzistuoja nusistovėjusi darbo tvarka, konkretaus darbuotojo veiksmų teisėtumo klausimas spręstinas atsižvelgiant į įmonėje susiklosčiusius faktinio pobūdžio darbo santykius ir vadovaujantis DK 35 str. nuostata, jog tiek darbdavys, tiek darbuotojas, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, nepažeisti protingumo, sąžiningumo ir teisingumo principų. DK 35 str. numatytų bendro pobūdžio taisyklių svarbą, vertinant darbuotojo elgesį, taip pat patvirtina tai, jog LAT savo praktikoje yra konstatavęs, kad neteisėtas darbuotojo veiksmų pobūdis gali būti nustatytas, kai darbuotojo veiksmai neatitinka minėtame DK straipsnyje numatytų reikalavimų, nepaisant to ar darbo tvarka įmonėje yra reglamentuojama, ar ne⁷⁷.

Pažymėtina, kad darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis negali būti laikomas neteisėtais darbuotojo veiksmais. Darbuotojui atsisakius dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, svarstytinas darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 str. klausimas (DK 120 str. 1 d.). Darbuotojas turi paklusti tik teisėtiems darbdavio reikalavimams, todėl darbuotojo veiksmai, kuriais jis atsisako dirbti darbo sutartimi nesulygtą darbą (DK 119 str.) ar nepaklūsta darbdavio reikalavimui pradėti dirbti be tinkamo apmokymo ir instruktavimo (DK 266 str.), ir kt., negali būti laikomi neteisėtais veiksmais. Darbuotojo neteisėtais veiksmais taip pat negali būti laikomi atvejai, kai darbuotojas teisėtai pasinaudoja savo teise sustabdyti darbo sutarties vykdymą (DK 123¹ str.). Darbuotojo veikos neteisėtumą pašalina tokios aplinkybės, kaip: nenugalima jėga, būtinasis reikalingumas⁷⁸.

Žalingos pasekmės. Remiantis teisės doktrina, teigtina, kad darbo drausmės pažeidimai pagal jų sukeltus padarinius gali būti skirstomi į sukeliančius neigiamus padarinius ir formalius darbo drausmės pažeidimus, kurie nesukelia neigiamų padarinių. Pažymėtina, kad nors formalūs darbo drausmės pažeidimai yra mažiau žalingi, tačiau ir už juos drausminė nuobauda taip pat gali būti skiriama⁷⁹. Analizuojant LAT jurisprudenciją, teigtina, kad žalingomis pasekmėmis LAT praktikoje pripažįstama ne tik darbdaviui padaryta turtinė ar (ir) neturtinė žala, bet ir pasitikėjimo darbo drausmės pažeidimą padariusiu darbuotoju praradimas. Sprendžiant ar dėl neteisėtų darbuotojo veiksmų darbdavys galėjo prarasti pasitikėjimą darbo drausmę pažeidusiu darbuotoju, be kitų aplinkybių būtina įvertinti

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009m. balandžio 20d. nutartis c. b. V. Z. V. UAB „Rovasta“, Nr. 3K-3-144/2009, kat. 11.9.10.8; 44.2.4.2.

⁷⁸ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 375.

⁷⁹ *Ibid.* p. 348.

darbuotojo požiūrį į padarytą nusižengimą, darbo drausmę pažeidusio darbuotojo pareigas bei jo atliekamų funkcijų svarbą darbdavio veiklai⁸⁰.

Priežastinis ryšys tarp darbuotojo neteisėtų veiksmų ar neveikimo ir žalingų pasekmių. Remiantis LAT jurisprudencija, išskirtinas tiesioginis ir netiesioginis priežastinis ryšys. Netiesioginis priežastinis ryšys konstatuojamas tais atvejais, kai darbuotojo veiksmais (neveikimu) sudaromos sąlygos žalai atsirasti⁸¹.

Pagal DK 234 straipsnį darbo drausmės pažeidimu laikoma ir drausminė atsakomybė taikoma tik už darbuotojo darbo pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą dėl jo kaltės. Darbuotojo kaltė laikytina esminiu darbo drausmės pažeidimo sudėties elementu⁸². Remiantis teisės doktrina, teigtina, kad darbuotojo kalte įprasta laikyti darbuotojo elgesio, veikos ir siekiamų ar galimų žalingų padarinių atsiradimo psichinį ryšį, kuris nustatomas neteisėtos veikos padarymo metu.

Pagal darbuotojo intelektą ir jo valios išraišką kaltė gali būti skirstoma į tyčinę ir neatsargumą. Tyčia gali pasireikšti kaip tiesioginė tyčia, kai darbo drausmę pažeidęs darbuotojas supranta savo veikos žalingumą, numato jos padarinius ir jų siekia, arba netiesioginę tyčia, kai darbuotojas supranta savo veikos žalingumą, numato jos padarinius, žalingų padarinių nenori, bet sąmoningai leidžia jiems kilti. Neatsargi kaltės forma gali pasireikšti neatsargumo dėl perdėto pasitikėjimo, kai darbuotojas numato, kad jo veika gali sukelti žalingas pasekmes, bet lengvabūdiškai tikisi jų išvengti arba nerūpestingumu, kai darbuotojas nenumato savo veikos padarinių, nors turėtų juos numatyti⁸³.

Pažymėtina, kad kaltės būvimas ir jos pobūdis turi būti nustatomas pažeidimo padarymo metu, todėl, siekiant nustatyti ar darbuotojas laikytinas kaltu dėl atitinkamos veikos padarymo, būtina nustatyti ar veikos padarymo metu darbuotojas suvokė (ar turėjo suvokti) savo veiką ir veikos padarinius⁸⁴. Šiame kontekste pažymėtina, kad, atsižvelgiant į darbuotojo pareigas ir darbo specifiką, tam tikrų kategorijų darbuotojų atžvilgiu gali būti taikomi griežtesni atidumo ir rūpestingumo⁸⁵ standartai⁸⁶.

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis c. b. *J. Ch. v. L. Šjmonė (duomenys neskelbtini)*, Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8; 11.10.

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 26 d. nutartis c. b. *Kauno miesto savivaldybė v. T. J.*, Nr. 3K-3-319/2012, kat. 16.2; 16.5.8.

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m rugsėjo 20 d. nutartis c. b. *G. Z. v. AB „Parex bankas“*, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8.

⁸³ *Cit. op.* 78, p. 358.

⁸⁴ *Cit. op.* 78, p. 359.

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m rugsėjo 20 d. nutartis c. b. *G. Z. v. AB „Parex bankas“*, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8.

Remiantis LAT praktika, pažymėtina, kad DK 234 str. neapibrėžti kaltės forma ir laipsnis, kurių pakaktų atsakomybei taikyti, tačiau nurodytoje teisės normoje darbuotojo kaltė nesiejama vien su jo tyčiniaisiais veiksmais, dėl to darbuotojo aplaidumas ar nerūpestingumas taip pat reiškia jo kaltę⁸⁷. Darbuotojo profesinis nerūpestingumas konstatuotinas tais atvejais, kai darbuotojo veikimo būdas neatitinka konkrečios profesinės veiklos reikalavimų⁸⁸. Darbuotojo aplaidumas konstatuotinas tais atvejais, kai darbuotojas žino apie savo pareigą atlikti tam tikrus veiksmus, tačiau tų veiksmų neatlieka ir tokiam darbuotojo veikimui nėra pateisinamų priežasčių.

Manytina, kad darbuotojo pareigų neatlikimą pateisinančiomis priežastimis laikytinos objektyvios, darbuotojo kaltės nenulemtos priežastys, pavyzdžiui, priežastys, susijusios su darbuotojo sveikatos būkle. Darbuotojo netinkamas darbo pareigų atlikimas taip pat gali būti nulemtas su darbuotojo kvalifikacija ar darbuotojo profesiniais gebėjimais susijusių aplinkybių. Tais atvejais, kai darbuotojo netinkamas darbo pareigų atlikimas gali būti pateisinamas minėtomis aplinkybėmis, darbuotojo veiksmai negali būti laikomi padarytais dėl darbuotojo kaltės. Manytina, kad tokiu atveju, įvertinus darbuotojo netinkamą pareigų atlikimą bei jį nulėmusių priežasčių įtaką darbuotojo tinkamumui darbo sutartimi sulygtam darbui atlikti, darbo sutartis su tokiu darbuotoju nutrauktina ne pagal DK 136 str. 3 dalį, bet pagal DK 129 str. t. y. darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

Darbuotojo kaltės taip pat nebus esant ilgą laiką trukusiam kitokiam negu apibrėžta darbo tvarkos taisyklėse darbuotojo elgesiui, kurį darbdavys toleravo⁸⁹. Darbuotojo kaltę taip pat gali panaikinti paties darbdavio kaltė, kuri gali pasireikšti netinkamu darbo organizavimu (DK 229 str.) ir kt..

Darbuotojo kaltę turi įrodyti darbdavys. Kaip pažymi H. Davidavičius, darbuotojo kaltės įrodinėjimas laikytinas svarbiu, sudėtingu, iš darbdavio nemažai pastangų bei atidumo reikalaujančiu procesu⁹⁰. Analizuojant darbdaviui tenkančią įrodinėjimo pareigą pažymėtina, kad civilinis ieškinys turi būti išsprendžiamas vadovaujantis darbo teisės principais ir

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėju kolegijos nutartis c. b. E. K. v. UAB „Jungtis“, Nr. 3k-3-248/2010, kat. 15.4.

⁸⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėju kolegijos 2007 m. gruodžio 21 d. nutartis c. b. V. M. v. UAB sanatorija „Pušyno kelias“, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8.

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėju kolegijos nutartis 2007 m. gruodžio 21 d. c. b. Š. G. v. Audito kokybės kontrolės komitetui prie Lietuvos auditorių rūmų, Nr. 3K-3-582/2007, kat. 2.2

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėju kolegijos 2009 m. balandžio 27 d. nutartis c. b. L. V. v. UAB „Žvėryno klinika“, Nr. 3K-3-153/2009, kat. 14.4; 15.3.1; 15.4.

⁹⁰ DAVIDAVIČIUS, H. Drausminių nuobaudų skyrimo darbuotojams tvarka. *Juristas*, 2011, Nr. 12, p. 23.

įrodinėjimo standartais. Civilinėje teisėje tam tikrų aplinkybių egzistavimo faktą galima pripažinti įrodytu, jeigu byloje esančių įrodymų pagrindu susiformuoja teismo vidinis įsitikinimas to fakto buvimu⁹¹.

Šios bendros taisyklės išimtimi laikytini atvejai, kai darbuotojas kaltinamas padarius DK 235 str. 2 d. 7 punkte numatytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. LAT yra pažymėjęs, kad atleidimas šiuo pagrindu reiškia ne tik darbo santykių pasibaigimą, tačiau gali turėti įtakos darbuotojo būsimai darbinei veiklai, jo reputacijai artimųjų, visuomenės akyse ir kt.. Dėl to tai, jog darbuotojas atliko veiksmus, turinčius vagystės ar kito nusikaltimo, numatyto DK 235 str. 2 d. 7 punkte, požymių, bei tyčinę kaltės forma turi būti įrodyta tokiu laipsniu, kad neliktų jokių pagrįstų abejonių šių faktų egzistavimu⁹².

2.1.2. Šiurkštus darbo pareigų pažeidimas

Kaip minėta, darbdavio teisė dėl darbo drausmės pažeidimų nutraukti darbo sutartį sietina ne tik su sistemingais darbo drausmės pažeidimais, bet ir su vienkartinio šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikytinas darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta darbo tvarkai (DK 235 str. 1 d.).

Konkreto pažeidimo pobūdį sprendžia skiriantis drausminę nuobaudą subjektas - darbdavys. Net ir kilus teisiniam ginčui, bylą nagrinėjantis teismas negali darbo drausmės pažeidimą, kurį darbdavys nelaikė šiurkščiu, kvalifikuoti kaip šiurkštų⁹³. Kilus ginčui teismas privalo: spręsti, ar darbuotojas padarė šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, tinkamai teisiškai kvalifikuoti santykius, taip pat nurodyti faktinį atleidimo pagrindą atitinkančią teisės normą⁹⁴.

Remiantis LAT praktika, pažymėtina, jog šiurkščiu t. y. itin netoleruotinu, kvalifikuojamas darbo pareigų pažeidimas laikytinas vienu sunkiausių darbo sutarties

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. gruodžio 19 d. nutartis c. b. V. V. v. *VšĮ Mykolo Riomerio universitetas*, Nr. 3K-3-566/2014, kat. 11.9.12; 19.4; 114.4; 114.11; 121.21.

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. R. K. v. *UAB „Euro sofa“*, Nr. 3k-3-440/2012, kat. 1.2.

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 26 d. nutartis c. b. L. S. v. *UAB „Sanmeridus“*, Nr. 3K-3-299/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.2.

⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. sausio 10 d. nutartis c. b. V. B. ir J. S. v. *AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-98/2012, kat. 11.9.10.8; 114.11.

pažeidimų. Darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia DK 136 str. 3 d. 2 p. numatytų darbo sutarties nutraukimo pagrindu darbo rinkoje vertinamas nepalankiai, dėl to toks darbuotojas gali turėti sunkumų konkuruodamas su kitais pretendентаis į darbo vietas. Atsižvelgiant į tai, LAT praktikoje formuojama taisyklė, kad darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį pagal DK 136 str. 3 d. 2 p. atsiranda tik tuomet, kai yra pakankamai duomenų, patikimai patvirtinančių, kad toks atleidimas yra pagrįstas ir teisėtas⁹⁵.

Kitaip nei darbo drausmės pažeidimo atveju, DK pateikiama ne tik šiurkščių darbo pareigų pažeidimo sąvoka (DK 235 str. 1 d.), bet ir pavyzdinis sąrašas veikų, kurios laikomos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Vadovaujantis DK 235 str. 2 d., teigtina, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma:

1) neleistas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises;

2) valstybės tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei;

3) dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis;

4) pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas;

5) moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų;

6) atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas;

7) veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn;

8) tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai;

9) neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą);

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 29 d. nutartis c. b. N. B. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“, Nr. 3K-3-146/2011, kat. 15.3.

10) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi.⁹⁶

Analizuojant LAT praktiką, darytina išvada, kad formalus darbuotojo padarytos veikos atitikimas vienam iš DK 235 str. 2 d. 1–10 punktuose numatytų šiurkščių darbo pareigų pažeidimų savaime nereiškia, kad darbuotojo veiksmai gali būti kvalifikuojami šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu⁹⁷. Sprendžiant, ar darbo drausmės pažeidimas priskirtinas prie šiurkščių darbo tvarkos pažeidimų, būtina analizuoti darbo drausmės pažeidimo objektyviusius ir subjektyviusius požymius – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdį, dėl darbo drausmės pažeidimo atsiradusius nuostolius bei kitokius neigiamus padarinius, darbuotojo kaltę ir jos formas, kitų asmenų įtaką šiam pažeidimui bei kitas svarbias aplinkybes⁹⁸.

Vertinant darbuotojo kaltės įtaką darbo drausmės pažeidimo kvalifikavimui šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, pastebėtina, kad nors analizuojant DK 235 str. 2 d. 1–10 punktuose numatytas veikų, kurios laikytinos šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, sudėtis, akivaizdu, kad šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai gali būti padaromi tiek tyčia, tiek dėl neatsargumo, pastebėtina, kad LAT praktikoje šiurkštūs darbo pareigų pažeidimai paprastai siejami su tyčine kaltės forma. LAT savo jurisprudencijoje yra pažymėjęs, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu pripažintini išskirtinai tyčiniai darbuotojo veiksmai⁹⁹. Net ir pačių bendriausių darbuotojo pareigų numatytų DK 35 bei 228 straipsniuose tyčinis pažeidimas gali sudaryti pagrindą pripažinti tokį darbo pareigų pažeidimą šiurkščiu¹⁰⁰.

Pažymėtina, kad darbuotojo veika gali būti kvalifikuojama šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepaisant to ar darbdavys patyrė realios žalos, ar ne. Kaip pažymi LAT, šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali sukelti ir kitokių neigiamų padarinių – darbdavys gali prarasti pasitikėjimą darbo pareigas ar tvarką pažeidusiu darbuotoju, be to reali žala darbdaviui gali atsirasti vėliau¹⁰¹.

⁹⁶ Pastaba: Atsižvelgiant į magistro darbo apimtį bei temą DK 235 str. 2 dalies 1-10 punktuose numatyti šūkštūs darbo pareigų pažeidimų individualiai nėra analizuojami.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis c. b. E. L. L. v. AB „Klaipėdos kartonas“, Nr. 3K-3-563/2010, kat. 11.7.4; 11.9.1; 11.9.10.8.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. birželio 27 d. nutartis c. b. V. B. v. *keleivių transporto kooperatinė bendrovė „Gintarinis vairas“*, Nr. 3K-3-296/2011, kat. 11.9.10.8.

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 19 d. nutartis c. b. N. B. v. AB „Puntukas“, Nr. 3K-3-117/2012, kat. 11.9.10.8.

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 2 d. nutartis c. b. T. B. v. UAB „Tokvila“, Nr. 3k-3-305/2010, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4.

Vadovaujantis DK 235 str. 2 dalies 11 punktu pažymėtina, kad šiurkščiais darbo pareigų pažeidimais gali būti laikomi ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Kaip pažymi V. Vėgelis, ši teisės norma laikytina blanketinio pobūdžio. Mokslininko nuomone, ši teisės norma orientuoja darbdavį, sprendžiant dėl konkretaus pažeidimo pobūdžio, atsižvelgti į teisės aktus bei aprobuotą teismų praktiką ir jokių būdu negali būti vertinama kaip sudaranti sąlygas darbdaviui „iš akies“ spręsti dėl konkretaus darbo drausmės pažeidimo priskyrimo šiurkštiems darbo pareigų pažeidimas¹⁰².

Iš esmės tokios pat pozicijos laikosi ir LAT, savo jurisprudencijoje pažymėdamas, kad šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nurodytas ir šiurkščiu įvardytas nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomas ir minėtuose teisės aktuose nenurodytas nusižengimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 str. 2 dalies 1–10 punktuose išdėstyta įstatymo leidėjo poziciją dėl šiurkščių darbo drausmės pažeidimų vertinimo, pagal savo pobūdį, padarinius, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka¹⁰³.

2.2. Darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, lemiančios priežastys

2.2.1. Su darbuotojo asmeniu susijusios priežastys

Vadovaujantis DK 129 str. 1-2 dalimis, teigtina, kad darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukiama dėl svarbių priežasčių, susijusių su darbuotojo asmeniu. Svarbiomis su darbuotojo asmeniu susijusiomis darbo sutarties nutraukimo priežastimis laikytinos priežastys, susijusios su: darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, darbuotojo elgesiu darbe. Pabrėžtina, jog jei dėl šių aplinkybių egzistavimo kaltas pats darbuotojas, jis gali būti atleidžiamas iš darbo ne pagal DK 129 str., bet pagal DK 136 str. 3 dalies 1–2 punktus.

