

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

**Dovilės Radžienės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės**

Magistro darbas

**Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo
kaltės**

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentas: lekt.dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius 2016

Turinys

IŽANGA.....	3
1.DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO SAMPRATA.....	5
2.DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INCIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS PRIEŽASTYS.....	9
3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIANTYVA, NESANT DARBUOTOJO KALTĖS, TVARKA.....	29
3.1. Įspėjimo terminai ir tvarka.....	31
3.2. Atleidimo iš darbo įforminimas ir atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju.....	40
4. GARANTIJOS TAM TIKRŲ GRUPIŲ DARBUOTOJAMS, TAIKOMOS NUTRAUKIANT DARBO SUTARTĮ DARBDAVUI INCIATYVA, NESANT DARBUOTOJO KALTĖS.....	49
IŠVADOS.....	58
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	60
SANTRAUKA.....	66
SUMMARY.....	67

Ižanga

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis nustato, jog kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju¹.

Darbo aktualumas, mokslinis naujumas. Nepaisant šios konstitucinės laisvės pasirinkti bet kokį darbą, atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, neretam darbuotojui yra sunkus ir dažniausiai nelaukiamas įvykis, dėl kurio jis netenka darbo, pragyvenimo šaltinio. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso² (toliau – DK) 129 str. atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, be gilesnio tyrimo patvirtina, kad darbuotojas šiuo pagrindu atleidžiamas nesant jo kaltės, todėl toks atleidimas darbuotojui ypač sunkus, kadangi aplinkybės, kurių sudėčiai esant jis atleidžiamas iš darbo, nepriklauso nuo jo valinių veiksmų. Šiandienos realijų kontekste ši tema tampa ypatingai aktuali, kai keičiamos ir liberalizuojamos darbo santykius tarp darbdavio ir darbuotojo reglamentuojančios teisės normos, svarbu analizuoti galiojančių teisinį reglamentavimą, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, bei naujai priimtą darbo kodeksą, kurio nuostatų kaita gali turėti įtakos darbo sutarčių nutraukimui. Rašomo darbo tema šiandienai labai aktuali, kadangi naujai priimtas darbo kodeksas³ (toliau tekste – naujai priimtas DK) sukėlė daug diskusijų visuomenėje, o tai liudija, kad naujasis reglamentavimas nėra pakankamai aiškus, todėl būtina analizuoti darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės tiek galiojančio, tiek įsigaliosiančio darbo kodekso kontekste. Darbo aktualumą ir naujumą taip pat lemia ir tai, kad darbe lyginamojo metodo pagalba nagrinėjamos darbo sutarties nutraukimą, darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės reglamentuojančios teisės normos tiek galiojančio DK tiek naujai priimto DK aspektu. Būtina pažymėti ir tai, kad tiek darbuotojai tiek darbdaviai privalo žinoti įstatymo normas, kurios reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą, tai pat ir tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, kadangi teisinis išsprusimas šioje srityje gali padėti sumažinti ar netgi išvengti ginčų tikimybę tarp darbdavio ir darbuotojo darbo sutarties nutraukimo atveju, todėl darbo autorė tikisi, kad šis magistro darbas taps aktualus ir naudingas šiandieninėje visuomenėje.

Darbo objektas. Aukščiau pateikta trumpa išvalga į magistro darbo objektą liudija, kad darbo tema yra labai plati. Todėl, siekiant tinkamai atskleisti magistro darbo temą,

¹Lietuvos Respublikos Konstitucija// *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.

²Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569.

³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016 rugsėjo 14 d., įstatymų Nr. XII-2603.

atleidimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pagrindų analizė pateikiama nagrinėjant šiuos pagrindus bei jų taikymo klausimu suformuluotą aktualią Lietuvos teismų praktiką, taip pat analizuojamas naujasis darbo santykių reglamentavimas.

Darbo tikslas. Darbo tikslas yra ištirti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, reglamentuojančias teisės normas bei jų veikimą tiek galiojančio tiek įsigaliosiančio darbo kodekso kontekste. Aukščiau nurodytam tikslui pasiekti keliami šie **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti atleidimo iš darbo sampratą nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, nacionalinės teisės aspektu.
2. Nustatyti ir palyginti priežastis, kurios gali būti pripažįstamos svarbiomis nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, atsižvelgiant į šiuo metu galiojančią DK bei į naująją DK bei išnagrinėti aplinkybes, kurios negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį nesant darbuotojo kaltės.
3. Ištirti darbo sutarties nutraukimo tvarką esant pasirinktam darbo sutarties nutraukimo pagrindui.
4. Išanalizuoti, kokios garantijos taikomos tam tikrų grupių darbuotojams atleidžiant darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

Darbo šaltiniai. Siekiant darbe išsikeltų uždavinių analizuojami teisės aktai reglamentuojantys darbo sutarties nutraukimą, esant darbuotojo darbo drausmės pažeidimui ir darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Taip pat Europos Sąjungos teisės normos, Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktika.

Darbo metodai Darbe aiškinamuoju metodu siekiama kuo išsamiau išaiškinti teisės normas, lyginamuoju metodu pateikiami skirtumai bei panašumai tarp šiuo metu galiojančio darbo kodekso ir naujai priimto darbo santykius reglamentuojančio įstatymo. Istoriniu metodu nagrinėjamos ankščiau galioję darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, reglamentavusios nuostatos. Naudojant loginį metodą, apibendrinami galiojantys teisės aktai bei daromos išvados. Analitiniu metodu yra vertinama darbo sutarties nutraukimo, darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės problematika.

1. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO SAMPRATA

Šiandieninė visuomenė neįsivaizduojama be darbo teisinių santykių, tačiau darbo santykiai ir darbo teisės šaka vystėsi pakankamai lėtai, lyginant su kitomis darbo teisės šakomis. Teisinių darbo santykių reguliavimo būtinumą lėmė visuomenė bei visuomenės pažangumas. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, privačios nuosavybės atsiradimas 1990-aisiais metais atkūrė ir priešpriešą tarp darbo jėgos (darbuotojo) ir jos naudotojo (darbdavio). Atsirado privatūs darbdaviai, tapo itin aktualus darbo jėgos kainos klausimas, stiprėjo asmenų siekis gauti ekonominę naudą bet kokiomis priemonėmis. Greta atsiranda ir darbo santykių lankstumo poreikis. Darbo teisė turėjo atlikti labai svarbų priešingų socialinių grupių interesų derinimą. Panašių santykių fone XIX a. pabaigoje darbo teisė apskritai pradėjo formotis ir atlikti mediatoriaus vaidmenį reguliuojant kapitalo ir darbo jėgos interesus. Svarbiausia, jog mediatorius (valstybė) sugebėtų suvaldyti konfliktus tarp darbo santykių šalių, padėtų rasti interesų pusiausvyrą ir sugebėtų užtikrinti, jog nustatytos taisyklės būtų įgyvendintos.⁴

Pažymėtina, kad iki Lietuvos Respublikos Nepriklausomybės atkūrimo galiojo Darbo įstatymų kodeksas⁵ (toliau tekste - DĮK), kuris buvo priimtas dar 1972 m. birželio 1 d. Tuo laikotarpiu galiojusio DKĮ 26 straipsnis numatė 23 darbo sutarties pasibaigimo pagrindus, kurių sąrašas buvo baigtinis. Vėliau 1991 m. lapkričio 28 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas⁶, kurio 29 str. numatė 11 punktų, kuriems esant darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės.

Darbo autorė tikriausiai nesuklystų teigdama, kad darbo sutarties nutraukimas tai vienas iš daugiausiai ginčų tarp darbuotojo ir darbdavio keliančių veiksnių, kadangi esant dviem šalims, kiekviena iš jų gina ir saugo savo interesus, bei turi skirtingą požiūrį į tam tikras įstatymo nuostatas. Tai patvirtina ir ypač gausi teismų praktika, kuri labai svarbi ne tik nagrinėjant ginčus tarp šalių, bet ir taikant įstatymo nuostatas vienu ar kitu atveju. Taip pat labai svarbu tai, kad šiam darbo teisės poįstatyčiai daug dėmesio skiriama ne tik nacionalinėje teisėje, tačiau ir tarptautinėje teisėje. Tarptautinė Darbo Organizacija (toliau tekste - TDO) sistemingai priima rekomendacijas bei konvencijas, kurios turi didelę įtaką ir nacionalinės teisės normoms, kurios reglamentuoja darbo santykius.

⁴ USONIS, J. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m., *Jurisprudencija* 2012, 19(3), p. 1131–1148.

⁵ Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas// *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18- 137

⁶ Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas// *Valstybės žinios*, 1991, Nr. I-2048

Šiuo metu galiojantis DK reglamentuoja visus darbo santykius, tarp jų ir darbo sutarties sudarymą, vykdymą bei nutraukimą. Tačiau iki įsigaliojant šiuo metu galiojančiam darbo santykių reglamentavimui buvo nueitas ilgas kelias.

Pažymėtina, kad darbo santykių dinamika nebuvo didelė, tačiau naujai priimtu DK yra siekiama liberalizuoti šiuo metu galiojančias teisės normas. Kaip rašoma „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte“ projektu siekiama pakeisti darbo santykių reglamentavimą, juos liberalizuoti bei atsakyti perteklinių normų, kurios praktikoje arba nenaudojamos iš viso, arba jų naudojimas darbdaviams sukelia papildomas tiek laiko, tiek finansines sąnaudas.

Šiuo metu galiojančiame DK numatyti trys darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. DK 124 str. išskiriami darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Atsižvelgiant į tai, kad DK išskiria kelias sąvokas, susijusias su darbo sutarties pasibaigimu, būtina jas išaiškinti, pateikiant sąvokų esminius skirtumus ir panašumus.

Taigi galima išskirti šias įstatyme vartojamas sąvokas, kurios apibrėžia darbo santykių tarp šalių pasibaigimą:

1. Darbo sutarties pasibaigimas;
2. Darbo sutarties nutraukimas;
3. Atleidimas iš darbo.

Darbo teisės literatūroje yra kalbama apie tai, jog šios sąvokos yra panašios, sukeliančios tuos pačius teisinius padarinius, tačiau šios sąvokos nėra tapačios.

Darbo sutarties pasibaigimas yra pati plačiausia iš visų trijų aptariamų sąvokų. Ji apima visus atvejus, kai visiškai pasibaigia darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu, nesvarbu, kieno iniciatyva tai įvyko⁷. Tai reiškia, kad šia sąvoka apima visus atvejus, kuriems esant darbo sutartis tarp darbdavio ir darbuotojo nutrūksta.

Antra sąvoka, kuri aktualiausia rašomo darbo kontekste bei kurią pateikia įstatymas - darbo sutarties nutraukimas. Darbo sutarties nutraukimas pasireiškia valiniais darbo sutarties subjekto, t.y. darbuotojo ar darbdavio, veiksmais. Vadinasi turi būti arba abiejų subjektų išreikšta valia nutraukti darbo sutartį arba vieno iš jų. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės yra tik vienas iš galimų darbo sutarties nutraukimo atvejų. Būtina paminėti, kad naujai priimtame darbo kodekse, kuris turėtų įsigaliooti 2017 m sausio 1 d. yra numatyta, kad darbo sutartis pasibaigia:

⁷ NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 121.

- 1) nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu;
- 2) nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva;
- 3) nutraukus darbo sutartį darbdavio valia;
- 4) nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios;
- 5) mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui ir pasibaigus darbdaviui – juridiniam asmeniui;
- 6) kitais šiame Kodekse ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais.

Iš pateiktų nuostatų galima daryti išvadą, kad atsiranda naujas atvejis, kuriam esant darbo sutartis pasibaigia t.y. darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia.

Trečioji sąvoka kurią galime surasti šiuo metu galiojančiame DK - atleidimas iš darbo. Jau pats sąvokos apibrėžimas pateikia informacija, kad atleidimas iš darbo tai valinis darbdavio veiksmas. Atleidimas iš darbo yra darbo pasibaigimo padarinys. Ši sąvoka dažniausiai vartojama, kai kalbama apie darbo sutarties nutraukimo tvarką ir teisinius padarinius⁸.