Kaip pažymi R. Švedaitė, darbo sutarties nutraukimas dėl su darbuotojo profesiniais gebėjimais bei elgesiu darbe susijusių aplinkybių sukelia tam tikrus neaiškumus. Jau pats DK

¹⁰² VĖGELIS, V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. *In 2003 m. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004, p. 374.

¹⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 2 d. nutartis c. b. T. B. v. UAB „Tokvila“, Nr. 3k-3-305/2010, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4.

129 str. numatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas – darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės – praktikoje gali sukelti problemas nustatant, kokie darbuotojo profesiniai gebėjimai ar elgesys darbe gali būti svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį¹⁰⁴. Panašią nuomonę yra išsakęs ir V. Tiažkijus, konstatuodamas, jog be teismų praktikos sunku pasakyti ką tiksliai turėjo omenyje įstatymų leidėjas. V. Tiažkijaus nuomone, aptariamomis darbo sutarties nutraukimo priežastimis galėtų būti laikomas: darbuotojo nepritapimas prie kolektyvo, įmonės poreikių neatitinkantys profesiniai gebėjimai, kvalifikacijos praradimas ir kt.¹⁰⁵. Neretai nepakankamą DK 129 str. įvirtintų sąvokų turinio atskleidimą bei teismų praktikos svarbą aptariamam klausimui yra pažymėjusi ir K. Abromavičiūtė¹⁰⁶.

Analizuodami aptariamą darbo sutarties nutraukimo priežastis R. Švedaitė ir V. Tiažkijus išsako iš esmės tokią pačią nuomonę, jog darbo sutarties nutraukimą dėl aptariamų aplinkybių turėtų sąlygoti netinkamas darbuotojo elgesys arba netinkamas darbo pareigų atlikimas, nes priešingu atveju darbo sutarties nutraukimas būtų nelogiškas. Panašią nuomonę išreiškia ir I. Nekrošius, pažymėdamas, kad su darbuotojo asmeniu susijusios aplinkybės gali būti svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 str. tik jei dėl tokių aplinkybių buvimo darbuotojas yra netinkamas pavestam darbui. Neatitinkančiu užimamų pareigų ar dirbamo darbo laikytinas toks darbuotojas, kuris esant normalioms darbo sąlygoms (DK 191 str.) sistemingai gamina broką, neįvykdo darbo normų arba netinkamai atlieka kitokias darbo pareigas¹⁰⁷. LAT senatas yra konstatavęs, kad netinkamu darbuotoju laikytinas ir toks darbuotojas, kuris tinkamai atlieka darbo funkcijas, tačiau jas atlikdamas užtrunka daug ilgiau nei kiti darbuotojai¹⁰⁸. Darbuotojo netikimą pavestam darbui visais atvejais turi įrodyti darbdavys. Neatitiktis faktas turi būti įrodytas objektyviais faktais.

Atsižvelgiant į minėtą teisės doktrinoje ir LAT senato metodinėje medžiagoje formuojamą taisyklę, darytina išvada, kad netinkamas darbo pareigų atlikimas gali būti vertinamas dvejopai. Jei darbuotojo netinkamas darbo pareigų atlikimas yra nulemtas DK 129 str. 2 dalyje numatytų su darbuotojo asmeniu susijusių aplinkybių, tokiu atveju netinkamas darbo pareigų atlikimas vertintinas kaip pagrindas darbuotoją pripažinti

¹⁰⁴ ŠVEDAITĖ, R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 4(42), p. 12.

¹⁰⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 423.

¹⁰⁶ AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*. 2015, 22(1), p. 72.

¹⁰⁷ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 131.

¹⁰⁸ 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 (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2003, Nr. 20.

netinkamu sulygtam darbui. Jei dėl netinkamo darbo pareigų atlikimo kaltas darbuotojas, toks jo elgesys vertintinas kaip darbo drausmės pažeidimas (DK 234 str.).

Pažymėtina, kad tais atvejais, kai darbo sutartis darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, nutraukiama dėl svarbių priežasčių, susijusių su darbuotojo asmeniu, darbuotojo netinkamumas turi būti suprantamas ne tik kaip paties darbuotojo tiesioginių darbo funkcijų atlikimo kokybė, bet ir darbuotojo elgesio įtaka kitų darbuotojų darbo sąlygoms, poveikis jų darbingumui ir veiklos rezultatams, įmonės prestižui ir kt.¹⁰⁹.

Kaip minėta, pagal DK 129 str., darbo sutartis gali būti nutraukta dėl priežasčių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija ir profesiniais gebėjimais. Remiantis LAT senato metodine medžiaga¹¹⁰, teigtina, jog sąvoka „profesiniai gebėjimai“ tam tikra prasme apibūdina sąvoką „kvalifikacija“ ir DK prasme gali būti vartojamos kaip sinonimai. LAT senatas taip pat konstatavo, kad DK 129 str. prasme profesiniai gebėjimai apima visas objektyvias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu eiti dirbti tam tikrą darbą, pavyzdžiui, darbuotojo sveikatos būklė, sistemingas broko gaminimas, darbo normų neįvykdymas ir kt..

LAT praktikoje formuojama taisyklė, kad kvalifikacija negali būti suvokiama formaliai ir tapatinama tik su išsimokslinimu. Darbuotojo kvalifikacija suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti laipsnis. Pasirengimo dirbti laipsnį, kartu darbuotojo kvalifikaciją, apibūdina darbuotojo teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai bei patirtis. Išsimokslinimas laikytinas vienu iš darbuotojo kvalifikaciją apibūdinančių kriterijų, sudarančių prielaidas darbuotojui turėti tam tikros srities teorinių žinių¹¹¹. Kvalifikaciniai reikalavimai gali būti numatyti konkrečios pareigybės aprašyme, pareiginėse instrukcijose, pareiginiuose nuostatuose (DK 228 str.; 232 str.).

Remiantis doktrina pažymėtina, jog analizuojamu atveju darbo sutarties nutraukimą lemia faktinis darbuotojo nesugebėjimas atlikti darbo sutartyje sulygto darbo¹¹². LAT savo praktikoje vadovaujasi tokia pat nuostata ir konstatuoja, kad darbuotojas negali būti laikomas netinkamu konkrečiam darbui vien dėl to, jog neturi reikiamo diplomo, pažymėjimo, išskyrus

¹⁰⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis c. b. G. M. v. AB „LESTO“, Nr. 3K-3-346/2011, kat. 11.9.5; 11.9.13.

¹¹⁰ 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 (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2003, Nr. 20.

¹¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 4 d. nutartis c. b. F. V. v. AB „Anykščių vynas“, Nr. 3K-3-156/2008, kat. 4.1; 11.9.5; 11.9.6; 11.9.9.

¹¹² TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justicija, 2005, p. 423.

atvejus, kai norminiuose teisės aktuose įsakmiai nurodoma, kad konkrečias pareigas eiti ir konkretų darbą dirbti gali tik asmenys, turintys tam tikrą išsilavinimą, pažymėjimą ir kt.¹¹³.

Vertinant tokią LAT praktiką, teigtina, kad ji atitinka LRKT jurisprudenciją, kurioje akcentuojama, jog reikalavimai apibrėžiantys tam tikram darbui būtiną išsilavinimą turi būti vieši ir aiškūs, bei voluntariškai nekaitaliojami, kad žmonės galėtų tinkamai planuoti profesijos ar išsilavinimo pasirinkimą. Pažymėtina, kad aptariamais reikalavimais negali būti vertinami kaip pažeidžiantys konstitucinę žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą, nes ši konstitucinė žmogaus teisė yra susijusi su asmens teise laisvai pasirinkti ir įgyti atitinkamą profesiją bei kartu suponuoja asmens teisę į išsilavinimą, kuris gali būti būtina sąlyga atitinkamai profesiniai kvalifikacijai įgyti¹¹⁴.

Darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gebėjimai, asmeninės savybės gali būti įvertinami atestacija. Kaip pažymima teisės doktrinoje, atestacija laikytina svarbia darbuotojo darbo vertinimo forma, kurios tikslas įvertinti ar darbuotojas toliau gali eiti jo užimamas pareigas, išspręsti darbuotojo paaukštinimo, darbo užmokesčio ir kitus klausimus. Atestacija laikytina viena iš priemonių, siekiant užtikrinti darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, jų tobulėjimą ir kt. Neigiami darbuotojo atestacijos rezultatai gali būti laikomi viena iš aplinkybių, leidžiančių konstatuoti svarbių, su darbuotojo asmeniu susijusių, darbo sutarties nutraukimo priežasčių buvimą¹¹⁵.

Pastebėtina, kad praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbdavys darbuotojo atestacijos neigiamus rezultatus, jos neįgijimą, vertina kaip darbo drausmės pažeidimą. Analizuojant LAT jurisprudenciją, teigtina, kad atestacijos neįgijimas negali būti vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas, nes tai nėra norminiuose teisės aktuose nustatytų darbo pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas dėl darbuotojo kaltės¹¹⁶.

Analizuojant darbuotojo elgesį, kaip vieną iš svarbių darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 str. priežasčių, teigtina, kad praktiniu požiūriu netinkamo elgesio DK 129 str. prasme ir darbuotojo elgesio, kuris gali būti vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas, atskyrimas sukelia tam tikras problemas. Kaip pažymi V. Mačiulaitis, darbuotojo netinkamas

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 26 d. nutartis c. b. S. J. v. *Kaišiadorių kūno kultūros ir sporto centras*, Nr. 3K-3-412/2013, kat. 11.9.5.

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 vasario 20 d. nutarimas [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-16], prieiga per internetą <<http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta486/content>>.

¹¹⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justicija, 2005, p. 424.

¹¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. spalio 10 d. nutartis c. b. E. S. v. *UAB „Neo Group“*, Nr. 3k-3-417/2012, kat. 1.9.5; 11.9.10.7.

elgesys gali tapti dvejojo teisinio vertinimo objektu¹¹⁷. A. Šuminas, skirstydamas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindus pagal darbo sutarties nutraukimą lemiančių priežasčių pobūdį, darbuotojo elgesį tapatina su darbuotojo kalte, o pagrindus susijusius su darbuotojo asmeniu išskiria į kitą grupę¹¹⁸. Remiantis LAT praktika, teigtina, kad DK 129 str. prasme, aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu, turėtų būti suprantamos kaip subjektyvios tam tikro darbuotojo charakterio, asmeninės savybės, kurios, nesant darbuotojo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos, objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe¹¹⁹.

Atsižvelgiant į LAT praktikoje pateikiamą darbuotojo netinkamo elgesio sampratą, darytina išvada, kad šiuo atveju darbuotojo netinkamumas pavestam darbui, kuris be kitų aplinkybių gali pasireikšti ir netinkamu darbo pareigų vykdymu ar neigiama įtaka kitų darbuotojų darbo rezultatams bei įmonės įvaizdžiui, nėra nulemtas su darbuotojo kvalifikacija ar profesiniais gebėjimais susijusių aplinkybių. Šiuo atveju, darbuotojo netinkamas darbo pareigų atlikimas ar neigiama įtaka kitų asmenų darbo kokybei bei įmonės įvaizdžiui yra nulemtas išimtinai darbuotojo charakterio ar asmeninių savybių, kurios objektyviai pasireiškia darbuotojo netinkamu elgesiu.

Pažymėtina, jog nustačius, kad netinkamas darbuotojo elgesys yra nulemtas darbuotojo kaltės, darbuotojo atžvilgiu turėtų būti taikomos drausminės atsakomybės poveikio priemonės, o ne darbo sutarties nutraukimas pagal DK 129 str.¹²⁰. Pritartina V. Mačiulaičiui ir pažymėtina, kad būtent darbuotojo kaltė laikytina esminiu kriterijumi, leidžiančiu atskirti netinkamą elgesį kaip svarbią priežastį nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, ir darbuotojo elgesį, kuris gali būti vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas¹²¹.

Analizuojant LAT praktiką, išskirtinos šios galimos darbuotojo netinkamo elgesio apraiškos: nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, elgesys, kuriuo sukuriama įtampa tarp įmonės darbuotojų, psichologinio diskomforto kolektyve sukūrimas, pažiūrų, nesuderinamų su darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas, profesinės etikos reikalavimų

¹¹⁷ MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 72.

¹¹⁸ ŠUMINAS, A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. *Teisė*, 1999, 33(2), p. 66.

¹¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. vasario 23 d. nutartis c.b. E. M. v. UAB „Barclays Technology Centre Limited“ Lietuvos filialas, Nr. 3K-3-48/2015, kat. 1.4.4; 11.9.5; 11.9.13.

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 73.

ignoravimas ir kt.¹²². Plėtodamas netinkamo elgesio DK 129 str. prasme sampratą, LAT su darbuotojo elgesiu susijusiomis svarbiomis darbo sutarties nutraukimo priežastimis yra pripažinęs: darbo proceso nesilaikymą (disciplinos trūkumą), negebėjimą dirbti komandoje, pastangų prisitaikyti prie nustatytos darbo tvarkos nebuvimą (motyvacijos trūkumą), terminų nesilaikymą. Šių priežasčių svarbą LAT konstatavo atsižvelgdamas į šias aplinkybes: nesutarimus su komandos nariais, pagal pareigas ar tiesioginio vadovo paskirtų užduočių neatlikimą, arba vėlavimą jas atlikti, užduočių atlikimo terminų pakeitimą, profesinio tobulėjimo plane nurodytu užduočių nevykdymą, motyvacijos keistis, derinti savo veiksmus pagal komandos poreikius nebuvimą¹²³.

Analizuojant aptartą LAT praktiką darbuotojo netinkamo elgesio DK 129 prasme ir darbuotojo netinkamo elgesio, kuris gali būti vertinamas, kaip darbo drausmės pažeidimas atskyrimo aspektu, manytina, kad vertinant ar konkrečiu atveju darbuotojo nepagrįsti konfliktai su kolegomis, elgesys, kuriuo sukuriama įtampa tarp įmonės darbuotojų, psichologinio diskomforto kolektyve sukūrimas gali būti laikomas netinkamu elgesiu DK 129 str. prasme ar turėtų būti vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas, būtina analizuoti darbuotojo darbą reglamentuojančius teisės aktus ir objektyvų darbuotojo elgesį.

Tokia išvada darytina atsižvelgiant į tai, jog LAT savo praktikoje yra pažymėjęs, kad į darbdavio pareigą tinkamai organizuoti darbą (DK 229 str.) be kitų elementų įeina ir tinkamos darbo aplinkos palaikymas taip pat tinkamų socialinių, psichologinių veiksnių formavimas. Šią savo pareigą darbdavys gali įgyvendinti įtvirtindamas tam tikras nuostatas lokaliniuose teisės aktuose, pvz. darbo tvarkos taisyklėse numatydamas darbuotojų pareigą vengti triukšmo, palaikyti dalykinę atmosferą, pagarbiai elgtis su kolegomis ir kitais darbuotojais, ir kt.¹²⁴.

Manytina, jog jei darbdavys, vykdydamas DK 229 str. numatytas pareigas tinkamai organizuoti darbą, darbo tvarkos taisyklėse, pareigybės aprašuose numato atitinkamus draudimus, susijusius su elgesiu, kuris gali negatyviai paveikti dalykinę atmosferą, kolektyve sukelti emocinę įtampą ir kt., tai atitinkamas elgesys, kuriuo darbuotojas pažeidžia konkrečius darbo sutartyje, pareigybės aprašymuose ir kt. ar lokaliniuose teisės aktuose

¹²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis c. b. G. M. v. AB „LESTO“, Nr. 3K-3-346/2011, kat. 11.9.5; 11.9.13.

¹²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. vasario 23 d. nutartis c.b. E. M. v. UAB „Barclays Technology Centre Limited“ Lietuvos filialas, Nr. 3K-3-48/2015, kat. 1.4.4; 11.9.5; 11.9.13.

¹²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 gegužės 19 d. nutartis c.b. A. N. v. Valstybės atominė energetikos saugos inspekcija, Nr. 3K-3-233/2009, kat. 15.3.1.

numatytus draudimus, turėtų būti vertinamas ne kaip netinkamas DK 129 str. prasme, bet kaip darbo drausmės pažeidimas. Teigtina, jog priešingu atveju būtų paneigiama darbuotojo pareiga dirbti laikantis nustatytos darbo tvarkos (DK 93 str.) bei nepagrįstai apsunkinama darbdavio pareiga tinkamai organizuoti darbą (DK 229 str.). Šiame kontekste pažymėtina, jog jei konflikto metu panaudojamas smurtas, taip galbūt pažeidžiant asmens konstitucinę teisę į kūno neliečiamumą, darbuotojo elgesys vertintinas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, nepriklausomai nuo to ar yra reglamentuota darbo tvarka įmonėje ar ne. Tokiais veiksmais darbuotojas pažeidžia DK 35 str. numatytas bendro pobūdžio pareigas¹²⁵.

Manytina, jog su darbu ar visuomenės moralės normomis nesuderinamų pažiūrų demonstravimą kaip svarbią darbo sutarties nutraukimo priežastį puikiai iliustruoja V. Mačiulaičio pasiūlytas pavyzdys, susijęs su religinėje bendruomenėje pagal darbo sutartį dirbančio asmeniu. Akivaizdu, kad religinėje bendruomenėje dirbančio darbuotojo darbo specifika gali lemti ne tik darbuotojo pareigą tinkamai atlikti darbo funkcijas, bet ir būtinybę atitikti tam tikrą vertybinį standartą. Kaip pažymi mokslininkas, šiuo atveju su visuomenės moralės normomis nesuderinamas darbuotojo elgesys, dėl kurio darbuotojas būtų netinkamas pavestam darbui, galėtų pasireikšti kaip nepadorus elgesys ne darbo metu ar religijos pakeitimas. Toks elgesys negalėtų būti laikomas darbo drausmės pažeidimu, nes minėti darbuotojo veiksmai nėra susiję su darbine veikla¹²⁶. Manytina, jog jei darbuotojas nepadoriai elgtųsi ar demonstruotų su darbu nesuderinamas pažiūras darbo vietoje ir/ar darbo metu, taip pažeisdamas dalykinę atmosferą, užgauliodamas, priekabiaudamas prie kolegų ir kt., tokie darbuotojo veiksmai, atsižvelgiant į darbuotojo darbą reglamentuojančius teisės aktus, turėtų būti vertinami kaip darbo drausmės pažeidimas.

Vertinant profesinės etikos reikalavimų ignoravimą kaip vieną iš galimų darbuotojo netinkamo elgesio apraiškų, pažymėtina, kad darbuotojams taikomi etikos reikalavimai paprastai numatomi konkrečių profesijų atstovų, pavyzdžiui, žurnalistų¹²⁷ ar atskirų įmonių darbuotojų etikos kodeksuose. Analizuojant šiuos teisės aktus pastebėtina, kad paprastai

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009m. balandžio 20 d. nutartis c. b. V. Z. V. UAB „Rovasta“, Nr. 3K-3-144/2009, kat. 11.9.10.8; 44.2.4.2.

¹²⁶ MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 73.

¹²⁷ Lietuvos žurnalistų ir leidėjų etikos kodeksas [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-23], prieiga per internetą: <http://www.lrs.lt/apps3/1/2386_FDQOUEDY.PDF>.

juose *expressis verbis* numatyta, kad atitinkamuose etikos kodeksuose numatytų reikalavimų pažeidimas gali sąlygoti drausminių nuobaudų skyrimą bei darbo sutarties nutraukimą¹²⁸.

Atsižvelgiant į tai, teigtina, jog, kaip ir jau aptartais atvejais, siekiant įvertinti darbuotojo netinkamo elgesio pobūdį, būtina analizuoti profesinės etikos reikalavimus nustatančių teisės aktų nuostatas, tai, ar darbuotojas buvo su jais tinkamai supažindintas, bei tai, ar darbuotojo veiksmai gali būti vertinami kaip pažeidžiantys konkrečius minėtuose nuostatuose numatytus etikos reikalavimus. Šiame kontekste pažymėtina, kad LAT praktikoje taip pat pastebėtini atvejai, kuomet profesinės etikos reikalavimų pažeidimas ne darbo metu buvo vertinamas ne kaip darbuotojo netinkamas elgesys, o kaip darbo drausmės pažeidimas¹²⁹.

Analizuojant darbuotojo disciplinos trūkumą, kaip svarbią su darbuotojo elgesiu susijusią darbo sutarties nutraukimo priežastį, akivaizdu, kad ši priežastis gali būti grindžiama įvairiais faktais. Praktikoje pastebėtinas atvejis, kai disciplinos trūkumas buvo grindžiamas tuo, jog darbuotojas vieną dieną nebuvo darbe, nes supainiojo darbo dieną su šventine diena taip, be abejonės, padarydamas DK 235 str. 2 dalies 9 punkte numatytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Vis dėlto teismas, atsižvelgdamas į tai, jog darbuotojo disciplinos trūkumas buvo grindžiamas ir kitomis aplinkybėmis, kurios nebuvo nulemtos darbuotojo kaltės, pripažino darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 str. pagrįstu. Pabrėžtina, kad teismas kartu pažymėjo, kad esminė DK 129 str. numatyto darbo sutarties pasibaigimo pagrindo taikymo sąlyga – darbuotojo kaltės nebuvimas¹³⁰.

Vertinant aptartą atvejį, svarstyтина, kaip turėtų būti vertinama situacija, jei darbdavys, darbuotojo disciplinos trūkumą būtų grindęs tik darbuotojo neatvykimu į darbą visą darbo dieną. Atsižvelgiant į aptartą LAT jurisprudenciją bei LAT senato metodinėje medžiagoje formuojamą taisyklę, kad DK 129 str. numatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas netaikomas kai darbo sutarties nutraukimas grindžiamas darbo drausmės pažeidimu¹³¹, manytina, kad nors aptariamam atveju darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį

¹²⁸ Pavyzdžiui, UAB „Inlinen“ etikos kodeksas [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-03], prieiga per internetą: <<http://www.inlinen.eu/etikos-kodeksas/>>.

¹²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 21 d. nutartis c. b. N. J. v. VĮ Varėnos pirminės sveikatos centras, Nr. 3K-3-378/2004, kat. 8.2.2.

¹³⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. vasario 23 d. nutartis c. b. E. M. v. UAB „Barclays Technology Centre Limited“ Lietuvos filialas, Nr. 3K-3-48/2015, kat. 1.4.4; 11.9.5; 11.9.13.

¹³¹ 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 (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2003, Nr. 20.

pagal DK 129 str., užuot ją nutraukęs pagal DK 136 str. 3 dalyje numatytus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, darbuotojo interesų nepažeidžia, tačiau toks darbo sutarties nutraukimas turėtų būti laikomas neteisėtu.

Svarbių darbo sutarties nutraukimo priežasčių ir darbo drausmės pažeidimų atskyrimo aspektu analizuojant darbuotojo negebėjimą dirbti komandoje, manytina, kad būtina skirti darbuotojo nesugebėjimą dirbti komandoje dėl jo charakterio savybių, nuo darbuotojui tenkančių darbo pareigų netinkamo vykdymo ar nevykdymo, taip negatyviai atsiliepiant visos komandos darbui. Manytina, jog darbuotojo negebėjimas dirbti komandoje, kaip svarbi darbo sutarties nutraukimo priežastis, galėtų būti grindžiamas tokiomis aplinkybėmis, kaip: nebendradarbiavimas, atsisakymas dalintis informacija, atsisakymas apmokyti kolegas, kai tokių darbuotojo pareigų nenumato pareigybės aprašymai ir kiti darbuotojo pareigas ir darbo funkcijų atlikimą reglamentuojantys teisės aktai. Jei atitinkami teisės aktai tokias pareigas numato, toks darbuotojo elgesys turėtų būti vertinamas kaip nerūpestingas darbo pareigų vykdymas ar aplaidus nevykdymas. Tokiu atveju, darbuotojo elgesys, nesant tokį elgesį pateisinančių priežasčių, turėtų būti vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas.

Apibendrinant, teigtina, kad darbuotojo netinkamo elgesio, kaip svarbios darbo sutarties nutraukimo priežasties samprata yra platesnė nei darbuotojo elgesio, kuris gali būti vertinamas kaip darbo drausmės pažeidimas. Darbuotojo elgesys darbo drausmės pažeidimu gali būti pripažįstamas tik kai netinkamas darbuotojo elgesys yra nulemtas darbuotojo kaltės ir yra susijęs su jo darbine veikla, ir kai tokiu elgesiu darbuotojas padaro konkrečias veikas, kuriomis pažeidžia konkrečias iš darbo teisinių santykių jam kylančias pareigas. Darbuotojo netinkamu elgesiu, kaip svarbia darbo sutarties nutraukimo priežastimi, gali būti pripažįstamas ir su darbuotojo darbine veikla tiesiogiai nesusijęs elgesys, kuriuo darbuotojas konkrečių iš darbo teisinių santykių kylančių pareigų nepažeidžia, tačiau nepaisant to, įvertinus visas objektyvias aplinkybes, gali būti laikomas netinkamu sulygtam darbui.

2.2.2. Su darbdaviu susijusios priežastys

Pažymėtina, jog, kitaip nei darbo sutarties nutraukimo pagal DK 136 str. 3 dalį atveju, darbo sutartis pagal DK 129 str. gali būti nutraukiama ne tik dėl su darbuotojo darbo pareigų atlikimu ar asmeniu sietinų aplinkybių, bet ir dėl su darbdaviu susijusių priežasčių.

Vadovaujantis DK 129 str. 2 dalimi, teigtina, kad darbdavys gali nutraukti darbo sutartį dėl svarbių ekonominių, technologinių priežasčių arba struktūrinių pertvarkymų.

Remiantis LAT praktika, pažymėtina, kad ekonominių darbo sutarties nutraukimo priežasčių turinys yra platus¹³². Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių priežasčių yra darbuotojo atleidimas, tiesiogiai nulemtas darbdavio arba ūkio šakos, kuriai priklauso darbdavys, būklės ir (ar) ūkio vieneto sistemos, kurios dalis yra darbdavys, pasikeitimų. Pasikeitus ekonominei būklei, įstatymas darbdaviui suteikia teisę į tai reaguoti pertvarkant įmonės, įstaigos darbą arba nutraukiant darbo sutartis su tam tikrais darbuotojais pagal DK 129 str..

Pažymėtina, kad tokiu atveju darbo sutartys faktiškai nutraukiamos dėl įmonės, įstaigos, darbo organizavimo pasikeitimų, o ekonominės priežastys būna tik veiksniai, nulėmę minėtus pakeitimus. Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių priežasčių turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe. Darbdaviui ekonominė būtinybė, kartu pagrindinis jo interesas yra siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų, tiems darbuotojams, kurių atliekamas darbas ir jo rezultatai pasikeitus aplinkybėms tapo nebereikalingi, nepateisinantys darbuotojo būvimo darbe. Siekdamas darbo sutartį nutraukti dėl ekonominių priežasčių darbdavys privalo nurodyti konkrečias ekonomines priežastis, lėmusias darbo sutarties nutraukimą ir pagrįsti minėtų priežasčių svarbą¹³³.

Technologinėmis darbo sutarties nutraukimo priežastimis laikytinos priežastys, susijusios su naujos technologijos įdiegimais, gamybos proceso modernizacija, pavyzdžiui, kai ūkinę-komercinę veiklą vykdančias subjektas, siekdamas optimizuoti veiklos kaštus, gamybos procesą automatizuoja, atsisako rankų darbo, jį pakeisdamas mechanizmais ir automatinėmis linijomis, taip sumažindamas gyvosios darbo jėgos poreikį¹³⁴.

Jeigu modernizavus gamybą reikalingi darbuotojai naujoms technologijoms prižiūrėti, o esami darbuotojai neturi tokiam darbui reikalingos kvalifikacijos ar profesinių gebėjimų darbo sutartis su tokiais darbuotojais gali būti nutraukiama dėl priežasčių, susijusių su darbuotojų kvalifikacija ar profesiniais gebėjimais. Šiuo atveju DK nenumato darbdavio

¹³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 28 d. nutartis c. b. A. V. v. *VšĮ Vilniaus miesto universitetinė ligoninė*, Nr. 3K-3-165/2011, kat. 11.9.

¹³³ *Ibid.*

¹³⁴ Autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 166.

pareigos perkvalifikuoti ar apmokyti darbuotojus dirbti naujais mechanizmais¹³⁵. Nagrinėjamos magistro darbo temos kontekste, pažymėtina, jog jei darbdavys skiria lėšas darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui stažuotėms, tokiu atveju darbo sutartyje gali būti numatoma sąlyga, kad jei darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės, darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdavio turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus (DK 95 str. 5 d.).

Darbo sutartis pagal DK 129 str. taip pat gali būti nutraukiama dėl įmonės struktūrinių pertvarkymų (DK 129 str. 2 d.). Darbovietės struktūriniai pertvarkymai turi būti realūs. Dėl konkrečių įmonės struktūrinių pertvarkymų turi būti priimtas privalomas kompetentingo valdymo organo sprendimas, kuris turi būti realiai vykdomas¹³⁶. Struktūriniai pertvarkymai svarbia darbo sutarties nutraukimo priežastimi gali būti pripažįstami tuomet, kai dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas ar keli darbuotojai negali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar dalis jų darbovietėje iš viso neatliekamos arba joms atlikti reikia mažiau darbuotojų¹³⁷.

Siekiant įvertinti struktūrinių pertvarkymų svarbą, aktualu nustatyti, kokia buvo darbdavio struktūra iki įmonės struktūrinių pertvarkymų ir kaip šį struktūrą pakito po jų. Taip pat būtina vertinti, ar naujai sukurtame struktūriniame padalinyje liko visos tos pačios darbo funkcijos ir pareigos. Pabrėžtina, jog teismas, nustatydamas ar konkrečiu atveju darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti laikomi svarbia darbo sutarties nutraukimo priežastimi, nėra įgaliotas vertinti darbovietės struktūrinių pertvarkymų tikslingumo ir pagrįstumo. Teismas yra įgaliotas nustatyti ar darbovietės struktūriniai atlikti kompetentingo organo sprendimu, ar jie nėra fiktyvūs¹³⁸.

Įmonės struktūrinius pertvarkymus būtina skirti nuo verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo (DK 138 str.). Verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime negali būti laikomas pagrindu nutraukti darbo sutartį (DK 138 str. 1 d.), tačiau DK 138 str. numatyti darbo sutarties apribojimai savaime neuždraudžia nutraukti darbo sutartis dėl

¹³⁵ 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 (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2003, Nr. 20.

¹³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 28 d. nutartis c. b. A. V. v. *VšĮ Vilniaus miesto universitetinė ligoninė*, Nr. 3K-3-165/2011, kat. 11.9.

¹³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis c. b. A. A. v. *Valstybinio mokslinių tyrimo instituto Fizinių ir technologijos mokslų centras*, Nr. 3K-3-266/2012, kat. 11.9.5.

¹³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gruodžio 21 d. nutartis c. b. I. T. v. *UAB DK „PZU Lietuva“*, Nr. 3K-3-614/2012, kat. 11.9.5.

ekonominių, technologinių ar organizacinių prižasčių. LAT savo praktikoje yra pažymėjęs, kad jeigu įmonėje, perėmusioje reorganizuojamos įmonės kaip darbdavio teises ir pareigas, atliekami gamybiniai, struktūriniai pertvarkymai dėl kurių keičiasi vykdomos funkcijos ir dėl to reikia sumažinti darbuotojų skaičių - tai darbuotojų atleidimo klausimas turi būti sprendžiamas pagal DK 129 straipsnį¹³⁹. Tokia LAT praktika atitinka 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/ EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių įmonių, verslo arba verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo¹⁴⁰ 4 str. nuostatas, kuriose numatytos analogiškos taisyklės.

Ekonominio pobūdžio prižastys gali būti prižastimis keisti darbo organizavimą ir lemti teisėtą darbo sutarties sąlygų, pavyzdžiui, darbo krūvio keitimą (DK 120 str. 1 d.). Jeigu aptariamoms prižastys yra tik teisinis pagrindas keisti darbo sutarties sąlygas, darbo sutarties nutraukimas pagal 129 str. negalimas. Šiuo atveju darbo sutartis darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, galės būti nutraukiama tik darbuotojui atsisakius dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis (DK 120 str. 1 d.). Tokiu atveju svarbia darbo sutarties nutraukimo prižastimi laikytinas darbuotojo nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis¹⁴¹.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad darbo sutarties nutraukimą pagal DK 129 str. bei DK 136 str. 3 dalies 1-2 punktuose numatytus darbo sutarties nutraukimo pagrindus lemia iš esmės skirtingos prižastys. Nepaisant šios išvados, pažymėtina, kad tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo elgesio, darbdaviui tenka svarbi ir sudėtinga užduotis įvertinti ar konkrečiu atveju darbuotojo elgesys gali būti siejamas su darbuotojo kalte ar turėtų būti vertinamas kaip nulemtas darbuotojo charakterio ar asmeninių savybių. Atsižvelgiant į tai, pozityviai vertintina tai, jog analogišką darbdavio teisę numatančiame Darbo kodekso projekto¹⁴² 56 straipsnyje atsisakyta abstrakčių sąvokų „darbuotojo kvalifikacija“, „profesiniai gebėjimai“, „darbuotojo elgesys“, kurias darbuotojas ir darbdavys gali interpretuoti skirtingai, o darbo sutarties nutraukimo galimybė siejama su darbuotojo darbo rezultatais.

¹³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 gegužės 9 d. nutartis c. b. V. A. v. *Širvintų rajono savivaldybė ir Širvintų rajono mokykla*, Nr. 3K-3-263/2014, kat. 11.11; 19.2; 44.2.4.2.

¹⁴⁰ OL, L 082, 22/03/2001 p. 0016 – 0020.

¹⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 spalio 21 d. nutartis c. b. I. Č. v. *BĮ lopšelis darželis „Pasaka“*, Nr. 3K-3-523-701/2015, kat. 1.3.2.9.5.

¹⁴² Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-23], prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO UŽ DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMUS IR DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DĖL SVARBIŲ PRIEŽASČIŲ TVARKOS PALYGINIMAS

Pabrėžtina, kad skirtingų darbo sutarties nutraukimo pagrindų taikymas kartu lemia skirtingą darbo sutarties nutraukimo tvarką. Dėl šios priežasties, siekiant visapusiškai atskirti darbuotojo atleidimą už darbo drausmės pažeidimus ir darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, šiame magistro darbo skyriuje bus siekiama atskleisti, kokią įtaką DK 129 str., bei DK 136 str. 3 dalies 1-2 punktuose numatytų darbo sutarties nutraukimo pagrindų taikymas turi darbo sutarties nutraukimo procedūriniais reikalavimams, DK XII skyriaus ketvirtajame skirsnyje numatytų darbo sutarties nutraukimo apribojimų ir garantijų darbuotojams taikymui bei darbdaviui tenkantiems darbo sutarties nutraukimo kaštams.

3.1. Darbo sutarties nutraukimo procedūrinių reikalavimų palyginimas, atskyrimas

Remiantis LAT jurisprudencija, pažymėtina, kad darbo sutarties nutraukimo teisėtumą nulemia ne tik įstatyme numatyto pagrindo buvimas, bet ir tinkamai įvykdyta atleidimo procedūra¹⁴³. Analizuojant DK 129 str. numatytą teisinį reguliavimą, darytina išvada, kad vienas iš privalomų procedūrinių reikalavimų, kurių darbdavys privalo laikytis atleisdamas darbuotoją nagrinėjamu darbo sutarties nutraukimo pagrindu yra darbuotojo įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą (DK 130 str.). Ši teisės nuostata kildintina iš TDO konvencijos Nr. 158¹⁴⁴ dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva 11 str., kuriame numatyta, jog kiekvienas darbuotojas, su kuriuo ruošiamasi nutraukti darbo santykius, turi teisę būti įspėtas apie tai prieš pagrįstą laikotarpį. Pastebėtina, kad pagal minėtos konvencijos nuostatas vietoj perspėjimo darbuotojas gali gauti kompensaciją. Vertinant pastarosios nuostatos įgyvendinimą DK, pažymėtina, kad kompensacijos galimybę DK numato tik terminuotų darbo sutarčių nutraukimo atveju (DK 129 str. 5 d.).

Vadovaujantis DK 130 str., 1 dalimi, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį apie tai raštu įspėjęs darbuotoją. Analizuojant šį procedūrinį reikalavimą pabrėžtina, kad DK 130 str., 1 d. *expressis verbis* įtvirtinta darbdavio pareiga įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą

¹⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 15 d. nutartis c. b. J. K. v. UAB „Autrolis“, Nr. 3k-3-111/2011, kat. 11.9.5.