Pažymėtina tai, kad įstatymas taip pat pateikia ir sąvoką atleidimas nuo darbo. Atleidimo iš darbo ir atleidimas nuo darbo esminis skirtumas yra tas, kad atleidimas iš darbo reiškia darbo sutarties pasibaigimo rezultatą, o atleidimas nuo darbo yra laikinas darbo sutarties vykdymo sustabdymas⁹, pvz. tuo atveju, kai darbuotojas darbe yra neblaivus ar apsvaigęs nuo tam tikrų medžiagų, darbdavys turi nušalinti to metu darbuotoją nuo darbo.

Taigi iš pateiktų sąvokų apibūdinimų galima daryti išvadą, kad darbo sutarties nutraukimas, dažniausiai yra darbo sutarties pasibaigimas, kadangi tiek nutraukiant darbo sutartį, tiek atleidžiant darbuotoją iš darbo sutartis tarp darbo sutarties šalių pasibaigia.

Darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Tai šalių susitarimas, darbuotojo arba darbdavio iniciatyva ir t.t.¹⁰. Tuo tarpu atleidimo iš darbo priežastis yra tik vienas iš juridinės sudėties, iš įstatymo pripažintos darbo sutarties nutraukimo pagrindu, elementų¹¹. Pavyzdžiui, DK 126 straipsnyje yra numatyta, jog suėjus darbo sutarties terminui, nutraukti darbo sutartį teisę turi tiek darbdavys, tiek ir darbuotojas, tuo tarpu darbo sutarties nutraukimo priežastis yra arba darbuotojo, arba darbdavio išreikšta valia

⁸ NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p.122.

⁹ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 408.

¹⁰NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 122.

¹¹ *Ibidem*.

nutraukti terminuotą darbo sutartį suėjus terminui, o šios darbo sutarties pagrindas yra termino suėjimas.

Darbo sutarties pasibaigimo klasifikacija turi tam tikrą teisinę reikšmę, nes, atsižvelgiant į tai, kuriai grupei priklauso atleidimo pagrindas, padariniai esti skirtingi¹².

Taip pat pažymėtina, kad ginčai, kurie kyla dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo nagrinėjami teisme (DK 299 straipsnio 2 dalies 3 punktas). Kasacinio teismo praktikoje pažymima, kad darbo bylos priskiriamos prie bylų, kurių nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, jų nagrinėjimo ypatumų, inter alia, teismo pareigos būti aktyviam, įtvirtinimu siekiama užtikrinti darbuotojo, kaip darbo ginčo šalies, kuri socialiniu ir ekonominiu požiūriu šiuose santykiuose vertintina kaip silpnesnė, interesų adekvačią apsaugą¹³.

Apibendrinant būtina paminėti tai, kad darbo autorės nuomone, galiojęs DĮK, kuriame išsamiai ir konkrečiai buvo reglamentuojami atvejai, kuriems esant gali būti nutraukiama darbo sutartis, buvo pakeisti priimant vis liberalesnes ir daugiau laisvės suteikiančias teisės normas, tuo labiau kad šiuo metu jau priimtas, tačiau dar neįsigaliojęs naujasis darbo kodeksas, dar lanksčiau reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą bei kitus darbo santykius.

¹² TIAŽKIJUS V., *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 414 p.

¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. J. v. UAB „Liutgaras“, bylos Nr. 3K-3-541/2011.

2.DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS PRIEŽASTYS

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau tekste - LAT) ne kartą yra pažymėjęs, jog šalių padėtis darbo ginče nelygiavertė – darbdavys socialiniu ir ekonominiu aspektu yra nepalyginamai stipresnė šalis, o ginčo baigtis dažniausiai susijusi su darbuotojo ir (ar) jo šeimos pragyvenimo šaltiniu, todėl sukelia socialinę įtampą, tai turi visuomenės interesams¹⁴.

Darbuotojo atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tai darbo santykių pasibaigimas, kada darbuotojas atleidžiamas iš darbo nesant darbuotojo kaltės, o atleidimą sąlygoja priežastys, kurios susijusios su darbdaviu, jo pertvarkymu bei darbuotojo kaltės nebuvimu.

Darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui pagrįstos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais¹⁵, tai numato TDO 158 konvencija, kurios Lietuva nėra ratifikavusi. Atsižvelgiant į tai, kad Rusijos Federacija yra TDO narė, kaip pavyzdį galima pateikti Rusijos Federacijoje galiojantį teisinį reglamentavimą, kuris numato atvejus, kuriems esant darbo sutartis gali būti nutraukta su darbuotoju, nesant darbuotojo kaltės. Rusijos Federacijoje yra numatyta, kad sutartis su darbuotoju nesant jo kaltės gali būti nutraukta esant keturiems atvejams:

1. Likviduojant organizaciją arba veikos nutraukimas privataus versliniko;
2. Sumažinant organizacijos, individualaus verslininko, darbuotojų skaičių arba etatus;
3. Darbuotojo neatitikimas užimamų pareigų arba pakankamos kvalifikacijos stoka, patvirtinta atestacijos rezultatais;
4. Pasikeitus organizacijos turto savivinkui.¹⁶

Nacionalinėje teisėje DK 129 str. 1 d. nuostata numato, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, todėl labai svarbu analizuoti ką įstatymų leidėjas apibrėžia formuluotėje “svarbios priežastys”.

¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje UAB „PAASLT“ v I. U. Nr. 3K-3-120-687/2015, kat. 18.2.2.