¹⁴⁴ 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva [interaktyvus] [žiūrėta 2016-02-29], prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/neratifikuotos-konvencijos-liet.-kalba.html>>.

darbuotojui įteikti pasirašytinai. Analizuojant LAT jurisprudenciją, pastebėtina, kad praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbuotojas, žinodamas apie darbdavio iniciatyvą nutraukti su juo sudarytą darbo sutartį, vengia priimti (pasirašyti) įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą. Manytina, kad tokiais atvejais darbuotojo atsisakymas arba vengimas priimti rašytinį įspėjimą dėl atleidimo iš darbo prilygintinas jo gavimui¹⁴⁵.

Vadovaujantis DK 130 straipsnio 2 dalimi, teigtina, kad rašytinės formos įspėjime turi būti nurodomos šios aplinkybės: atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas (DK 130 str. 2 d., 1 p.), atleidimo iš darbo data, atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka.

Remiantis LAT praktika akcentuotina, jog įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą turi būti nurodytos konkrečios svarbios darbo santykių nutraukimo priežastys arba aplinkybės, o ne pakartojamos abstrakčios DK 129 str. formuluotės, tai būtina tam, jog įspėjimas galėtų būti laikomas atitinkančiu savo paskirtį¹⁴⁶. Pažymėtina, kad darbdavys darbuotoją atleisti gali tik dėl tos svarbios priežasties, ar aplinkybės, kuri nurodyta darbuotojui įteiktame įspėjime dėl atleidimo iš darbo. Pažymėtina, jog jei per įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminą įspėjime nurodyta svarbi darbo sutarties nutraukimo priežastis išnyksta, darbo sutartis dėl įspėjime nurodytos priežasties negali būti nutraukiama. Jei darbuotojas atleidžiamas iš darbo dėl kitų priežasčių (aplinkybių) laikoma, jog darbuotojas atleidžiamas iš darbo be įspėjimo t. y. pažeidžiant įstatyme numatytą atleidimo iš darbo procedūrą. Remiantis LAT jurisprudencija, teigtina, kad toks darbo sutarties nutraukimo tvarkos pažeidimas laikytinas esminiu ir lemia darbo sutarties nutraukimo neteisėtumą.

Be svarbios priežasties ar aplinkybės įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą taip pat turi būti nurodyta darbo sutarties nutraukimo data - darbo sutarties nutraukimo termino pasibaigimo diena, po kurios sekančią darbo dieną, darbdavys gali įgyvendinti teisę savo iniciatyvą nutraukti darbo sutartį¹⁴⁷. Vadovaujantis DK 130 str. 1 dalimi, teigtina, kad šis terminas negali būti trumpesnis, kaip du mėnesiai, išskyrus tuos atvejus, kai darbdavys nutraukia darbo sutartį su darbuotojais nurodytais DK 129 str. 4 dalyje. Tokiais atvejais

¹⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 14 d. nutartis c. b. *D. V. v. UAB „Vitaresta“*, Nr. 3k-3-275/2004, kat. 2.6.

¹⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis c. b. *B. S. v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*, Nr. 3k-3-144/2004, kat. 2.4.3.3, 2.5.

¹⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 4 d. nutartis c. b. *F. V. v. AB „Anykščių vynas“*, Nr. 3K-3-156/2008, kat. 4.1; 11.9.5; 11.9.6; 11.9.9.

taikytinas 4 mėnesių įspėjimo terminas. Pažymėtina, kad šiems terminams taikomos bendrosios termino apibrėžimo bei skaičiavimo nuostatos (DK 25 str.; DK 26 str.). Taip pat akcentuotina, jog įstatyme nustatyti minimalūs įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai. Tai reiškia, jog darbdavys įspėjime gali nurodyti ir ilgesnius terminus. Įspėjimo terminai turi būti pratęsimi DK 130 str. 4 dalyje numatytais atvejais. Akcentuotina, kad darbo sutarties nutraukimas pagal DK 129 str. yra darbdavio teisė, o ne pareiga, todėl darbdavys, net ir įvykdęs visus įstatyme numatytus procedūrinius reikalavimus darbo sutarties gali ir nenutraukti.

Atskirai aptartini atvejai, kai darbdavys tinkamai įvykdo pareigą įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, tačiau darbo sutartis nutraukiama dar nesuėjus įspėjime nustatytam terminui. Vadovaujantis DK 130 str. 8 dalimi, teigtina, kad tokiais atvejais atleidimo iš darbo data turi būti perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas. Pažymėtina, kad ši taisyklė taikytina ir tais atvejais, kai įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui faktiškai nebuvo įteiktas dėl to, jog pastarasis atsisako ar vengia jį priimti¹⁴⁸.

Vadovaujantis DK 130 str., 2 d. 3 p. pažymėtina, kad įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą taip pat turi būti numatyta atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka. Remiantis teisės doktrina, teigtina, kad darbdavio ir darbuotojo sutarimu įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą gali būti nurodoma kitokia atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka nei numatyta DK 141 str., tačiau akcentuotina, kad įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą turėtų būti nustatyta tokia atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka, kuri nepaneigtų darbdavio pareigos visiškai atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju (DK 141 str. 1 d.) ir užtikrintų šios pareigos įgyvendinimą¹⁴⁹.

Vertinant įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą socialinę ir ekonominę reikšmę, teigtina, kad šis institutas laikytinas vienu iš pagrindinių atleidžiamo darbuotojo teisių ir interesų apsaugos garantų. Manytina, jog ekonominė įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą momento darbdaviui atsiranda pareiga suteikti ne mažiau kaip dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą, naujo darbo paieškoms. Už šį laiką darbuotojui mokant vidutinį darbo užmokestį (DK 130 str., 3 d.). Manytina, jog ši darbdavio pareiga

¹⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 14 d. nutartis c. b. D. V. v. UAB „Vitaresta“, Nr. 3k-3-275/2004, kat. 2.6.

¹⁴⁹ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 139.

sudaro prielaidas sėkmingam tolimesniam darbuotojo dalyvavimui darbo rinkoje. Šiame kontekste pažymėtina, jog pozityviai vertintina Darbo kodekso projekto 56 str. 4 dalyje¹⁵⁰ siūlomi darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, procedūrinių reikalavimų pakeitimai, numatant, jog tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama dėl su darbuotojo darbo rezultatais susijusių priežasčių, prieš nutraukiant darbo sutartį darbdavys ir darbuotojas turi sudaryti bendrą gerinimo planą. Tokia įstatymo projekto nuostata laikytina atitinkančia 1982 m. TDO rekomendacijos Nr. 166 dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva¹⁵¹ 8 str. nuostatas.

Vadovaujantis DK 129 str., 1 dalimi, atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra jo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo jo sutikimu perkelti į kitą darbą. Pareiga siūlyti darbuotoją perkelti į kitą darbą atsiranda nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą momento ir išlieka iki pat įspėjime nurodyto termino pasibaigimo momento¹⁵². Pažymėtina, kad informacija apie turimas laisvas darbo vietas darbuotojui gali būti pateikiama ne tik individualiai, bet ir viešo skelbimo būdu, pavyzdžiui, įmonės skelbimų lentoje. Viešas skelbimas apie laisvas darbo vietas vertintinas, kaip neindividualaus pobūdžio siūlymas dėl darbo sutarties sudarymo, kuriuo gali pasinaudoti ir gavę įspėjimus apie būsimą darbo sutarties nutraukimą darbuotojai¹⁵³.

Vertinant kitos darbo vietos darbuotojui siūlymą, kaip vieną iš darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 str. procedūrinių reikalavimų, teigtina, kad pagrindinis šio draudimo tikslas – užtikrinti, jog darbo sutarties nutraukimas pagal DK 129 str. būtų taikomas tik kaip *ultima ratio* priemonė. Darbdavys, net ir esant aplinkybėms, kurios gali būti laikomos svarbiomis DK 129 str. prasme, pirmiausia turi siekti išlaikyti darbo teisinių santykių stabilumą. Pažymėtina, kad pareigos esant galimybei perkelti atleidžiamą darbuotoją į kitą darbo vietą vykdymo tvarkai ir sąlygoms tiesioginę įtaką turi svarbios prielaidos, dėl kurių darbo sutartimi sulgyti darbo santykiai toliau nebegalimi. Pabrėžtina,

¹⁵⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-23], prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

¹⁵¹ 1982 birželio 22 d. TDO rekomendacija Nr. 166 dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-01], prieiga per internetą <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166>.

¹⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 27 d. nutartis c. b. J. M. v. „Visagino Energija“, Nr. 3k-3-356/2005, kat. 11.9.5.

¹⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 16 d. nutartis c. b. J. S. B. v. Vilniaus miesto policijos komisariatas, Nr. 3K-3-102/2009, kat. 11.9.5; 3.1.

kad jokia svarbi darbo nutraukimo priežastis nagrinėjamos darbdavio pareigos negali panaikinti¹⁵⁴.

Pažymėtina, kad tais atvejais, kai darbuotojas turi informacijos apie laisvas darbo vietas, per įspėjimo laikotarpį, sąžiningai naudodamasis savo teise dėl perkėlimo į kitą darbą pagal DK 129 str. 1 dalį, turėtų informuoti darbdavį apie savo sutikimą būti perkeltam į kitą konkretų darbą, o darbdavys privalo šią galimybę svarstyti¹⁵⁵. Manytina, kad toks darbuotojo elgesys būtų pozityvus ir atitiktų DK 35 str. numatytus bendrus teisingumo, protingumo, sąžiningumo principus, bei bendro gyvenimo taisyklės (DK 35 str. 1 d.).

Pabrėžtina, jog darbdavio pasiūlymui darbuotoją perkelti į kitą darbo vietą, kaip ir darbuotojo sutikimui (atsisakymui) būti perkeltam į kitą darbo vietą, įstatymų leidėjas nenumato privalomos rašytinės formos. Nepaisant šios aplinkybės, manytina, kad minėtus juridinius faktus šalys, ypač darbdavys, turėtų siekti užfiksuoti rašytine forma. Tokia išvada darytina atsižvelgiant į tai, jog kilus ginčui pareiga įrodyti, jog darbuotojui buvo siūloma jį perkelti į kitą darbo vietą ir kad darbuotojas šio pasiūlymo atsisakė, tenka darbdaviui¹⁵⁶.

Įstatyme taip pat nereikalaujama, kad darbuotojas būtų perkeltas į lygiavertį buvusiam darbą. Remiantis LAT jurisprudencija, teigtina, kad kitas darbas turi būti siūlomas atsižvelgiant į atleidžiamo darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, atitinkamais atvejais – sveikatos būklę¹⁵⁷. Tais atvejais, kai laisvų darbo vietų nėra arba darbuotojas nesutinka būti perkeltas, jam turi būti siūlomas bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas, atsižvelgiant į jo sveikatos būklę ir gebėjimus, galėtų dirbti. Akcentuotina, kad darbdavys atleidžiamam darbuotojui privalo siūlyti visoje darbdavio organizacinėje struktūroje esančias laisvas darbo vietas, o ne tik tas laisvas darbo vietas, kurios yra padalinyje, kuriame darbuotojas dirbo iki įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą gavimo momento¹⁵⁸.

Pritartina LAT išvadai, jog nors DK 129 str. 1 d. nenustatyta, tačiau tais atvejais, kai iš darbo panašiu metu atleidžiami keli darbuotojai, būtų pagrįsta laikytis eiliškumo taisyklės. Eiliškumo taisyklė reiškia, jog anksčiau įspėtas dėl atleidimo iš darbo darbuotojas laikytinas

¹⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis c. b. *B. S. v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*, Nr. 3k-3-144/2004, kat. 2.4.3.3, 2.5.

¹⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 16 d. nutartis c. b. *J. S. B. v. Vilniaus miesto policijos komisariatas*, Nr. 3K-3-102/2009, kat. 11.9.5; 3.1.

¹⁵⁶ *Ibid.*

¹⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. sausio 28 d. nutartis c. b. *I. G. v. VŠĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3k-3-72/2004, kat. 2.4.3.

¹⁵⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 2 d. nutartis c. b. *G. U. v. VŠĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3k-3-73/2004, kat. 2.4.3.2.

turinčiu pirmenybę gauti pasiūlymą laisvai darbo vietai. Pažymėtina, jog ši taisyklė taikytina tik tuo atveju, jei darbuotojui, atsižvelgiant į jo darbinės savybes, laisva darbo vieta galėjo būti siūloma. Nustatant ar konkreti laisva darbo vieta galėjo būti siūloma, turi būti atsižvelgiama į darbuotojo kvalifikaciją t. y. darbuotojo pasiregimo dirbti laipsnį: teorinės žinias, praktinius įgūdžius, patirtį¹⁵⁹.

Kaip minėta, darbuotojas į kitą darbo vietą gali būti perkeliamas tik jo sutikimu. Darbdavys, atsižvelgdamas į savo interesus, darbuotojui pateikiamame pasiūlyme perkelti jį į kitą darbo vietą gali nustatyti terminą, per kurį darbuotojas turi pateikti savo atsakymą dėl perkėlimo į kitą darbo vietą. Tais atvejais, kai darbdavys konkretaus termino nenurodo, darbuotojas turėtų apie savo sprendimą darbdavį informuoti per protingą laiką¹⁶⁰.

Sistemiškai analizuojant DK XII skyriaus ketvirtojo skirsnio ir DK XVI skyriaus nuostatas, teigtina, kad nutraukiant darbo sutartį pagal DK 136 str. 3 dalies 1–2 punktą įstatymų leidėjas darbdaviui kelia iš esmės kitus procedūrinius reikalavimus nei darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 str. atveju. Įstatymų leidėjas DK nenumato darbdavio pareigos įspėti pagal DK 136 str. d.1–2 punktus atleidžiamą darbuotoją. Įstatymas taip pat nenumato darbdavio pareigos siūlyti darbo drausmės pažeidimą padariusiam darbuotojui kitą darbo vietą (DK 129 str. 1 d.). Vertinant tokį teisinį reguliavimą tarptautinės teisės kontekste, teigtina, jog jis atitinka 1982 m. TDO konvencijos Nr. 158 dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva¹⁶¹ 11 straipsnį, kuriame numatyta, jog darbo sutartis su darbuotoju be įspėjimo gali būti nutraukiama tokiu atveju, jei darbuotojas yra įvykdęs tokį nusižengimą, dėl kurio pobūdžio būtų nepriimtina iš darbdavio reikalauti pratęsti darbo santykius perspėjimo laikotarpiui.

Nutraukdamas darbo sutartį pagal DK 136 str. 3 d. 1–2 punktuose numatytus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, darbdavys privalo laikytis DK XVI skyriuje numatytų drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių (DK 136 str. 4 d.).

Nors darbo sutarties nutraukimo pagal DK 136 str. 3 dalį atvejų įstatymas nenumato darbdavio pareigos įspėti darbuotoją apie būsimą darbo sutarties nutraukimą, tačiau pažymėtina, jog prieš skirdamas drausminę nuobaudą darbdavys turi raštu pareikalauti, kad

¹⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 24 d. nutartis c. b. V. v. *AB „Jonavos grūdai“*, Nr. 3K-3-186/2008, kat. 4.1; 11.9.5; 11.9.6; 11.9.9.

¹⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 24 d. nutartis c. b. R. L. v. *UAB „Ilsanta“*, Nr. 3K-3-227/2004, kat. 2.4.3.2; 2.6.

¹⁶¹ 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva [interaktyvus] [žiūrėta 2016-02-29], prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/neratifikuotos-konvencijos-liet.-kalba.html>>.

darbuotojas raštu pasiaiškintu dėl darbo drausmės pažeidimo (DK 240 str. 1 d.). Ši teisės nuostata laikytina svarbia darbo drausmės pažeidimą padariusio darbuotojo teisių apsaugos garantija, nes garantuoja darbuotojo teisę pasiaiškinti ir kartu gintis nuo jam pareikštų įtarimų padarius darbo drausmės pažeidimą. Ši teisės norma kartu sudaro sąlygas darbdaviui sužinoti visas drausminei atsakomybei taikyti reikšmingas aplinkybes.

Analizuojant DK 240 str. 1 dalies turinį pastebėtina, kad įstatymas, kitaip nei darbuotojo įspėjimui apie darbo sutarties nutraukimą (DK 130 str.), nei darbdavio raštiškam reikalavimui pasiaiškinti, nei darbuotojo raštiškam pasiaiškinimui turinio reikalavimo nenurodo. Remiantis LAT praktika, teigtina, kad vykdydamas DK 240 str. 1 dalyje numatytą pareigą darbdavys rašte darbuotojui turi nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą, dėl kurio reikalaujama pasiaiškinti bei numatyti konkretų protingą terminą pasiaiškinimui pateikti. Atsižvelgiant į DK 35 str. reikalavimus, darbdavys taip pat turėtų darbuotojui pasiūlyti nurodyti visas aplinkybes, turinčias reikšmės drausminės atsakomybės taikymui¹⁶².

Pažymėtina, kad savo raštišką pasiaiškinimą darbuotojas privalo surašyti pats. Jei pasiaiškinimą surašo kitas asmuo, o darbo drausmės pažeidimą padaręs darbuotojas po juo tik pasirašo, toks pasiaiškinimas negali būti prilyginamas paties darbuotojo rašytam pasiaiškinimui. Darbuotojas savo pasiaiškinimą privalo duoti tiems asmenims, kurie turi įgaliojimus skirti drausminę nuobaudą. Darbuotojo pasiaiškinimai duoti asmenims, kurie neturi minėtų įgaliojimų, negali būti prilyginami darbuotojo pasiaiškinimui darbdaviui. Kilus teisiniam ginčui byloje, tokie darbuotojo pasiaiškinimai gali būti vertinami tik kaip rašytiniai įrodymai (CPK 197 str.)¹⁶³.

Akcentuotina, kad nors LAT savo praktikoje yra pažymėjęs, kad DK 240 numatytas teisinis reguliavimas imperatyviai draudžia darbuotojui paskirti drausminę nuobaudą be raštiško darbdavio reikalavimo pasiaiškinti¹⁶⁴, o rašytinis pasiaiškinimas dėl padaryto darbo drausmės pažeidimo vertintinas, kaip svarbi darbuotojo interesų garantija, kurios pažeidimas gali apsunkinti darbo drausmės pažeidimo tyrimą, tačiau aptariamo reikalavimo svarba neturėtų būti prilyginama DK 130 str. numatytai darbdavio pareigai įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, kai darbo sutartis nutraukiama pagal DK 129 str..

¹⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. Sausio 25 d. nutartis c. b. *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8.

¹⁶³ *Ibid.*

¹⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis c. b. *A. M. v. AB „Smiltynės perkėla“*, Nr. 3K-3-551/2007, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4; 16.2.4.