¹⁵ 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 “Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“, prieiga per internetą <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::>

¹⁶ Трудовой Кодекс РФ 2016 – 2015, prieiga per internetą http://trudkodeks.ru/trudkodeks/trud/trudovoj_kodeks_-_glava_13.html [žiūrėta 2016-11-23]

LAT praktikoje nemažai dėmesio skiriama tokių priežasčių turiniui atskleisti. Pirmiausia nustatoma darbdavio pareiga neapsiriboti svarbios priežasties buvimo konstatavimui pakartojant DK 129 įtvirtintą formuluotę ir pagrįsti tokios priežasties egzistavimą konkrečiais faktais¹⁷. Manytina, kad tokia formuluotė, kurią pateikia įstatymo leidėjas, kai nėra numatoma baigtinio sąrašo priežasčių, kurioms esant darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta nesant darbuotojo kaltės, atsirado būtent todėl, kad įstatymo leidėjas, šiandieninėje visuomenėje, keičiantis ne tik ekonomikai, bet ir plečiantis gamybos būtinybei, negali numatyti visų aplinkybių, kurios gali įtakoti darbuotojo atleidimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės.

Ypatingi atvejai paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis¹⁸.

LAT yra pasakęs, kad sutarties nutraukimas pagal DK 129 straipsnį siejamas būtent su subjektyvia darbdavio, o ne darbuotojo valia, be to, yra būtinos tam tikros objektyvios aplinkybės (esant svarbioms priežastims (ypatingiems atvejams), nesant galimybės perkelti darbuotoją į kitą darbą jo sutikimu, tinkamai įspėjus). Net ir tuo atveju, jeigu būtų nustatyta, kad darbuotojas atleistas iš darbo nepagrįstai, tačiau nesant (nebuvus) darbdavio iniciatyvos (valios) atleisti darbuotojo, taip pat neegzistuojant pirmiau nurodytoms svarbioms aplinkybėms, darbo sutarties nutraukimo formuluotė į DK 129 straipsnį negalėtų būti keičiama ir teismo sprendimu (DK 295 straipsnio 2 dalies 2 punktas). Tokiu atveju, kai atleidimas iš darbo pripažintas neteisėtu, tačiau nėra galimybės atleidimo iš darbo formuluotę pakeisti ieškinyje nurodytu pagrindu, teismas turėtų taikyti DK 297 straipsnio 4 dalies nuostatas ir darbo sutartį pripažinti nutraukta teismo sprendimu.¹⁹

LR DK 129 str. numato, kad darbdavys gali atleisti darbuotoją, nesant darbuotojo kaltės, tik esant svarbioms priežastims. Šiame straipsnyje taip pat nurodoma, kokios priežastys gali būti pripažįstamos svarbiomis, tai yra:

1. Aplinkybės susijusios su darbuotojo kvalifikacija;
2. Aplinkybės susijusios su darbuotojo profesiniais gebėjimais;

¹⁷ AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. *Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje*, Jurisprudencija 2015 22 (1), p. 73

¹⁸ 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymas teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2003, Nr. 20.

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje D. J. v Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija, Nr. 3K-3-38/2014, kat. 11.9.3; 11.9.5.

3. Aplinkybės susijusios su darbuotojo elgesiu darbe.

Tuo tarpu DK 120 straipsnis numato, kad kai keičiama gamyba, jos mastas, technologija arba darbo organizavimas, taip pat kitais gamybinio būtinumo atvejais darbdavys turi teisę pakeisti darbo sutarties sąlygas. Jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sąlygomis, jis gali būti atleistas iš darbo pagal šio Kodekso 129 straipsnį laikantis nustatytos darbo sutarties nutraukimo tvarkos. Taigi iš pateiktų įstatymo normų galima išskirti atvejus, kuriais esant darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės:

1. Kai keičiama gamyba, jos mastas;
2. Kai keičiama gamybos technologija;
3. Kai keičiamas darbo organizavimas;

Išvardytas tris priežastis bendrai galime apibūdinti kaip darbovietės struktūriniai pertvarkymai, kuriems esant darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta tuo atveju, jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis sąlygomis. Taigi darbdavys, keisdamas darbuotojo darbo sąlygas, turi laikytis DK 120 straipsnyje nustatytos tvarkos: įspėti darbuotoją apie šių sąlygų pakeitimą ir tik šiam nesutikus dirbti pakeistomis sąlygomis atleisti jį iš darbo DK 129 straipsnio pagrindu²⁰.

Tai tik pavyzdinis sąrašas aplinkybių, kurioms esant darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Tai, kad įstatymu nėra reglamentuojamos konkrečios aplinkybės bei atvejai, kuriems esant darbdavys gali nutraukti darbo sutartį be darbuotojo kaltės, darbo autorės nuomone, sąlygoja daug didesnę ginčų, tarp šalių, dėl darbo sutarties nutraukimo pagrindo, tikimybę. Tai patvirtina ir R. Švedaitė, kuri mano, kad tokiu atveju paliekama galimybė darbo santykių šalims laisvai interpretuoti kiekvieno iš jų prasmę²¹. Autorė pastebi, jog problema gali kilti tada, kai skirtingos darbo santykių šalys – darbdavys ir darbuotojas - kiekvienas gindamas savo teises ir interesus, suteiks skirtingą prasmę nuodytiems atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pagrindams ir nesutars, ar darbo sutarties nutraukimas yra teisėtas ir pagrįstas²².

Tačiau teismų praktikoje yra nurodoma, kad DK 120 straipsnis {...} reglamentuoja būtent tik darbo sutarties sąlygų pakeitimą. Esant teisme ginčui, susijusiam su DK 120 straipsnio taikymu, svarbu tinkamai kvalifikuoti atitinkamą sąlygą, įvertinti, ar ji yra darbo sutarties sąlyga. Darbo sutarties sąlygos gali būti nustatytos rašytinėje darbo

²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. Kelmės lopšeliui-darželiui „Ažuoliukas“, Nr. 3K-3-332-686/2015, kat. 11.7.2 (S).

²¹ ŠVEDAITĖ, R. *Darbo sutarties nutraukimo problematika*. Teisės problemos, 2003/4 (42), p. 19 – 20

²² *ibidem*

sutartyje, norminiuose teisės aktuose, taip pat gali būti teismo nustatytos iš darbo sutarties šalių elgesio, atliekamų veiksmų, kitų reikšmingų aplinkybių apie faktinį sutarties vykdymą, kurie sudaro pagrindą spręsti, kad darbo teisinių santykių metu buvo šalių susitarimas atitinkamą elgesį, veiksmus ir kt. vertinti kaip vieną sutarties sąlygų. Darbo sąlygų, kurios nėra darbo sutarties sąlygos, pakeitimui DK 120 straipsnis netaikytinas²³.