Pritartina LAT praktikoje formuojamai taisyklei, kad DK 240 str. 1 d. numatytos garantijos pažeidimas laikytinas formaliu ir savaime nereiškia drausminės nuobaudos skyrimo neteisėtumo. Nustačius, kad drausminė nuobauda buvo paskirta pažeidžiant DK 240 str. 1 d. reikalavimus, teismas turi patikrinti ir įvertinti kitas aplinkybes, reikšmingas drausminės nuobaudos teisėtumui ir pagrįstumui. Jei ištyrus minėtas aplinkybes akivaizdu, jog darbo drausmės pažeidimas buvo padarytas ir jo pobūdis leidžia darbo sutarties nutraukimą laikyti pagrįstu, tai toks darbo sutarties nutraukimas laikytinas teisėtu net ir pažeidus DK 240 str. numatytą garantiją. Manytina, kad darbdavys, kaip drausminę nuobaudą skiriantis subjektas, nepaisydamas DK 240 str. 1 d. numatytų reikalavimų, prisiima papildomą riziką dėl galimo nepagrįsto drausminės nuobaudos skyrimo¹⁶⁵.

Drausminė nuobauda turi būti skiriama per įstatyme numatytus terminus. Pažymėtina, kad įstatyme drausminės atsakomybės skyrimo terminas siejamas ne su drausmės pažeidimo padarymo diena, bet su ta diena, kai padarytas darbo drausmės pažeidimas tapo žinomas darbdaviui. Drausminė nuobauda darbuotojui turi būti skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo (DK 241 str. 1 d.). Vieno mėnesio terminas yra procesinės prigimties, nurodantis laikotarpį, per kurį darbdavys turi apsispręsti ir gali skirti drausminę nuobaudą darbuotojui¹⁶⁶.

Kartu DK 241 str. 1 dalyje nustatytas vieno mėnesio terminas vertintinas kaip garantija darbuotojui, kad drausminė nuobauda jam gali būti skiriama tik per įstatyme nurodytą terminą. Įstatyme nustatyto drausminės nuobaudos skyrimo termino praleidimas gali lemti drausminės nuobaudos panaikinimą¹⁶⁷. Pažymėtina, kad į įstatyme numatytą drausminės nuobaudos skyrimo terminą neįskaitomas laikas, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo. Iškelus baudžiamąją bylą, drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per du mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo ar teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos (DK 241 str. 1 d.).

Įstatymas taip pat numato terminus, kurie apibrėžia laikotarpį, kuriuo padaryti drausmės pažeidimai gal būti vertinami skiriant drausmines nuobaudas. Vadovaujantis DK

¹⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 31 d. nutartis c. b. S. K. v. UAB „GEOTEC Baltija“, Nr. 3K-3-93/2008, kat. 1.2.

¹⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 4 d. nutartis c. b. R. B. v. 73-oji daugiabučių namų savininkų bendrija „Viršuliškės“, Nr. 3K-3-363/2011, kat. 1.2; 4.1; 11.9.10.7; 16.2.4.

¹⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gruodžio 20 d. nutartis c. b. N. S. v. Švenčionių rajono savivaldybės administracija, Nr. 3K-3-594/2012, kat. 15.3.3; 15.4.

241 str. 2 d., teigtina, jog drausminė nuobauda negali būti skiriama praėjus daugiau kaip šešioms mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. Išskyrus tuos atvejus, kai darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, pinigų ar kitokių vertybių reviziją. Šiuo atveju drausminė nuobauda turi būti skiriama ne vėliau kaip per dvejus metus nuo pažeidimo padarymo dienos (DK 241 str. 2 d.).

Analizuojant DK 241 str. 1 ir 2 dalyje numatytų terminų santyki, pažymėtina, kad DK 241 str. 2 dalyje numatyti terminai negali būti vertinami kaip specialūs DK 241 str. 1 d. numatytų terminų atžvilgiu. Tai reiškia, kad DK 241 str. 2 dalyje nustatytų naikinamųjų terminų, apibrėžiančių laikotarpį, už kurį darbuotojas gali būti baudžiamas, taikymas neeliminuoja būtinybės vadovautis DK 241 str. 1 dalyje numatytu vieno mėnesio (ar dviejų mėnesių) nuobaudos skyrimo terminu¹⁶⁸.

Pabrėžtina, kad skirdamas konkrečią drausminę nuobaudą, darbdavys turi atsižvelgti į DK 238 str. nurodytus kriterijus: darbo drausmės pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kuriomis darbo drausmės pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Darbdavys taip pat turi įvertinti skiriamos drausminės nuobaudos tikslingumą ir jos įtaką darbo drausmės užtikrinimui¹⁶⁹.

Remiantis LAT jurisprudencija, teigtina, kad DK 238 str. numatyti kriterijai suteikia galimybę darbdaviui individualizuoti skiriamos drausminės nuobaudos rūšį. Skiriama drausminė nuobauda turi būti adekvati padarytam darbo drausmės pažeidimui ir negali būti skiriamos neproporcingai skirtingos nuobaudos atskiriems darbuotojams už panašaus pobūdžio nusižengimus¹⁷⁰. Net konstatavus, kad darbuotojas padarė šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, tai savaime nereiškia, jog už jį darbuotojui turi būti skiriama pati griežčiausia drausminės nuobaudos rūšis – darbo sutarties nutraukimas. Analogiškai vertinti ir tie atvejai, kai darbuotojui skiriama antroji drausminė nuobauda už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą¹⁷¹.

Lyginamuoju metodu vertinant DK 238 str. numatytos darbdavio pareigos praktinę reikšmę, teigtina, kad kaip ir įstatyme numatytos darbdavio pareigos siūlyti darbuotojui kitą

¹⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 4 d. nutartis c. b. R. B. v. 73-oji daugiabučių namų savininkų bendrija „Viršuliškės“, Nr. 3K-3-363/2011, kat. 1.2; 4.1; 11.9.10.7; 16.2.4.

¹⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 7 d. nutartis c. b. A. B. v. UAB „Lifosa“, Nr. 3K-3-257/2004, kat. 2. 4. 3. 10.

¹⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 23 d. nutartis c. b. E. L. L. v. AB „Klaipėdos kartonas“, Nr. 3K-3-117/2010, kat. 11.7.4; 11.9.1; 11.9.10.8.

¹⁷¹ BAGDANSKIS, T. Disciplinary liability as a background for dismissal of employees in Lithuania. Vilnius: *Jurisprudencija*, 2011, 18(4), p. 1490.

darbą, kai darbo sutartis nutraukiama pagal DK 129 str., taip ir aptariamoms darbdavio pareigos pagrindinis tikslas – užtikrinti, jog darbo sutarties nutraukimas pagal DK 136 str. 3 dalies 1–2 punktus būtų taikomas tik kaip *ultima ratio* priemonė.

Drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu. Darbuotojui apie tai turi būti pranešama pasirašytinai (DK 240 str. 3 d.). Pažymėtina, kad įstatymas nereglamentuoja, kiek detaliai įsakyme turėtų būti aprašytas darbo drausmės pažeidimas. Kilus teisiniui ginčui, kai įsakyme darbo drausmės pažeidimas, už kurį taikyta drausminė nuobauda, nenurodytas arba nurodytas nekonkrečiai, darbdavys pasirengimo bylai nagrinėti stadijoje turi teisę nurodyti konkretų darbo drausmės pažeidimą ir jį patvirtinančias aplinkybes, kitas reikšmingas aplinkybes¹⁷².

Pažymėtina, jog įstatyme numatytais atvejais darbdavys, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, turi gauti atitinkamo organo sutikimą (DK 240 str. 2 d.). Už vieną darbo drausmės pažeidimą darbuotojui gali būti skiriama viena drausminė nuobauda (DK 239 str.). Akcentuotina, jog pastaroji teisės norma nedraudžia darbdaviui, konstatavus, kad drausminė nuobauda buvo skirta neteisėtai ir ją panaikinus, už tą patį darbo drausmės pažeidimą darbuotojui skirti kitą drausminę nuobaudą. Skirdamas šią drausminę nuobaudą darbdavys privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo taisyklių¹⁷³.

3.2. Garantijų darbuotojams ir darbo sutarties nutraukimo apribojimų taikymas

Remiantis teisės doktrina, teigtina, kad darbo sutarties nutraukimo apribojimus ir garantijas atskiroms darbuotojų grupėms, darbo teisinius santykius reglamentuojantys įstatymai numato atsižvelgdami į darbo sutarties nutraukimo pagrindus, priežastis ir aplinkybes arba į darbuotojo sveikatą, amžių, šeimyninę padėtį¹⁷⁴. Atsižvelgiant į tai, šioje magistro darbo dalyje bus siekiama išanalizuoti, kokią įtaką DK 129 str. bei DK 136 str. 3 dalies 1–2 punktuose numatytų darbo sutarties nutraukimo pagrindų taikymas turi pagrindinių DK XII skyriaus ketvirtajame skirsnyje numatytų darbo sutarties nutraukimo apribojimų bei garantijų darbuotojams taikymui.

¹⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 2 d. nutartis c. b. T. B. v. UAB „Tokvila“, Nr. 3k-3-305/2010, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4.

¹⁷³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. I. J. v. VŠĮ Prienų rajono priežiūros centras, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2. 4. 3. 12.

¹⁷⁴ NEKROŠIUS et al. *Darbo Teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. p. 261.

Darbo sutarties nutraukimo apribojimai (DK 131 str.). Analizuojant DK 131 str. 1 dalies 1–3 punktuose numatytą teisinį reguliavimą, teigtina, kad įstatymų leidėjas šia teisės norma apriboja darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį, numatydamas, kad darbuotojas negali būti įspėjamas apie darbo sutarties nutraukimą ir atleidžiamas iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiu, atostogų metu, bei jei darbuotojas buvo pašauktas atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos piliečio pareigas ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Pažymėtina, kad DK 131 str. 1 dalyje numatytas draudimas netaikomas tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama pagal DK 136 str. 1 dalį.

Kaip pažymi V. Tiažkijus, aptariama teisės norma padeda sustabdyti darbdavį nuo sprendimo apie darbo sutarties nutraukimą priėmimo „už akių“, taip suteikiant galimybę darbuotojui dalyvauti darbo sutarties nutraukimo procese bei tinkamai atstovauti savo interesams¹⁷⁵. DK 131 str. numatyti darbo sutarties nutraukimo apribojimai turi būti taikomi atsižvelgiant į DK 35 str. numatytas bendro gyvenimo taisykles ir kitus reikalavimus. Pavyzdžiui, tais atvejais, kai darbuotojas neinformuoja darbdavio apie ligą, o darbdavys, nežinodamas šios aplinkybės, darbuotojos ligos laikotarpiu priima įsakymą dėl darbo sutarties nutraukimo, darbo sutarties nutraukimo teisėtumo klausimas turi būti sprendžiamas atsižvelgiant į tokį darbuotojo elgesį. Remiantis LAT praktika taip pat pažymėtina, kad vertinant aptariamų darbo sutarties nutraukimo apribojimų taikymą turi būti atsižvelgiama į tai ar darbuotojas buvo faktiškai nedarbingas, ar nors ir turėdamas nedarbingumo pažymėjimą dirbo. Pastaruoju atveju aptariamai darbo sutarties nutraukimo apribojimais netaikytini¹⁷⁶.

Vertinant, kokią įtaką DK 131 str. numatytiems darbo sutarties nutraukimo apribojimams turi DK 129 str. bei DK 136 str. 3 dalyje numatytų skirtingų darbo sutarties nutraukimo pagrindų taikymas, pažymėtina, kad minėti apribojimai taikytini visais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva¹⁷⁷. LAT praktikoje yra išaiškinta, kad aptariamoms normoms pažeidimo atveju, nepaisant darbo sutarties nutraukimo pagrindo ir darbo sutarties nutraukimo teisėtumo ar neteisėtumo, darbuotoją teismas grąžina į darbą (DK 300 str. 3 d.)¹⁷⁸.

¹⁷⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005. p. 447.

¹⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis c. b. V. B. v. *Klaipėdos vaikų globos namai „Danė“*, Nr. 3k-3-605/2004, kat. 2.4.3.6.

¹⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 23 d. nutartis c. b. J. K. v. *UAB „Alvora“*, Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2.4.2.

¹⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 16 d. nutartis c. b. R. C. v. *S. N. individuali įmonė*, Nr. 3K-3-115/2009, kat. 11.9.10.8; 24.2.

Pažymėtina, kad LAT praktikoje taip pat formuojama taisyklė, pagal kurią skirtingi darbo sutarties nutraukimo pagrindai vis dėlto gali turėti įtaką DK 300 str. 3 dalyje numatytų darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdų taikymui, aptariamų darbo sutarties nutraukimo apribojimų pažeidimo atveju. Pritartina LAT išvadai, jog jei darbuotojas padaro tokį darbo drausmės pažeidimą, jog yra pagrindas jį atleisti iš darbo be įspėjimo, tai nebūtų teisinga, jei tokiam darbuotojui būtų suteikiama tokios pat apimties teisinė gynyba, kaip darbuotojui, kuris iš darbo atleidžiamas ne drausminės atsakomybės taikymo tvarka, pavyzdžiui, pagal DK 129 str. Palankiausių gynybos sąlygų taikymas būtų neteisingas, nes pažeidėjas būtų ginamas kaip ir jokio pažeidimo nepadaręs, bet iš darbo kitais pagrindais atleistas darbuotojas.

Vien DK 131 str. numatytų darbo sutarties nutraukimo apribojimų pažeidimas, kai atleidimas iš darbo atleidžiamas drausminių nuobaudos taikymo tvarką, nesudaro pagrindo besąlygiškai taikyti DK 297 str. 3 dalyje (nuo 2013 m. sausio 1 d. – DK 300 str. 3 d.) numatyto darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdo – darbuotojo grąžinimo į pirmesnę darbą priteisiant jam darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Šiuo atveju turėtų būti sprendžiama dėl kitų pažeistų teisių gynimo būdų, kuriais darbdaviui, dėl padaryto darbo sutarties nutraukimo procedūrinio pažeidimo nebūtų užkraunama visa finansinė našta¹⁷⁹.

Nors minėta LAT praktika laikytina pozityvia, tačiau kaip pažymi R. Krasauskas, dėl tokios LAT praktikos DK 300 str. 3 dalyje numatytos imperatyvios teisės normos iš esmės įgijo kitokį turinį. Pritartina R. Krasausko nuomonei, kad pagrįstai keltinas klausimas ar LAT nereikėjo tokiu atveju kreiptis į LRKT dėl galimai vykdyti teisingumą trukdančio imperatyvaus teisinio reguliavimo atitikties Konstitucijai¹⁸⁰.

Garantijos vaiką iki 3 metų auginantiems darbuotojams (DK 132 str. 2 d.). Pažymėtina, kad DK 132 str. 2 dalies kontekste auginančiais vaiką darbuotojais yra pripažįstami vaiko tėvai, įtėviai, vaiko globėjai. DK 132 str. 2 dalyje numatytos garantijos taikymui neturi reikšmės ar darbuotojas vienas augina vaiką, bei su vaiko išlaikymu susiję klausimai¹⁸¹. Tais atvejais, kai tėvas ir motina kartu augina vaiką, DK 132 str. numatyta

¹⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 31 d. nutartis c. b. A. A. L. v. SB „Volungėlė“, Nr. 3K-3-542/2008, kat. 4.3; 11.9.10.7; 11.9.7; 15.4.

¹⁸⁰ KRASAUSKAS, R. Kai kurie Konstitucijos ir Darbo kodekso sąveikos aspektai. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 25.

¹⁸¹ 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 (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika, 2003, Nr. 20.

garantija taikoma tiek tėvui, tiek motinai. Pagal analogiją su DK 180 str., auginančiais vaiką darbuotojais taip pat gali būti pripažinti senelė, senelis, giminaičiai faktiškai auginantys vaiką, taip pat darbuotojas, paskirtas vaiko globėju¹⁸².

Vertinant DK 129 str. bei DK 136 str. 3 dalyje numatytų darbo sutarties nutraukimo pagrindų įtaką aptariamoms garantijoms taikymui, teigtina, kad su darbuotojais, auginančiais vaiką iki trijų metų, darbo sutartis darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, negali būti nutraukiama. Tuo tarpu, jei darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės pagal DK 136 str. 3 dalį, DK 132 str. 2 dalyje numatytos garantijos nėra taikomos.

Sistemiškai analizuojant DK 132 str., bei DK 180 str. numatytą teisinį reguliavimą pažymėtina, jog jei vaiką iki 3 metų auginančiam ar vyresnį nei 3 metų vaiką įvaikinusiam darbuotojui yra suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai arba 3 mėnesių atostogos vaikui prižiūrėti (DK 180 str. 1–2 d.), tai tokiems darbuotojams taikomos platesnės garantijos. Su šiais darbuotojais darbo sutartis negali būti nutraukiama nei pagal DK 129 str., nei pagal DK 136 str. 3 dalies 1–2 punktus. Tokia išvada darytina atsižvelgiant į DK 180 str. 4 dalį, kurioje nustatyta, kad minėtais laikotarpiais darbuotojui paliekama darbo vieta, išskyrus atvejus, kai įmonė visiškai likviduojama.

Garantijos nėščioms moterims (DK 132 str. 1 d.). Analizuojant DK 132 str. 1 d. įtvirtintą garantiją nėščiosioms, teigtina, kad darbo sutartis su nėščia moterimi negali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva pagal DK 129 str., bei DK 136 str. 3 dalyje numatytus darbo sutarties nutraukimo pagrindus nuo tos dienos, kai darbdaviui pateikiama medicinos pažyma apie nėštumą ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms. Vadovaujantis DK 132 str. 1 dalimi, teigtina, kad darbo sutartis su nėščiaja gali būti nutraukiama tik DK 136 str. 1–2 dalyse nustatytais atvejais, taip pat suėjus laikinosios darbo sutarties terminui.

Akcentuotina, jog nors LAT savo jurisprudencijoje yra ne kartą pažymėjęs, kad aptariama garantija pradeda galioti būtent nuo tos dienos, kai nėščia tapusi moteris nutaria ja pasinaudoti ir pateikia pažymą apie nėštumą darbdaviui¹⁸³, tačiau, manytina, kad pažymos apie nėštumą pateikimo svarba aptariamoms garantijoms taikymui neturėtų būti absoliutinama.

Remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – ESTT) jurisprudencija, teigtina, kad aptariama garantija turėtų būti taikoma ir tais atvejais, kai nėščia moteris

¹⁸² Nekrošius et. al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 263.