Sistemiškai analizuojant šiuo metu galiojančias įstatymo nuostatas, kurios reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, bei naujai priimtą DK, kuris turėtų įsigalioti 2017 m. sausio 1 d., būtina pažymėti, kad naujai priimto DK visiškai keičiamas teisinis reglamentavimas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Naujai priimto DK 57 str. 1 d. numato, kad darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą dėl šių priežasčių:

1) darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla;

2) darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal šio straipsnio 5 dalyje numatytą rezultatų gerinimo planą;

3) darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę;

4) darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju;

5) teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys²⁴.

Taigi naujuoju reglamentavimu yra atsisakoma „svarbių priežasčių“ sąvokos ir numatomos pakankamai konkrečios aplinkybės, kurioms esant darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju nesant darbuotojo kaltės. Darbo autorės nuomone, naujasis reglamentavimas ateityje sukels pakankamai daug ginčų tarp šalių dėl darbo sutarties nutraukimo ir naujai formuojama teismų praktika turės atlikti labai didelį darbą formuodama ir tikslindama įstatymo normų turinį, aiškindama priežastis ir jų sudėtį, kurioms esant darbdavys gali nutraukti darbo sutartį. Manytina, kad kaip ir siekta naujai priimtu DK, šios naujai priimtos nuostatos liberalizuoja darbo santykius, tačiau darbuotojo interesai tampa mažiau apsaugoti, darbdavys įgyja daugiau diskrecijos nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju.

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v UAB „EMIRA“, Nr. 3K-3-62/2013, kat. 11.7.2; 11.9.10.8; 15.4; 125.7.

²⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016 rugsėjo 14 d., įstatymų Nr. XII-2603.

Atsižvelgiant į tai, kad naujai priimto DK nuostatos dar nėra aiškintos, būtina išsiaiškinti įstatymo leidėjo numatytus, kriterijus, kuriais remianti darbdavys turės teisę atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

Jau minėto naujai priimto DK norma, aiškinant šių penkių priežasčių, kurioms esant darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta nesant darbuotojo kaltės, numato, kad darbo organizavimo pakeitimai ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų nereikalingumą. Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu (naujojo DK 57 str. 2 d.). Kalbant apie būtent šią normą reikia pažymėti, kad ji panaši į šiuo metu galiojantį teisinį reglamentavimą, kai darbo sutartis su darbuotoju nesant jo kaltės gali būti nutraukiama dėl struktūrinių pertvarkymų.

Darbuotojo darbo rezultatai gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, jeigu darbuotojui raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai ir nepasiekti asmeniniai rezultatai ir buvo bendrai sudarytas rezultatų gerinimo planas, apimantis laikotarpį, ne trumpesnę negu du mėnesiai, ir šio plano vykdymo rezultatai nepatenkinami (naujojo DK 57 str. 5 d.).

Įstatymų leidėjas pateikia naują sąvoką „rezultatų gerinimo planas“, manytina, kad šiuo planu bus siekiama sudaryti tam tikrų kriterijų visumą, kurie turėtų padėti darbuotojui pasiekti geresnių rezultatų, tačiau kalbant apie minimą planą, kyla klausimas ar visais atvejais tas planas bus tinkamai parengtas. Darbo autorės nuomone, darbdavys rengdamas planą, turėtų atsižvelgti ir įvertinti tai, kad planas turi būti toks, kad darbuotojas turėtų galimybę bei tinkamas sąlygas šį planą įgyvendinti. Atsižvelgiant į tai, kad įstatymo leidėjas nenumato aiškių kriterijų, kuriais remiantis toks planas turėtų būti sudaromas, kyla abejonės, ar darbdavys planą sudarinės atsižvelgdamas į darbuotoją. Todėl kalbant apie „rezultatų gerinimo planą“ manytina, kad įsigaliojus naujai priimtam DK tai gali tapti problema tuo aspektu, kad darbdavys turi galimybę sudaryti tokį planą, kuris darbuotojui gali būti neįgyvendinamas, o neįgyvendinus darbuotojui parengtų tikslų darbdavys turės teisę atleisti darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

Darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietovę gali būti priežastis nutraukti darbo sutartį, kai darbdavio siūlymas keisti darbo sąlygas yra pagrįstas

reikšmingomis ekonominio, organizacinio ar gamybinio būtinumo priežastimis (naujojo DK 57 str. 6 d.).

Taigi šiuo metu galiojančiame DK priežastys, kurioms esant darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, gali būti suskirstytos į: aplinkybės susijusios su darbuotojo profesiniais gebėjimais, aplinkybės susijusios su darbovietės struktūriniais pertvarkymais ir ekonominės, technologinės aplinkybės. Būtina paminėti, kad LAT yra pasakęs, kad DK 129 straipsnis leidžia darbdaviui, laikantis teisės aktų nuostatų, kiekvienu atveju pačiam nuspręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkretaus jos nutraukimo pagrindo elemento – konkrečių svarbių priežasčių (priežasties). Darbuotojo ir darbdavio ginčą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo sprendžiant teisme, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą (Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas²⁵ (toliaus tekste - CPK) 178 straipsnis), o teismas, vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais (CPK 3 straipsnio 6 dalis), atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, turi įvertinti, ar darbdavio nurodytos atleidimo iš darbo priežastys yra pakankamai svarbios, kad leistų nutraukti darbo sutartį pagal DK 129 straipsnio 1 dalį²⁶.

Aplinkybės susijusios su profesiniais gebėjimais, kvalifikacija. Ši atleidimo priežastis, kuriai esant galima atleisti darbuotoją iš darbo, nesant darbuotojo kaltės, darbo autorės nuomone yra rečiausiai pasitaikanti atleidimo priežastis. Manytina, kad taip yra todėl, kad ši atleidimo priežastis, dėl kurios gali būti atleistas darbuotojas yra labiausiai susijęs su šiuo metu dar galiojančiu institutu – drausminės atsakomybės pažeidimu (DK 234, 236 str.), kuriems esant darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta tik tuo atveju, kai yra darbuotojo kaltė. LAT yra pasisakęs, kad atleidimas iš darbo DK 129 straipsnio pagrindu nėra drausminės atsakomybės taikymas už darbo drausmės pažeidimą, kurio būtina sąlyga – darbuotojo kaltė (DK 234 straipsnis), priešingai, DK 129 straipsnio taikymo sąlyga kaip tik yra darbuotojo kaltės nebuvimas. Kitaip tariant, tai yra du skirtingi atleidimo iš darbo pagrindai, kurie taikomi, esant skirtingoms faktinėms situacijoms: nustačius, kad tam tikras darbuotojo elgesys, nors ir yra nepriimtinas, netoleruotinas, tačiau nenulemtas darbuotojo kaltės, negalimas atleidimas DK 136 straipsnio 3 dalies pagrindu, ir priešingai, nustačius, jog darbuotojas savo kaltais

²⁵ Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, Žin. 2002, Nr. [36-1340](#); Žin. 2002, Nr. [42-0](#).

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje G. M. v AB LESTO, Nr. 3K-3-346/2011, kat. 11.9.5; 11.9.13 (S).

veiksmas padarė darbo drausmės pažeidimą, turėtų būti taikomos drausminės atsakomybės poveikio priemonės, o ne atleidimas DK 129 straipsnio 3 dalies pagrindu²⁷.

Sąvoka „profesiniai gebėjimai“ tam tikra prasme apibūdina sąvoką „kvalifikacija“, jos yra glaudžiai susijusios ir DK prasme gali būti vartojamos kaip sinonimai.

Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją (formalia prasme - išsilavinimą bei jį patvirtinančius diplomą, pažymėjimą ar pan.), tačiau dėl kitų aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais, gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą.²⁸

Tai reiškia, kad šiuo atveju, ši atleidimo priežastis turėtų būti suprantama, kaip tam tikrų darbuotojų savybių nebuvimas, kurių nesant darbuotojas netinka darbui kurį atlikti jis priimtas darbo sutartimi. Pavyzdžiui, jei darbuotojas dirba darbo sutartimi sulygtą darbą ir jam reikalingas ilgesnis laiko tarpas, nei kitam darbuotojui, kuris dirba analogišką darbą, atlikti pavestas užduotis, tokiu atveju, darbo autorės nuomone, darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo tuo pagrindu, kad darbuotojas neturi tam tikrų profesinių sugebėjimų.

Pažymėtina, kad darbdavys, priimdamas darbuotoją atitinkamų pareigų atlikimui patikrina jo turimą kvalifikaciją ir išsilavinimą, tačiau jis negali visiškai patikrinti ar darbuotojas turi visas asmenines savybes, kurios reikalingos sulygtam darbui dirbti, darbdavys priimdamas darbuotoją sulygtam darbui negali nustatyti asmens profesinių gebėjimų.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš savo nagrinėjamų bylų yra pasisakęs, kad faktas, jog darbuotojas neturi tam tikro diplomo, pažymėjimo ir pan., pats savaime nėra pagrindas atleisti darbuotoją pagal DK 129 straipsnį, išskyrus atvejus, kada norminių teisės aktų įsakmiai nustatyta, kad tam tikrą darbą dirbti (eiti pareigas) gali tik atitinkamą diplomą, pažymėjimą turintis asmuo²⁹.

Anot V. Tiažkijaus, kai darbuotojas atleidžiamas dėl svarbių priežasčių, susijusių su kvalifikacija, tokia priežastimi galėtų būti jo kvalifikacijos stoka, kuri trukdo tinkamai atlikti jam pavestą darbą, net kai darbuotojas neturi atitinkamo diplomo³⁰. Vadinasi šiuo atveju atleidimo pagrindas suprantamas kaip asmens neturėjimas kvalifikacijos, tačiau kvalifikacija, šiuo atveju, nėra apibūdinama išsilavinimą patvirtinančiais dokumentais, tai suprantama, kaip asmens tam tikrų sugebėjimų nebuvimas.

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje G. M. v AB LESTO Nr. 3K-3-346/2011, kat. 11.9.5; 11.9.13 (S).

²⁸ 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymas teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2003, Nr. 20.6 p.

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. liepos 26 d. nutartis civilinėje byloje S. J. v Kaišiadorių kūno kultūros ir sporto centras, Nr. 3K-3-412/2013, kat. 11.9.5(S).

³⁰ Tiažkijus V., *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. - Vilnius: Justitia, 2005, p. 423.

Darbo autorė mano, kad kilus ginčui tarp darbdavio ir darbuotojo dėl šio atleidimo pagrindo, darbdavys privalo reikalauti, kad darbuotojas keltų turimą kvalifikaciją, jei darbdaviui dėl jos kyla abejonių. Darbuotojui atsisakius tai daryti darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją remiantis tuo, kad darbuotojas neturi tinkamos kvalifikacijos, o ir kelti ją atsisako. Kita vertus, kokia kvalifikacija reikalinga darbuotojui, priimant darbuotoją į darbą, sprendžia darbdavys, kadangi pareigybės aprašyme yra nurodomi minėti duomenys.

Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 nutarime Nr. 44, kuriame yra pasisakyta, kad aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, kurios gali sudaryti pagrindą darbdaviui nutraukti neterminuotą darbo sutartį, paprastai aiškintinos kaip subjektyvios tam tikro darbuotojo charakterio, asmeninės ir pan. savybės, kurios, nesant jo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos (DK 234 straipsnis), objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe. Tokios aplinkybės gali būti, pavyzdžiui, nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas ir pan. Bet kuriuo atveju tokios su darbuotojo elgesiu susijusios aplinkybės, kaip svarbi priežastis DK 129 straipsnio prasme, neturėtų būti nulemtos darbuotojo kaltės, kaip drausminės atsakomybės sąlygos (DK 234 straipsnis), buvimu. Esant drausminės atsakomybės pagrindams (DK 236 straipsnis), darbuotojui gali būti taikoma drausminė atsakomybė, tuo tarpu DK 129 straipsnis netaikytinas, nes jo taikymo sąlyga - darbuotojo kaltės nebuvimas³¹.