¹⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 29 d. nutartis c. b. I. A. v. UAB „Bomba“, Nr. 3K-3-129/2012, kat. 11.9.7; 11.9.8.

darbdaviui oficialiai nepateikė pažymos apie nėštumą, tačiau darbdavys apie nėštumą žinojo. Priešingu atveju būtų paneigiami 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo¹⁸⁴, tikslai ir prasmė¹⁸⁵. Manytina, kad kilus ginčui aptariama situacija turėtų būti vertinama atsižvelgiant į DK 35 str. numatytas bendro gyvenimo taisykles bei teisingumo, protingumo bei sąžiningumo principus.

Pažymėtina, kad kitaip nei DK 132 str. 1 dalyje, analogiškas garantijas nėščiosioms numatančiuose tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės aktuose numatyta, jog darbo sutartis su nėščiąja negali būti nutraukiama tik dėl priežasčių susijusių su nėštumu. ESTT savo jurisprudencijoje yra pažymėjęs, kad darbo sutarties nutraukimas dėl su nėštumu susijusių priežasčių, laikytinas pažeidžiančiu 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyvoje 76/207/EEB¹⁸⁶ dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu numatytą nediskriminavimo principą ir vertintinas kaip tiesiogine diskriminacija dėl lyties¹⁸⁷.

Kitaip nei DK, tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės aktai nedraudžia darbo sutarties nutraukimo dėl su nėščiosios padėtimi nesusijusių aplinkybių. Vadovaujantis 2000 metų TDO konvencijos Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo¹⁸⁸ 8 str., teigtina, kad darbdaviui darbo sutarties nutraukimo teisė aptariamam atveju gali būti suteikiama jei atleidimo priežastys nėra susijusios su nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio maitinimu krūtimi. Analogiškos taisyklės įtvirtintos 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo 10 straipsnyje, kuriame valstybėms narėms paliekama diskrecijos teisė nustatyti tokį teisinį reguliavimą, pagal kuri darbo sutartis su nėščiosiomis galėtų būti nutraukiama išskirtiniais, su nėščiosios padėtimi nesusijusiais atvejais. Darbo sutarties

¹⁸⁴ OL, L 348, 28/11/1992, p. 0001 – 0008.

¹⁸⁵ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje C-232/09, *Dita Danosa v. LKB Lizings SIA*.

¹⁸⁶ OL, L 039, 14/02/1976, p. 0040 – 0042.

¹⁸⁷ *Cit. op.* 185.

¹⁸⁸ Valstybės žinios, 2003-05-21, Nr. 49-2162.

nutraukimo dėl su motinyste nesusijusių priežasčių taip pat nedraudžia šeimos teisių apsaugą įtvirtinantis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 33 straipsnis¹⁸⁹.

Atsižvelgiant į aptartus Europos Sąjungos ir tarptautinės teisės aktus bei ESTT jurisprudenciją, darytina išvada, kad DK 132 str. 1 d. įtvirtina platesnes garantijas nėščiosioms nei analogiškas garantijas numatantys tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės aktai. Abejotina ar absoliutus draudimas darbdaviui savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį su DK 132 str. 1 dalyje numatyta garantija nusprendusia pasinaudoti nėščiąja yra tinkama ir būtina priemonė siekiant įgyvendinti Konstitucijos 38 str. 2 dalyje įtvirtintą valstybės pareigą saugoti motinystę.

Vertinant tokio teisinio reguliavimo tinkamumą ir būtinumą, siekiant įgyvendinti minėtą valstybės pareigą, pritariama V. Tiažkijui ir pabrėžtina, kad nekompromisinės normos praktikoje gali turėti nelauktą ir negatyvų poveikį. Šiuo atveju, darbdaviai, atsižvelgdami į tai, jog nėščiosios atleisti įstatymas jiems nesuteikia teisės, net ir nėščiajai padarius šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, gali vengti į darbą priimti tiek nėščiąsias, tiek jaunas moteris¹⁹⁰. Manytina, kad tokią praktikoje egzistuojančią problemą patvirtina tai, jog 2011 metais DK 2 str. 1 dalies 4 punktą buvo papildytas nuostata, jog darbo teisės subjektai lygūs nepaisant jų ketinimo turėti vaiką (vaikų)¹⁹¹. Manytina, kad toks deklaratyvaus pobūdžio įstatymų leidėjo žingsnis buvo bent iš dalies sąlygotas griežtu, nekompromisinių normų, susijusių su garantijomis nėščiosioms, nulemtų neteisėtų darbdavių veiksmų, susijusių su jaunų, planuojančių susilaukti vaikų moterų bei nėščiųjų diskriminacija darbo rinkoje.

Garantijos sergantiems ir sužalotiems darbe (DK 133 str.). DK 133 str. 1 d. numato specialias darbo vietos išsaugojimo garantijas, taikytinas darbuotojams netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos. Darbuotojo susirgimo profesine liga ar sužalojimo darbe faktas nustatomas laikantis DK 282 str. bei kitų įstatymų, bei vyriausybės nustatytos tvarkos¹⁹². Vadovaujantis DK 133 str. 1 d., teigtina, kad darbo sutartis su minėtais darbuotojais negali būti nutraukta darbdavio iniciatyva pagal DK 129 str. bei DK 136 str. 3 dalyje numatytus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, kol bus atgautas darbingumas arba

¹⁸⁹ OL, L 326, 26/10/2012, p. 391 – 407.

¹⁹⁰ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 451.

¹⁹¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2011-04-28, Nr. 48-2370.

¹⁹² Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 rugsėjo 2 d. nutarimu Nr. 1118 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. rugsėjo 3 d. nutarimo Nr. 913 redakcija). Teisės aktų registras, 2014-09-11, Nr. 12108.

teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas invalidumas¹⁹³. Pažymėtina, jog jei aptariamais laikotarpiais pasibaigia terminuotos darbo sutarties terminas, terminuotos sutarties pobūdis nesikeičia, o terminuotos darbo sutarties nutraukimo termino pabaiga perkeliama, kol pasibaigs laikino nedarbingumo laikotarpis¹⁹⁴.

Vadovaujantis DK 134 str. 4 dalimi, pažymėtina, jog diferencijuotas teisinis reguliavimas taikomas tiems darbuotojams, kurie tapo laikinai nedarbingi ne dėl sužalojimo darbe ar profesinės ligos, bet dėl paties ligos ar traumos. Šiuo atveju įstatymas numato, jog darbo vieta tokiems darbuotojams paliekama, jei jie dėl laikinojo nedarbingumo neatvyksta į darbą ne daugiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba ne daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių. Į šiuos laikotarpius neįskaitomas laikas, per kurį darbuotojas gavo valstybinio socialinio draudimo pašalpą šeimos nariui slaugyti arba pašalpą epideminių situacijų atvejais (DK 133 str. 3 dalis).

Pažymėtina, jog darbuotojo invalidumas ar laikinas nedarbingumas užsitęsęs ilgesnį laiką nei numatyta DK 134 str. 2 dalyje, kitaip nei DSI, DK nėra laikomas darbo sutarties nutraukimo pagrindu. Invalidumas ar užsitęsęs laikinas nedarbingumas taip pat negali būti vertinama, kaip įstatyme numatyta svarbi darbo sutarties nutraukimo priežastis. Nepaisant to, užsitęsęs nedarbingumas gali būti vertinamas kaip svarbi aplinkybė galinti lemti svarbios darbo sutarties nutraukimo priežasties susijusios su darbuotojo profesiniai gebėjimais atsiradimą. Šiame kontekste pažymėtina, jog jei darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą¹⁹⁵ negali eiti konkrečių pareigų ar dirbti konkretaus darbo, darbo sutartis su tokiu darbuotoju turi būti nuraukiama nepaisant šalių valios pagal DK 136 str. 1 dalies 4 punktą¹⁹⁶.

Garantijos darbuotojų atstovams (DK 134). DK 134 str. 1 dalimi, teigtina, kad darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (DK 19 str.), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal DK 129 str. be išankstinio to organo į kurį jie išrinkti sutikimo. Pažymėtina, kad nutraukiant darbo sutartį su minėtais darbuotojais pagal DK 136 str. 3 dalies 1–2 punktus išankstinis to organo į kurį jie išrinkti sutikimas

¹⁹³ Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-969.

¹⁹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis c. b. K. V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas, Nr. 3K-3-466/2010, kat. 11.9.2; 11.9.7.

¹⁹⁵ Darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašymas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. kovo 21 d. įsakymu Nr. A1-78/V-179. Valstybės žinios, 2005-03-24, Nr. 38-1253.

¹⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. V. Č. v. VĮ Visagino transporto centras, Nr. 3K-3-278/2007, kat. 11.9.10.4.

nereikalingas¹⁹⁷. Tuo tarpu profesinės sąjungos ar darbo tarybos pirmininkas, jų kadencijos laikotarpiu, negali būti atleisti iš darbo pagal DK 136 str. 3 dalies 1 punktą be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo (DK 134 str. 1 d.). Aptariamos garantijos taip pat taikomos darbo tarybų nariams (Lietuvos Respublikos Darbo tarybų įstatymo¹⁹⁸ 18 str. 3 d.)

Analizuojant DK 134 str. numatytas garantijas darbuotojų atstovams, teigtina, kad šios garantijos yra labai svarbios siekiant užtikrinti kolektyvinių derybų laisvės principo įgyvendinimą (DK 2 str. 1 d. 10 p.). Aptariamos garantijos kildintinos iš TDO konvencijos Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje¹⁹⁹, kurios 1 str. numato, kad darbuotojų atstovai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo bet kokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų veiklos ir kt. bei TDO rekomendacijos Nr. 143 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje²⁰⁰, kurioje numatomos galimos darbuotojų atstovų teisių gynimo priemonės, tarp jų, nuomonės ar sutikimo prašymas, taip pat konsultacija su valstybinio, privataus ar jungtinio organo atstovais prieš darbo sutarties nutraukimą (Rekomendacijos 6 str. 2 p. b papunktis). Papildomos darbuotojų atstovų apsaugos ir jiems suteikiamų garantijų svarba taip pat akcentuojama ir Europos Sąjungos teisės aktuose, pavyzdžiui, 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB dėl bendros informavimo ir konsultavimo su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje²⁰¹ 7 straipsnyje.

Pažymėtina, kad darbdaviui savo sutikimą ar atsisakymą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą atstovaujамasis organas turi raštu pateikti per 14 dienų nuo darbdavio pareiškimo duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą gavimo dienos. Jei per šį laikotarpį atstovaujамasis organas darbdaviui atsakymo neduoda, darbdaviui suteikiama teisė nutraukti darbo sutartį (DK 134 str. 3 dalis).

Pabrėžtina, kad nei DK, nei Profesinių sąjungų įstatymas nenumato pagrindų ar aplinkybių, kurioms esant atstovaujantis organas gali netenkinti darbdavio prašymo duoti

¹⁹⁷ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

¹⁹⁸ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004-11-11, Nr. 164-5972.

¹⁹⁹ 1971 m. TDO konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. Valstybės žinios, 1996-04-03, Nr. 30-737.

²⁰⁰ 1971 m. TDO rekomendacija Nr. 143 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-07], prieiga per internetą <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312481>.

²⁰¹ OL, L 080 , 23/03/2002 p. 0029 – 0034.

sutikimą dėl darbo sutarties nutraukimo. Atstovaujamojo organo nesutikimas negali būti laikomas absoliutaus pobūdžio, nes jis gali būti panaikintas teismo. Siekdamas panaikinti atstovaujamojo organo nesutikimą, darbdavys privalo įrodyti, kad toks atstovaujamojo organo sprendimas iš esmės pažeidžia jo interesus. Teismas, nustatydamas ar atstovaujamojo organo nesutikimas iš tiesų pažeidžia darbdavio interesus, privalo kiekvienu konkrečiu atveju nustatyti: darbdavio nurodyto intereso būvimo faktą ir jo svarbą, ginčijamo atsisakymo duoti sutikimą pagrįstumą, darbdavio nurodytą jo intereso esminio pažeidimo faktą ir šio fakto priešastinį ryšį su atstovaujamojo organo atsisakymu duoti sutikimą²⁰².

Pažymėta, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti numatyta, kad aptariamoms garantijoms gali būti taikomos ir kitiems darbuotojams. Įstatymuose ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais darbuotojai negali būti atleidžiami iš darbo negavus ir kitų organų sutikimo. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo²⁰³ 13 str. 9 dalyje numatyta, kad aptariamoms garantijoms taikomos darbuotojų atstovui saugai ir sveikatai.

Pirmenybės teisė būti paliktam darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius (DK 135 str.) Pabrėžtina, kad be jau aptartų darbo sutarties nutraukimo apribojimų bei garantijų darbuotojams DK numato papildomą apsaugą tam tikroms darbuotojų grupėms, tais atvejais, kai dėl ekonominių, technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius. Vadovaujantis DK 135 str. 1 d. 1–6 punktais, teigtina, kad pirmenybės teisę būti palikti dirbti turi darbuotojai:

- 1) kurie toje darbovietėje buvo sužaloti;
- 2) kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialių poreikių lygis;
- 3) kurie turi ne mažiau kaip 10 metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją ganučius;
- 4) kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai;
- 5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;
- 6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamosios organus.

²⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. gegužės 24 d. nutartis c. b. UAB „Lukoil Baltija“ v. Kauno apskrities profesinė sąjunga, trečiasis asmuo I. J., Nr. 3K-3-248/2012, kat. 3.2; 15.4.

²⁰³ Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

Pažymėtina, kad aptariama garantija 1–5 punktuose numatytiems darbuotojams taikoma tik tais atvejais, jei jų kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją. Akcentuotina, jog LAT savo praktikoje yra pažymėjęs, kad sąvoka „specialybė“ DK 135 str. 2 d. prasme apima sąvoką „pareigos“. Tai reiškia, kad aptariama garantija taikoma ne tik tos pačios specialybės, bet ir tas pačias pareigas einantiems darbuotojams²⁰⁴.

Darbo sutarties nutraukimo pagrindo įtaka atleisto darbuotojo socialinėms garantijoms. Pažymėtina, kad DK 129 str. bei DK 136 str. 3 dalyje numatytų pagrindų taikymas lemia ne tik aptartų garantijų bei darbo sutarties nutraukimo apribojimų taikymą darbo sutarties nutraukimo proceso metu, tačiau turi tiesioginę įtaką buvusio darbuotojo socialinėms garantijoms po darbo sutarties nutraukimo.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo²⁰⁵ 5 str. 1 d. 2 punktu, teigtina, kad teisę į nedarbo draudimo išmoką turi bedarbiais teritorinėje darbo biržoje įsiregistravę minėto įstatymo 4 str. nurodyti apdraustieji, kuriems teritorinė darbo birža nepasiūlė darbo ar aktyvios darbo rinkos politikos priemonių jeigu jie, įstatymų nustatyta tvarka buvo atleisti iš darbo nesant darbuotojo kaltės, dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių.

Akcentuotina, jog darbuotojai, su kuriais darbo sutartis buvo nutraukta pagal DK 136 str. 3 dalies 1–2 punktuose numatytus darbo sutarties nutraukimo pagrindus, savaime teisės į nedarbo draudimo išmoką nepraranda, tačiau toks asmuo turi atitikti bent vieną iš kitų Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 5 str. 1 dalyje numatytų sąlygų:

1) iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje turėti ne mažesnę kaip 18 mėnesių nedarbo draudimo stažą per paskutinius 36 mėnesius;

2) būti atlikę privalomąją pradinę karo tarnybą ar alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą arba būti atleisti iš šių tarnybų išstarnavę ne mažiau kaip pusę nustatyto laiko.

Aptartas teisinis reguliavimas turi tiesioginę įtaką pagal DK 136 str. 3 dalies 1–2 punktus atleidžiamo darbuotojo interesams, nes, kaip pažymima teisės doktrinoje, Lietuvoje numatyti socialinio draudimo stažo laikotarpiai vertinti kaip vieni ilgiausių tarp Europos valstybių. Dėl šios priežasties kyla grėsmė, kad pagal DK 136 str. 3 dalyje numatytus darbo

²⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 4 d. nutartis c. b. *F. V. v. AB „Anykščių vynas“*, Nr. 3K-3-156/2008, kat. 4.1; 11.9.5; 11.9.6; 11.9.9.

²⁰⁵ Valstybės žinios, 2004-01-07, Nr. 4-26.

sutarties nutraukimo pagrindus atleistas asmuo, net kurį laiką mokėjęs nedarbo socialinio draudimo įmokas, nedarbo atveju neturės teisės gauti socialinio draudimo išmokos²⁰⁶.

Darbo sutarties nutraukimas pagal DK 136 str. 3 dalį taip pat turi tiesioginę įtaką nedarbo draudimo išmokos skyrimo terminui. Pagal bendrą taisyklę, nedarbo draudimo išmoka skiriama nuo aštuntos po įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos. Tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės nedarbo draudimo išmoka skiriama praėjus 3 mėnesiams nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos (Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 6 str. 1–2 d.).

3.3. Darbo sutarties nutraukimo kaštai

Sisteminė DK normų analizė leidžia daryti išvada, kad skirtingais magistro darbe analizuojamais atleidimo atvejais darbdaviui tenka iš esmės skirtingo dydžio darbo sutarties nutraukimo kaštai. Tokia išvada darytina atsižvelgiant į tai, jog, tais atvejais, kai darbo sutartis darbdavio iniciatyva nutraukiama pagal DK 129 str., į darbdavio pareigą iki atleidimo iš darbo dienos visiškai atsiskaityti su darbuotoju (DK 141 str.) be kitų sumų įeina su išėtinės išmokos mokėjimu susijusios sumos. Išėtinės išmokos dydis priklauso nuo asmens nepertraukiamo darbo stažo darbovietėje ir gali kisti nuo vieno mėnesio iki šešių mėnesių vidutinių darbo užmokesčių (toliau – VDU²⁰⁷) dydžio (DK 140 str. 1 d. 1–6 p.). Palyginimui, Estijoje darbo sutarties nutraukimo dėl ekonominių priežasčių atveju darbuotojui mokama vieno mėnesio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka²⁰⁸.

Vertinant DK 140 str. numatytos išėtinės išmokos svarbą darbuotojo interesams, teigtina, kad išėtinės išmokos institutas atlieka keletą labai svarbių funkcijų. Tiesiogine išėtinės išmokos instituto funkcija laikytinas ne dėl savo kaltės atleisto darbuotojo finansinės padėties užtikrinimas pasibaigus darbo sutarčiai²⁰⁹. Išėtinės išmokos institutas taip pat sietinas su darbo santykių stabilumo užtikrinimu²¹⁰.

²⁰⁶ PETRYLAITĖ, D; PETRYLAITĖ, V. Socialinės apsaugos garantijų mažinimas krizės laikotarpiu: sprendimai ir teisinis vertinimas. *Teisė*, 2015, 94, p. 171.

²⁰⁷ Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650. Valstybės žinios, 2003-05-30, Nr. 52-2326.