Taigi kaltės buvimas arba nebuvimas tampa pagrindiniu kriterijumi, kuris padeda darbdaviui atskirti darbo sutarties nutraukimo pagrindą, kai kalbama apie darbuotojo profesinius gebėjimus, kurie gali sąlygoti darbo sutarties nutraukimo priežastį.

Darbovietės struktūriniai pertvarkymai. Darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas ar keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų³².

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad ne bet koks įmonės struktūrinis pertvarkymas gali būti vertinamas kaip svarbi priežastis nutraukti neterminuotą darbo

³¹2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymas teismų praktikoje“. *Teismų praktika, 2003, Nr. 20.* 7 p.

³² *ibidem*

sutartį³³. Teismas, nagrinėjantis ginčą dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, neįgalintas vertinti darbovietės struktūrinių pertvarkymų tikslingumo ir pagrįstumo, o yra įgalintas tirti ir nustatyti, ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai atlikti kompetentingo organo sprendimu, ar jie yra realūs, ar nėra fiktyvūs, turintys tikslą tik pagrįsti darbo sutarties nutraukimą su konkrečiu darbuotoju. Konkrečių struktūrinių pertvarkymų, kaip darbo sutarties nutraukimo svarbios priežasties, realumas nustatomas pagal tai, ar išliko funkcijos arba jų dalis darbovietėje, kurias atliko atleidžiamas darbuotojas. Jeigu dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų darbuotojas nebegali atlikti darbo funkcijų, nes joms atlikti užtenka mažesnio darbuotojų skaičiaus, tai taip pat gali būti teismo pripažįstama svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį su konkrečiu darbuotoju³⁴.

Viena iš įmonės pertvarkymo formų, kuri sukelia pakankamai daug ginčų tarp darbdavio ir darbuotojo, tuo atveju jei darbdavys nutraukia darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės - reorganizavimas (Reorganizavimas- tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros).³⁵ Reorganizuojant įmonę gali iškilti būtinybė mažinti darbuotojų skaičių, tačiau šiuo atveju taikomas kitas DK straipsnis. Reorganizavimo esmė – subjekto pabaiga ir jo teisių bei pareigų perėjimas kitam subjektui arba subjektams. Šį klausimą reglamentuoja ir 2001 m. kovo 12 d. 2001/23/EB direktyva „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, derinimo“³⁶.

Šios direktyvos pagrindu DK 138 straipsnis numato, kad įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. 2005 metais teismas formuodamas praktiką šio straipsnio pagrindu yra pasisakęs, kad išskirtini pagrindiniai kriterijai, kuriais remdamasis Europos Sąjungos Teisingumo Teismas konkrečiais atvejais konstatuoja, kad įvyko įmonės ar verslo perdavimas. Pirma, įmonės veiklos pobūdis ir perimtos veiklos tapatumo išlaikymas, kuris konkrečiai matyti iš fakto, kad naujasis darbdavys iš tikrųjų tęsia ar atnaujiną įmonės valdymą, vykdydamas tokią pačią arba analogišką ekonominę veiklą.

³³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 15 d. nutartis civilinėje byloje S. N. v AB, „Lietuvos jūrų laivininkystė“ Nr. 3K-3-209-469/2015, kat. 11.9.5; 14.4; 22.7.

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 24 d. aprobuotas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. „Darbo sutarties nutraukimas kai nėra darbuotojo kaltės“. Teismų praktika. 2009, 30

³⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// Valstybės žinios, 2000 m. liepos 18 d. Nr. VIII-1864.

³⁶ Tarybos 2001 m. kovo 2 d. direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, derinimo“. Official Journal of European Communities, 2001, Nr. L 82/16.

Antra, perdavimo faktą įrodančiu kriterijumi įvardijamas perduodamo objekto pripažinimas stabiliu ekonominiu vienetu, t. y. perdavimu nebus laikomi tokie atvejai, kai sudaromi vienkartiniai susitarimai dėl specifinių, konkrečių darbų atlikimo. Perdavimo sąvoka nedraudžia pripažinti įmonės perdavimo net ir suinteresuotoms įmonėms nesudarius jokie rašytinio ar žodinio susitarimo. Siekiant konstatuoti įmonės ar verslo perdavimo faktą 2001 m. kovo 12 d. ES Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju suderinimo (toliau - Direktyvos 2001/23/EB) prasme, reikia atsižvelgti į visas nagrinėjamam atvejui reikšmingas aplinkybes, inter alia į įmonės ar verslo rūšį, materialių išteklių (kilnojamojo ir nekilnojamojo turto) perdavimą ar neperdavimą, nematerialių išteklių vertę perdavimo metu, pagrindinių darbuotojų perėjimą pas naują įmonės savininką, klientų perdavimą, veiklos panašumą iki ir po perdavimo ir pan.; kita vertus, visos šios aplinkybės yra tik atskiri visapusiško įvertinimo, kuris turi būti atliktas, aspektai, todėl jie negali būti vertinami izoliuotai³⁷.

Taigi analizuojant šį Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimą, galima daryti išvadą, kad formalus darbovietės struktūrinis pertvarkymas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, tai yra teismų praktika formuojama ta linkme, kad būtų užkertamas kelias darbdaviui piktnaudžiauti galimybe atleisti darbuotoją be darbuotojo kaltės. Pažymėtina, kad šiuo darbo sutarties nutraukimo pagrindu, kurio metu darbo sutartis nutraukiama su darbuotoju darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, turi būti suprantamas ir taikomas tuo atveju, kai vyksta realus įmonės pertvarkymas, o ne formalus, kurio metu iš esmės niekas nesikeičia.