²⁰⁸ Employment protection legislation database: Estonia [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-02], prieiga per internetą <http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=EE>.

²⁰⁹ NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 161.

²¹⁰ BITINAS, A; USONIS, J. „Flexisecurity“ teisinis reguliavimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 288.

Atsižvelgiant į šias funkcijas, nenuostabu, jog, vykstant diskusijoms dėl naujojo Darbo kodekso priėmimo, klausimai, susiję su išeitinės išmokos mokėjimu darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, atveju, sulaukia didelio visuomenės dėmesio. Kaip pažymi T. Davulis, aptariami klausimai taip pat buvo diskusijų objektu 2009 metais, siekiant paskatinti darbo rinkos prisitaikymą krizės laikotarpiu²¹¹.

Diskutuotina laikytina darbo išeitinės išmokos dydžio nustatymo tvarka. Nors teisės doktrinoje pažymima, kad išeitinės išmokos dydžio nustatymo tvarka grindžiama principu, kad darbdavys daugiau turi mokėti tam, ne dėl jo kaltės atleidžiamam darbuotojui, kuris ilgai dirbdamas arba dėl savo kvalifikacijos ar pareigų atsakingumo daugiau nusipelnė įmonei²¹², tačiau analizuojant DK 140 str. numatytą teisinį reguliavimą, darytina išvada, kad pagal šią teisės normą išeitinės išmokos dydis nustatomas išimtinai pagal nepertraukiamo darbo stažą.

Nors toks teisinis reguliavimas neprieštarauja TDO konvencijos Nr. 158 dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva 12 str. 2 punkto nuostatomis, tačiau pritartina T. Davulio nuomonei, kad teisinis reguliavimas, kuriuo išeitinės išmokos dydis siejamas išimtinai su darbo stažu, kartu reiškia išeitinės išmokos dydžio siejimą su darbuotojo amžiumi, o tai gali būti laikoma netiesiogine diskriminacija dėl amžiaus²¹³. Dėl šios priežasties, DK 140 str. numatytas teisinis reguliavimas gali būti vertinamas, kaip galimai pažeidžiantis 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo srityje bendruosius pagrindus²¹⁴, nuostatas.

Pastebėtina, jog DK 140 str. numatyta darbdavio pareiga darbuotojui mokėti išeitinę išmoką nėra diferencijuojama atsižvelgiant į svarbių darbo sutarties nutraukimo priežasčių pobūdį. Tuo tarpu daugelyje Europos Sąjungos valstybių, teisė gauti išeitinę išmoką siejama tik su darbo sutarties nutraukimu dėl ekonominių priežasčių²¹⁵.

²¹¹ DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2009-2010 metais – besikeičianti darbo teisėkūros paradigma? Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos“, vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 230.

²¹² NEKROŠIUS I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 161.

²¹³ VYŠNIAUSKAITĖ, B. Darbo kodekso pakeitimai: kaip pasikeis išmokų tvarka, jei nebus atsižvelgiama į stažą?. 15 min. [interaktyvus]. Publikuota: 2015 gegužės 27 d. 11 val. 46 min. [žiūrėta 2016-02-25]. <<http://www.15min.lt/verslas/naujiena/karjera/darbo-kodekso-pakeitimai-kaip-pasikeis-ismoku-tvarka-jei-nebus-atsizvelgiama-i-darbo-staza-666-505795>>.

²¹⁴ OL, L 303, 02/12/2000 p. 0016 – 0022.

²¹⁵ European Labour Law Network. *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection*. Thematic Report, 2011, [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-26], prieiga per internetą <<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=218&dl=1>>, p. 80.

Pareiga mokėti išeitinę išmoką taip pat nėra diferencijuojama atsižvelgiant į su darbdaviu susijusius objektyvius kriterijus, pavyzdžiui, dirbančių asmenų skaičių. Pritartina J. Usonio teiginiui, jog „smulkus“, vos keletą darbuotojų turintis darbdavys negali būti lyginamas su didelėmis ir finansiškai pajėgesnėmis, šimtus ar net tūkstančius darbuotojų turinčiomis įmonėmis²¹⁶. Tai, jog smulkių ir vidutinių verslininkų finansinės galimybės yra kitokios negu stambųjų yra pažymėjęs ir I. Nekrošius²¹⁷. Manytina, kad vos keletą darbuotojų turintis darbdavys, gali objektyviai neturėti pakankamai lėšų išeitinės išmokos išmokėjimui. Todėl pagal aptariamą kriterijų, nediferencijuojamas teisinis reguliavimas gali paskatinti tokį darbdavį ieškoti būdų, kaip darbo sutartį su darbuotoju nutraukti kitais pagrindais, pavyzdžiui, skiriant darbuotojui nepagrįstas drausmines nuobaudas arba priverčiant darbuotoją iš darbo išeiti savo noru, taip paneigiant bet kokią DK 140 str. ir kituose DK straipsniuose numatytų garantijų darbuotojams prasmę. Šiame kontekste pažymėtina, kad, pavyzdžiui, Vokietijoje darbdavio pareigą mokėti išeitinę išmoka numatantys įstatymai taikomi tik daugiau kaip dešimt darbuotojų turinčių darbdavių atžvilgiu²¹⁸.

Kitas tiesiogiai su darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, kaštais susijęs klausimas – DK 130 str. numatyti ilgi darbuotojo išpėjimo apie būsimą darbo sutarties nutraukimą terminai. Kaip minėta, darbdavys nutraukdamas darbo sutartį pagal DK 129 str. turi prieš 2 mėnesius arba prieš 4 mėnesius (DK 130 str. 1 d.) išpėti darbuotoją apie būsimą darbo sutarties nutraukimą. Palyginimui, Estijoje aptariamų terminų trukmė – iki 90 d., o konkretus išpėjimo termino ilgis nustatomas pagal nepertraukiamo darbo stažą²¹⁹.

Vertinant tokio teisinio reguliavimo tikslingumą ir įtaką tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesams, teigtina, kad nors darbuotojo išpėjimas apie būsimą darbo sutarties nutraukimą laikytinas svarbia darbuotojo interesų garantija, tačiau būtina atsižvelgti ir į tai, kokią įtaką DK numatyti ilgi išpėjimo apie būsimą darbo sutarties nutraukimą terminai gali turėti darbuotojo motyvacijai, santykiams kolektyve ir kt.. Manytina, kad apie būsimą darbo sutarties nutraukimą išpėtas darbuotojas gali prarasti motyvaciją pilnavertiškai atlikti savo

²¹⁶ USONIS, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 87.

²¹⁷ NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. In *2003 m. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004, p. 153.

²¹⁸ Employment protection legislation database: Germany [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-24], prieiga per internetą <http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=DE>.

²¹⁹ Employment protection legislation database: Estonia [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-02], prieiga per internetą <http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=EE>.

darbo pareigas. Kartu pažymėtina, kad iki darbo sutarties pasibaigimo, darbo sutarties šalys privalo vykdyti visas joms iš darbo sutarties kylančias pareigas. Taigi, darbdavys, informavęs darbuotoją apie būsimą darbo sutarties nutraukimą, be kitų įsipareigojimų privalo du arba keturis mėnesius mokėti atlyginimą darbuotojui, kurio darbas darbdaviui objektyviai gali būti nebereikalingas, o darbuotojas, nors ir gavęs laiko naujo darbo paieškoms, akivaizdu, kad negali tam skirti viso savo dėmesio. Manytina, kad tokia situacija gali būti vertinama kaip pažeidžianti tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesus.

Remiantis Pasaulio banko paskelbtu 2016 metų verslo sąlygų indeksu (ang. „Doing business“), darytina išvada, jog Lietuvoje darbdaviui tenka didžiausi Europos Sąjungoje 25 savaičių darbuotojo darbo užmokesčio dydžio darbo sutarties nutraukimo kaštai²²⁰. Palyginimui, Estijoje analogiški kaštai lygūs 13 savaičių darbuotojo darbo užmokesčiui²²¹. Atsižvelgiant į tai ir į 2014 metų Europos Sąjungos rekomendacijoje Lietuvai akcentuotą būtinybę pašalinti nepagrįstai darbo teisinių santykių lankstumą ribojančias atleidimo nuostatas²²², pozityviai vertintini Darbo kodekso projekto²²³ 56 str. 7 d.; 9 d. siūlomi aptariamų institutų pokyčiai: įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminų sutrumpinimas iki vieno mėnesio bei dviejų savaičių įstatyme numatytais atvejais juos dvigubinant ir trigubinant bei išėtinės išmokos (ilgalaikio darbo išmokos) maksimalaus dydžio sumažinimas iki trijų VDU.

Apibendrinant tai, kas išdėstyta, teigtina, kad skirtingų darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų taikymas turi tiesioginę įtaką darbo sutarties nutraukimo procedūriniam reikalavimams, darbo sutarties nutraukimo apribojimui bei garantijų taikymui, kartu ir darbdavio bei darbuotojo interesų apsaugai. Nepaisant to, pažymėtina, kad įstatymų leidėjas, numatydamas tam tikras garantijas, pavyzdžiui, garantijas nėsčiosioms, bei bendruosius DK 131 str. numatytus darbo sutarties nutraukimo apribojimus, neatsižvelgia į visiškai skirtingą darbe analizuotų darbo sutarties nutraukimo pagrindų pobūdį.

²²⁰ World Bank Group Flagship Report. *Doing business 2016 - Measuring regulatory quality and Efficiency*. [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-26], prieiga per internetą <<http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2016>>, p. 257.

²²¹ *Ibid.* p. 253.

²²² 2014 m. liepos 8 d. Tarybos rekomendacija dėl 2014 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2014 m. Lietuvos konvergencijos programos. OL, L 247, 29.7.2014, p. 69.

²²³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-23], prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2>.

IŠVADOS

- 1) Išanalizavus darbo sutarties nutraukimo už darbo drausmės pažeidimus ir darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pagrindų sampratas, darytina išvada, kad tai iš esmės skirtingi darbo sutarties nutraukimo pagrindai. Darbo sutarties nutraukimas už darbo drausmės pažeidimus laikytinas drausmine nuobauda ir yra galimas tik esant darbuotojo kaltei. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl svarbių priežasčių galimas tik nesant darbuotojo kaltės bei egzistuojant darbo sutarties nutraukimą pateisinančioms priežastims.
- 2) Atlikus atleidimą už darbo drausmės pažeidimus ir darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, lemiančių priežasčių analizę, darytina išvada, kad darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, gali lemti tiek su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe susijusios priežastys, dėl kurių darbuotojas laikytinas netinkamu sulygtam darbui, tiek su darbdaviu susijusios priežastys. Darbo sutarties nutraukimą už darbo drausmės pažeidimus visais atvejais lemia su darbuotojo elgesiu susijusios priežastys.
- 3) Darbuotojo elgesys gali tapti dvejojo teisinio vertinimo objektu. Jei dėl darbuotojo netinkamo elgesio kaltas darbuotojas, toks darbuotojo elgesys vertintinas kaip drausminės atsakomybės pagrindas, o darbo sutartis turi būti nutraukiama drausminių nuobaudų taikymo tvarka. Jei darbuotojo netinkamas elgesys yra objektyvi jo subjektyvių charakterio, asmeninių savybių išraiška, darbo sutartis gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.
- 4) Atlikta sisteminė DK normų ir LAT jurisprudencijos analizė leidžia daryti išvada, kad DK darbo sutarties nutraukimo procedūriniai reikalavimai ir garantijos kai kurioms darbuotojų grupėms, išskyrus kai kurias išimtis, nustatomos atsižvelgiant į darbo sutarties nutraukimą lemiančias priežastis. Drausminių nuobaudų taikymo tvarka, atleidžiamų darbuotojų interesai DK ir praktikoje saugomi mažesne apimtimi nei darbuotojų, kurie atleidžiami dėl svarbių priežasčių, nesant jų kaltės.
- 5) Atlikta LAT jurisprudencijos analizė leidžia daryti išvadą, kad nors DK 131 str. numatyti darbo sutarties nutraukimo apribojimai taikytini visais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, tačiau skirtingų darbo sutarties nutraukimo pagrindų taikymas gali turėti tiesioginę įtaką DK 300 str. 3 dalyje numatytų

darbuotojo pažeistų teisių gynimo būdų taikymui, DK 131 str. numatytų darbo sutarties nutraukimo apribojimų pažeidimo atveju.

- 6) Atlikta DK numatyto teisinio reguliavimo, LAT praktikos bei teisės doktrinos analizė leidžia daryti išvadą, kad DK 300 str. 3 dalyje numatytas imperatyvus teisinis reguliavimas gali būti vertinamas kaip galimai trukdantis vykdyti teisingumą.
- 7) Skirtingų darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų taikymas turi tiesioginę įtaką darbdaviui tenkantiems darbo sutarties nutraukimo kaštams. Nutraukdamas darbo sutartį savo iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, darbdavys privalo papildomai darbuotojui sumokėti įstatyme numatyto dydžio išeitinę išmoką. Išimtinai nepertraukiamo darbo stažu paremta išeitinės išmokos dydžio nustatymo tvarka gali būti vertinama, kaip netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai (su pakeitimais ir papildymais)

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
3. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 36-1340; Nr. 42.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
6. Lietuvos Respublikos neįgalųjų socialinės integracijos įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-969.
7. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (Suvestinė redakcija). Valstybės žinios, 2004-01-07, Nr. 4-26.
8. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
9. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
10. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2011-04-28, Nr. 49-2370.
11. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (nebegaliojantis). Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-973.
12. Darbo įstatymų kodeksas (nebegaliojantis). Vilnius: Teisingumo ministerijos leidykla, 1989.
13. Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko aprašas, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksnių sąrašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 29 d. nutarimu Nr. 138. Valstybės žinios, 2003, Nr. 13-502.
14. Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650. Valstybės žinios, 2003-05-30, Nr. 52-2326.
15. Darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašymas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos

- ministro 2005 m. kovo 21 d. įsakymu Nr. A1-78/V-179. Valstybės žinios, 2005-03-24, Nr. 38-1253.
16. Nelaimingų atsitikimų darbe tyrimo ir apskaitos nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 rugsėjo 2 d. nutarimu Nr. 1118 (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. rugsėjo 3 d. nutarimo Nr. 913 redakcija). Teisės aktų registras, 2014-09-11, Nr. 12108.

Tarptautinės teisės aktai

1. 1996 metų Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktai

1. 1971 m. TDO konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. Valstybės žinios, 1996-04-03, Nr. 30-737.
2. 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva [interaktyvus] [žiūrėta 2016-02-29], prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/lt/tarptautinis-bendradarbiavimas-ir-es/tarptautines-organizacijos/tdo/neratifikuotos-konvencijos-liet.-kalba.html>> [žiūrėta 2016-02-29].
3. 2000 metų TDO konvencijos Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo. Valstybės žinios, 2003-05-21, Nr. 49-2162.
4. 1971 m. TDO rekomendacija Nr. 143 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-07], prieiga per internetą <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312481> [žiūrėta 2016-03-07].
5. 1971 m. TDO rekomendacija Nr. 166 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-07], prieiga per internetą <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312504:NO> [žiūrėta 2016-03-07].

Europos Sąjungos teisės aktai

1. 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Oficialusis leidinys, L 326, 26/10/2012, p. 391 – 407.

2. 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. Oficialusis leidinys, L 039, 14/02/1976, p. 0040 – 0042.
3. 1991 m. spalio 14 d. Tarybos direktyva dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas. Oficialusis leidinys, L 288, 18/10/1991, p. 0032 – 0035.
4. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo. Oficialusis leidinys, L 348, 28/11/1992, p. 0001 – 0008.
5. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. Oficialusis leidinys, L 225, 12/08/1998, p. 0016 – 0021.
6. 2000 m. lapkričio 27 d., Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo srityje bendruosius pagrindus. Oficialusis leidinys, L 303, 02/12/2000, p. 0016 – 0022.
7. 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių įmonių, verslo arba verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. Oficialusis leidinys, L 082, 22/03/2001, p. 0016 – 0020.
8. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/ EB dėl bendros informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje. Oficialusis leidinys, L 080, 23/03/2002, p. 0029 – 0034.
9. 2014 m. liepos 8 d. Tarybos rekomendacija dėl 2014 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2014 m. Lietuvos konvergencijos programos. Oficialusis leidinys, L 247, 29.7.2014, p. 0067 – 0071.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija

1. Lietuvos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „*Dėl Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai*“ [Interaktyvus] [Žiūrėta 2016-03-15], prieiga per internetą <<http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta380/content>>.

2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 vasario 20 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. spalio 4 d. nutarimu Nr. 1568 „Dėl kvalifikacinių aukštojo teisinio išsilavinimo reikalavimų asmenims, norintiems įstatymų nustatyta tvarka eiti teisėjo pareigas, patvirtinimo“ patvirtintų kvalifikacinių aukštojo teisinio išsilavinimo reikalavimų asmenims, norintiems įstatymų nustatyta tvarka eiti teisėjo pareigas, atitikties Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 51 straipsnio 1 daliai (2002 m. sausio 24 d., 2004 m. gegužės 18 d., 2006 m. birželio 1 d. redakcijos), Lietuvos Respublikos teismų įstatymo pakeitimo įstatymo įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 5 straipsnio 1 daliai“. [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-16], prieiga per internetą <<http://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta486/content>>.

Tarptautinių teismų praktika

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2010 m. lapkričio 11 d. sprendimas byloje C-232/09, *Dita Danosa v. LKB Lizings SIA*.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencija

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. sausio 28 d. nutartis c. b. *I. G. v. VšĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3k-3-72/2004, kat. 2.4.3.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 2 d. nutartis c. b. *G. U. v. VšĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė*, Nr. 3k-3-73/2004, kat. 2.4.3.2.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis c. b. *B. S. v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*, Nr. 3k-3-144/2004, kat. 2.4.3.3, 2.5.
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 22 d. nutartis c. b. *I. J. v. VšĮ Prienų rajono priežiūros centras*, Nr. 3K-3-208/2004, kat. 2. 4. 3. 12.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 24 d. nutartis c. b. *R. L. v. UAB „Ilsanta“*, Nr. 3K-3-227/2004, kat. 2.4.3.2; 2.6.

6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 7 d. nutartis c. b. *A. B. v. UAB „Lifosa“*, Nr. 3K-3-257/2004, kat. 2. 4. 3. 10.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 14 d. nutartis c. b. *D. V. v. UAB „Vitaresta“*, Nr. 3k-3-275/2004, kat. 2.6.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 26 d. nutartis c. b. *L. S. v. UAB „Sanmeridus“*, Nr. 3K-3-299/2004, kat. 2.4.3.6; 8.2.2.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 21 d. nutartis c. b. *N. J. v. VĮ Varėnos pirminės sveikatos centras*, Nr. 3K-3-378/2004, kat. 8.2.2.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 23 d. nutartis c. b. *J. K. v. UAB „Alvora“*, Nr. 3K-3-391/2004, kat. 2.4.2.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis c. b. *V. B. v. Klaipėdos vaikų globos namai „Danė“*, Nr. 3k-3-605/2004, kat. 2.4.3.6.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. sausio 26 d. nutartis c. b. *K. K. v. Klaipėdos miesto valstybinė maisto ir veterinarijos tarnyba*, Nr. 3k-3-71/2005, kat. 11.9.5; 11.9.6; 11.10.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. kovo 7 d. nutartis c. b. *V. K v. UAB „G“*, Nr. 3K-3-162/2005, kat. 11.9.10.7; 14.3.2.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 27 d. nutartis c. b. *J. M. v. „Visagino Energija“*, Nr. 3k-3-356/2005, kat. 11.9.5.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 4 d. nutartis c. b. *A. K. v. AB „Vievio paukštynas“*, Nr. 3K-3-10/2006, kat. 11.9.10.7; 44.2.4.2.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. Sausio 25 d. nutartis c. b. *R. K. v. Zarasų rajono savivaldybės taryba*, Nr. 3K-3-59/2006, kat. 11.9.10.8.

17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m rugsėjo 20 d. nutartis c. b. G. Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3K-3-499/2006, kat. 15.3.2; 22.8.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 26 d. nutartis c. b. M. M. v. UAB „Kelio“ restoranai, Nr. 3K-3-69/2007, kat. 11.9.10.7.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. V. Č. V. VĮ Visagino transporto centras, Nr. 3K-3-278/2007, kat. 11.9.10.4.
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis c. b. A. M. v. AB „Smiltynės perkėla“, Nr. 3K-3-551/2007, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4; 16.2.4.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis c. b. J. Ch. v. L. Š įmonė (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8; 11.10.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. gruodžio 21 d. nutartis c. b. V. M. v. UAB sanatorija „ Pušyno kelias“, Nr. 3K-3-565/2007, kat. 11.9.10.8.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 31 d. nutartis c. b. S. K. v. UAB „GEOTEC Baltija“, Nr. 3K-3-93/2008, kat. 1.2.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 4 d. nutartis c. b. F. V. v. AB „Anykščių vynas“, Nr. 3K-3-156/2008, kat. 4.1; 11.9.5; 11.9.6; 11.9.9.
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 24 d. nutartis c. b. V. V. v. AB „Jonavos grūdai“, Nr. 3K-3-186/2008, kat. 4.1; 11.9.5; 11.9.6; 11.9.9.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. gegužės 6 d. nutartis c. b. S. B. v. UAB sanatorija (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-245/2008, kat. 11.9.10.7; 11.9.10.8.

27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 14 d. nutartis c. b. R. B. v. *VĮ Kauno 2-oji klinikinė ligoninė*, Nr. 3K-3-472/2008, kat. 15.3.1; 114.11.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. spalio 31 d. nutartis c. b. A. A. L. v. *SB „Volungėlė“*, Nr. 3K-3-542/2008, kat. 4.3; 11.9.10.7; 11.9.7; 15.4.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis c. b. L. D. v. *UAB „(duomenys neskelbtini)“*, Nr. 3K-3-592/2008, kat. 15.1; 15.3.2; 15.4.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 16 d. nutartis c. b. J. S. B. v. *Vilniaus miesto policijos komisariatas*, Nr. 3K-3-102/2009, kat. 11.9.5; 3.1.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 16 d. nutartis c. b. R. C. v. *S. N. individuali įmonė*, Nr. 3K-3-115/2009, kat. 11.9.10.8; 24.2.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 20 d. nutartis c. b. V. Z. V. *UAB „Rovasta“*, Nr. 3K-3-144/2009, kat. 11.9.10.8; 44.2.4.2.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. balandžio 27 d. nutartis c. b. L. V. v. *UAB „Žvėryno klinika“*, Nr. 3K-3-153/2009, kat. 14.4; 15.3.1; 15.4.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 gegužės 19 d. nutartis c. b. A. N. v. *Valstybės atominė energetikos saugos inspekcija*, Nr. 3K-3-233/2009, kat. 15.3.1.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis c. b. M. P. v. *UAB „Vevira“*, Nr. 3K-3-464/2009, kat. 16.2.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 23 d. nutartis c. b. E. L. L. v. *AB „Klaipėdos kartonas“*, Nr. 3K-3-117/2010, kat. 11.7.4; 11.9.1; 11.9.10.8.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. E. K. v. *UAB „Jungtis“*, Nr. 3k-3-248/2010, kat. 15.4.

38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. liepos 2 d. nutartis c. b. *T. B. v. UAB „Tokvila“*, Nr. 3k-3-305/2010, kat. 11.9.10.8; 15.3.2; 15.4.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis c. b. *K. V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas*, Nr. 3K-3-466/2010, kat. 11.9.2; 11.9.7.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis c. b. *E. L. L. v. AB „Klaipėdos kartonas“*, Nr. 3K-3-563/2010, kat. 11.7.4; 11.9.1; 11.9.10.8.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 20 d. nutartis c. b. *I. V. v. UAB „LIUKS“*, Nr. 3K-3-9/2011, kat. 4.3; 11.9.10.7; 15.5.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis c. b. *L. M. v. UAB „Transira“*, Nr. 3K-3-12/2011, kat. 11.9.10.8; 114.11.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 15 d. nutartis c. b. *J. K. v. UAB „Autrolis“*, Nr. 3k-3-111/2011, kat. 11.9.5.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 29 d. nutartis c. b. *N. B. v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-146/2011, kat. 15.3.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 28 d. nutartis c. b. *A. V. v. VšĮ Vilniaus miesto universitetinė ligoninė*, Nr. 3K-3-165/2011, kat. 11.9.
46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. birželio 27 d. nutartis c. b. *V. B. v. keleivių transporto kooperatinė bendrovė „Gintarinis vairas“*, Nr. 3K-3-296/2011, kat. 11.9.10.8.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis c. b. *G. M. v. AB „LESTO“*, Nr. 3K-3-346/2011, kat. 11.9.5; 11.9.13.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 4 d. nutartis c. b. *R. B. v. 73-oji daugiabučių namų savininkų bendrija „Viršuliškės“*, Nr. 3K-3-363/2011, kat. 1.2; 4.1; 11.9.10.7; 16.2.4.

49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. sausio 10 d. nutartis c. b. *V. B.* ir *J. S.* v. *AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-98/2012, kat. 11.9.10.8; 114.11.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 19 d. nutartis c. b. *N. B.* v. *AB „Puntukas“*, Nr. 3K-3-117/2012, kat. 11.9.10.8.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 29 d. nutartis c. b. *I. A.* v. *UAB „Bomba“*, Nr. 3K-3-129/2012, kat. 11.9.7; 11.9.8.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. gegužės 24 d. nutartis c. b. *UAB „Lukoil Baltija“* v. *Kauno apskrities profesinė sąjunga, trečiasis asmuo I. J.*, Nr. 3K-3-248/2012, kat. 3.2; 15.4.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis c. b. *A. A.* v. *Valstybinio mokslinių tyrimo instituto Fizinių ir technologijos mokslų centras*, Nr. 3K-3-266/2012, kat. 11.9.5.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 26 d. nutartis c. b. *Kauno miesto savivaldybė* v. *T. J.*, Nr. 3K-3-319/2012, kat. 16.2; 16.5.8.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. spalio 10 d. nutartis c. b. *E S.* v. *UAB „Neo Group“*, Nr. 3k-3-417/2012, kat. 1.9.5; 11.9.10.7.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis c. b. *R. K.* v. *UAB „Euro sofa“*, Nr. 3k-3-440/2012, kat. 1.2.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gruodžio 20 d. nutartis c. b. *N. S.* v. *Švenčionių rajono savivaldybės administracija*, Nr. 3K-3-594/2012, kat. 15.3.3; 15.4.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gruodžio 21 d. nutartis c. b. *I. T.* v. *UAB DK „PZU Lietuva“*, Nr. 3K-3-614/2012, kat. 11.9.5.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. sausio 16 d. nutartis c. b. *D. B.* v. *VBJ „Ventos socialinės globos namai*, Nr. 3K-3-115/2013, kat. 11.7.3; 15.3.1; 15.4; 114.11; 121.21; 121.13; 121.14; 121.19.4.

60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 4 d. nutartis c. b. *A. B. v. BĮ Gamtos tyrimų centras*, Nr. 3K-3-380/2013, kat. 4.4; 11.6.1; 11.9.5; 14.4.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. liepos 26 d. nutartis c. b. *S. J. v. Kaišiadorių kultūros ir sporto centras*, Nr. 3K-3-412/2013, kat. 11.9.5.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 gegužės 9 d. nutartis c. b. *V. A. v. Širvintų rajono savivaldybė ir Širvintų rajono mokykla*, Nr. 3K-3-263/2014, kat. 11.11; 19.2; 44.2.4.2.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. gruodžio 19 d. nutartis c. b. *V. V. v. VšĮ Mykolo Romerio universitetas*, Nr. 3K-3-566/2014, kat. 11.9.12; 19.4; 114.4; 114.11; 121.21.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. vasario 23 d. nutartis c. b. *E. M. v. UAB „Barclays Technology Centre Limited“ Lietuvos filialas*, Nr. 3K-3-48/2015, kat. 1.4.4; 11.9.5; 11.9.13.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 spalio 21 d. nutartis c. b. *I. Č. v. BĮ lopšelis darželis „Pasaka“*, Nr. 3K-3-523-701/2015, kat. 1.3.2.9.5.

Specialioji literatūra

1. AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*. 2015, 22(1), p. 64–83.
2. Autorių kolektyvas. *Darbo teisė*. Vadovėlis. Mykolo Romerio universitetas, 2008.
3. BAGDANSKIS, T. Disciplinary liability as a background for dismissal of employees in Lithuania. Vilnius: *Jurisprudencija*, 2011, 18(4), p. 1485–1500.
4. BAGDANSKIS, T; USONIS, J. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2010, 1(119), p. 211–226.
5. BITINAS, A; USONIS, J. „Flexisecurity“ teisinis reguliavimas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
6. DAVIDAVIČIUS, H. Drausminių nuobaudų skyrimo darbuotojams tvarka. *Juristas*, 2011, Nr. 12, p. 23–31.

7. DAVULIS, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2009-2010 metais – besikeičianti darbo teisėkūros paradigma? Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos“, vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 227–241.
8. KRASAUSKAS, R. Kai kurie Konstitucijos ir Darbo kodekso sąveikos aspektai. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 9–29.
9. MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
10. MAČIULAITIS, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę verslą ar jų dalis. *Socialinių mokslų studijos*, 2012, 4(2), p. 559–579.
11. MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo drausmės reglamentavimo raida darbo teisėje. In *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.
12. MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006 10(18); p. 71 – 78.
13. MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo tvarkos taisyklių reglamentavimo problemos. *Jurisprudencija*, 2004, t. 56(48), p. 97–105.
14. MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties nutraukimas neįspėjus, kai darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 46–55.
15. NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo Teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
16. NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004.
17. NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. In *2003 m. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004, p. 151–160.
18. NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2003.
19. PETRYLAITĖ, D; PETRYLAITĖ, V. Socialinės apsaugos garantijų mažinimas krizės laikotarpiu: sprendimai ir teisinis vertinimas. *Teisė*, 2015, 94. p. 163–175.
20. ŠUMINAS, A. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. *Teisė*, 1999, 33(2), p. 58–68.

21. ŠVEDAITĖ, R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. *Teisės problemos*, 2003, Nr. 4 (42) p. 9–21.
22. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia 2005.
23. USONIS, J. Naujo individualių darbo ginčų sprendimo modelio veikimo ypatumai. *Jurisprudencija*, 2013, 20(4), 1391–1408.
24. USONIS, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), 85–91.
25. VĖGELIS, V. Specialūs teisės aktai, reglamentuojantys darbo drausmę Lietuvoje ir Darbo kodekso 231 straipsnio nuostatų įgyvendinimo perspektyvos. *Teisė*, 2008, 68, p. 148–154.
26. VĖGELIS, V. Darbo drausmės institutas naujajame Lietuvos Respublikos darbo kodekse. In *2003 m. spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius, 2004, p. 369–375.

Elektroniniai dokumentai:

1. Employment protection legislation database: Estonia [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-02], prieiga per internetą <http://www.ilo.org/dyn/eplcx/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=EE> [žiūrėta 2016-03-02].
2. Employment protection legislation database: Germany [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-24], prieiga per internetą <http://www.ilo.org/dyn/eplcx/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=DE> [žiūrėta 2016-03-24].
3. European Labour Law Network. *Dismissal – particularly for business reasons – and Employment Protection*. Thematic Report, 2011, [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-26], prieiga per internetą <<http://www.labourlawnetwork.eu/frontend/file.php?id=218&dl=1>> [žiūrėta 2016-03-26].
4. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrės pateiktas darbo kodekso projekto aiškinamasis raštas, 2001 m. gruodžio 10 d. Nr. IXP – 1268 [Interaktyvus]. [Žiūrėta 20016-02-10], prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=156024%20> [žiūrėta 20016-02-10].
5. Lietuvos žurnalistų ir leidėjų etikos kodeksas [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-23], prieiga per internetą <http://www.lrs.lt/apps3/1/2386_FDQOUEDY.PDF> [žiūrėta 2016-03-23].

6. UAB „Inlinen“ etikos kodeksas [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-03], prieiga per internetą <<http://www.inlinen.eu/etikos-kodeksas/>> [žiūrėta 2016-03-03];
7. VYŠNIAUSKAITĖ, B. *Darbo kodekso pakeitimai: kaip pasikeis išmokų tvarka, jei nebus atsižvelgiama į stažą?*. 15 min. [interaktyvus]. Publikuota: 2015 gegužės 27 d. 11 val. 46 min. [žiūrėta 2016-02-25]. <<http://www.15min.lt/verslas/naujiena/karjera/darbo-kodekso-pakeitimai-kaip-pasikeis-ismoku-tvarka-jei-nebus-atsizvelgiama-i-darbo-staza-666-505795>> [žiūrėta 2016-02-25].
8. World Bank Group Flagship Report. *Doing business 2016 - Measuring regulatory quality and Efficiency*. [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-26], prieiga per internetą <<http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2016>> [žiūrėta 2016-03-26].

Travaux préparatoires:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas [interaktyvus] [žiūrėta 2016-03-23], prieiga per internetą <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1041192&p_tr2=2> [žiūrėta 2016-03-23].

ATLEIDIMO UŽ DARBO DRAUSMĖS PAŽEIDIMUS IR DARBDAVIO INICIATYVA, NESANT DARBUOTOJO KALTĖS, ATSKYRIMAS

SANTRAUKA

Magistro darbe nagrinėjami darbuotojo atleidimo iš darbo atvejai, kai darbo sutartis darbdavio iniciatyva nutraukiama už darbo drausmės pažeidimus ir darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Magistro darbą sudaro įvadas, trys dalys bei išvados.

Pirmoje darbo dalyje aptariami teorinio pobūdžio klausimai, pagrindinės su analizuojama magistro darbo tema susijusios sąvokos, darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva reguliavimo istorinė raida, 2003 metų sausio 1 dieną įsigaliojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytas teisinis reguliavimas.

Antroje magistro darbo dalyje aptariamos priežastys, sąlygojančios atleidimą už darbo drausmės pažeidimus bei darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Analizuojamos Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijoje pateikiamos darbo drausmės pažeidimo, šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, svarbių darbo sutarties nutraukimo priežasčių sampratos. Pripažįstant, kad darbuotojo elgesys darbe gali tapti dvejopo teisinio vertinimo objektu, šioje darbo dalyje skiriamas ypatingas dėmesys darbuotojo elgesio - kaip svarbios darbo sutarties nutraukimo priežasties, ir elgesio - kaip drausminės atsakomybės pagrindo, atskyrimui.

Trečioje darbo dalyje aptariami darbo sutarties nutraukimo procedūriniai ypatumai. Atsižvelgiant į darbo temą, didelis dėmesys skiriamas atleidimo už darbo drausmės pažeidimus bei darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, įtakai: darbo sutarties nutraukimo procedūriniam reikalavimams, darbo sutarties nutraukimo apribojimams, įstatyme numatytų garantijų tam tikroms darbuotojų grupėms taikymui. Šioje darbo dalyje taip pat aptariami klausimai, susiję su darbdaviui tenkančiais darbo sutarties nutraukimo kaštais.

Atsižvelgiant į atliktą magistro darbo temos analizę, magistro darbo pabaigoje pateikiamos išvados. Apibendrinant išvadas, teigtina, kad atleidimas už darbo drausmės pažeidimus ir darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo, kaltės yra skirtingi atleidimo atvejai, turintys tiesioginę įtaką darbdaviui tenkantiems darbo sutarties nutraukimo kaštams, darbuotojų garantijoms bei darbo sutarties nutraukimo apribojimų taikymui.

SEPARATION OF DISMISSAL FOR VIOLATIONS OF LABOR DISCIPLINE AND NO-FAULT DISMISSAL

SUMMARY

Master's thesis analyzes the differences of dismissal cases when the employment contract is terminated on disciplinary grounds and on employer's initiative without the employee's fault. The master's thesis consists of an introduction, three parts and a conclusion.

The first part of master's thesis discusses the theoretical issues, concepts related to the topic of master's thesis, historical development of dismissal regulations in the Republic of Lithuania. The first part also focuses on Labour code of the Republic of Lithuania, which came into effect on 1 January 2003 and its provisions.

The second part of master's thesis discusses the reasons leading to the dismissal on disciplinary grounds and on grounds, which are not related to the employee's fault. The second part of master's thesis also provides the analysis of the jurisprudence of the Supreme Court of Lithuania and the conception of breach of labour discipline, gross breach of work duties and significant reasons for dismissal. While recognizing that employee's behavior can become an object of dual legal assessment, special attention is given to the problems related to distinction between employees behavior as a breach of labour discipline and as a significant reason for termination of employment contract without employee's fault.

The third part of master's thesis deals with procedural requirements in relation to different types of dismissal. Considering the topic of master's thesis, great attention is given to determine the influence of different types of dismissal on the procedural requirements, on the restrictions on termination of employment contract and on the statutory guarantees for particular groups of employees. This part also deals with issues related to the dismissal costs.

Based on the analysis of the topic, at the end of the master's thesis the conclusions are presented. Summarizing the findings of master's thesis, it can be said that dismissal on disciplinary grounds and on employer's initiative in the absence of the employee's fault are two completely different types of dismissal, which has direct influence on the dismissal costs, the procedural requirements and on the statutory guarantees for particular groups of employees.