Naujajame DK yra kalbama apie tai, kad darbdavio dalyvių sudėties pasikeitimai, jo pavaldumo, dalyvio ar pavadinimo pasikeitimas, darbdavio sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos arba restruktūrizavimas nekeičia darbdavio darbuotojų darbo sąlygų ir negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius (naujai priimto DK 51 str. 1 d.). Vadinasi naujuoju įstatymu yra išlaikoma ta pati kryptinga nuostata, kuri galioja šiuo metu, bei kurią vieningai formuoja teismų praktika, kad darbovietės pasikeitimai, kurie darbdaviui nėra esminiai, negali įtakoti darbuotojo atleidimo pagrindo. Manytina, kad tokiu reglamentavimu yra siekiama darbdaviui užkirsti kelią atleisti darbuotojus nesant tam pagrįstos priežasties.

³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje N. Ch., T. K., J. K., L. M., M. P. ir G. V v LUAB „Baltic engineering centre“, Nr. 3K-3-40/2012, kat. 11.9.7; 95.3; 125.7 (S).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje išaiškinta, kad darbovietės struktūriniai pertvarkymai gali būti teismo pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį tuo atveju, jeigu dėl struktūrinių pertvarkymų darbuotojas arba keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų; struktūriniai pertvarkymai turi būti įforminti atitinkamo darbdavio valdymo organo sprendimu ir jis turi būti realiai vykdomas³⁸. Teismai toliau formuodami praktiką šiuo klausimu yra pasisakę, kad įvertinus Teisingumo Teismo praktiką, darytina išvada, kad įmonės likvidavimo atveju, kai likvidavimas nesusijęs su įmonės bankrotu ir kai tokios įmonės verslą ar jo dalį perima kita įmonė, perimtos įmonės darbuotojams turi būti taikomos Direktyvoje įtvirtintos garantijos {...} remiantis Teisingumo Teismo išaiškinimais dėl Direktyvos taikymo apimties, darytina išvada, kad likvidavimo atvejais, kai, pasibaigus vienai įmonei, jos vykdytos funkcijos perduodamos kitai įmonei, patenka į Direktyvos taikymo sritį. Kasacinio teismo nagrinėjamu klausimu formuojamoje praktikoje taip pat pažymima, kad šios garantijos perduodamos įmonės darbuotojams turi būti taikomos net ir tais atvejais, kai kitai įmonei likviduota įmonė perduoda tik dalį savo vykdytų funkcijų³⁹.

Taigi darbovietės struktūriniai pertvarkymai, darbo autorės nuomone, gali būti pripažįstami svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, tik tuo atveju, kai įmonė pertvarkoma iš esmės: dingsta tam tikros pareigybės, reikalingas mažesnis darbuotojų skaičius darbo funkcijoms atlikti ir panašios aplinkybės, kurios suponuoja tai, kad darbdavys nebeturi galimybės išlaikyti darbo santykių su darbuotoju.

Ši atleidimo priežastis, kurios metu nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, glaudžiai susijusi su kita šios normos priežastimi, kurios metu darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta nesant darbuotojo kaltės, t.y. technologinės ir ekonominės priežastys. Kaip jau minėta, naujajame DK atsiranda nuostata, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai darbdaviui darbuotojo darbo funkcija tampa pertekline (naujai priimto DK 57 str. 1 d. 1 p.) darbo autorės nuomone, ši naujai priimto DK nuostata kildinama iš šiuo metu

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje D. V. v AB „Lietuvos paštas“, Nr. 3K-3-290/2012, kat. 11.9.5; 11.9.13 (S).

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje N. C., T. K., L. M., M. P., G. V. (buvusi Š.) v UAB „Western Baltic Engineering“, UAB „Baltic Engineering Centre“ (įmonė likviduota ir išregistruota iš Juridinių asmenų registro) Nr. Nr. 3K-3-13/2014, kat. 11.9.7; 11.9.10.6.

galiojančio darbo santykių reglamentavimo, kai darbuotojas gali atleisti darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės dėl struktūrinių pertvarkymų.

Technologinės ir ekonominės priežastys. Technologinės priežastys, kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, paprastai turėtų būti suprantamos kaip tam tikri technologiniai pasikeitimai darbovietėje, dėl kurių įdiegimo darbuotojas ar keli darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi sulgytų darbo funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje nebeatliekamos (pavyzdžiui, rankinio darbo pakeitimas automatizuota linija ir pan.) arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų (pavyzdžiui, esamos automatinės linijos kompiuterizavimas ir pan.).⁴⁰

Tuo tarpu ekonominės priežastys, kurios nulemia darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės turi būti pagrįstas ekonomine būtinybe. Pavyzdžiui, nuolatinis apyvartos mažėjimas, dažni nuostoliai, nulemti objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, naujo konkurento atsiradimas rinkoje ir pan.), galėtų būti pripažinti svarbia ekonomine priežastimi DK 129 straipsnio 2 dalies prasme.⁴¹

Dėl konkrečių ekonominių priežasčių ir darbovietės struktūrinių pertvarkymų galimų sukelti konkrečiai darbo sutarčiai teisėtų teisinių padarinių ir teisės taikymo šiuo aspektu sprendina atsižvelgiant į atitinkamų priežasčių bei konkrečios darbo sutarties sąlygų tarpusavio ryšį, tų priežasčių įtaką galimybei ir pareigai vykdyti šią darbo sutartį, pagal konkrečios bylos aplinkybes ir teisinį reglamentavimą įvertinant, ar atitinkamos priežastys sudarė teisinį pagrindą keisti darbo sutarties sąlygas, ar jos sudarė teisinį pagrindą nutraukti darbo sutartį, ar ne. Pažymėtina, kad konkrečios ekonominės priežastys ir darbovietės struktūriniai pertvarkymai, viena vertus, gali būti priežastimis keisti darbo organizavimą ir lemti teisėtą darbo sutarties sąlygų – pavyzdžiui, darbo krūvio – keitimą (DK 120 straipsnio 1 dalis), kita vertus, gali būti teisėtu pagrindu nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių (DK 129 straipsnio 1, 2 dalys). Jeigu yra teisinis pagrindas tik keisti darbo sutarties sąlygas, tai darbdavys turi teisę įstatymų nustatyta tvarka jas keisti, tačiau neturi teisės atleisti darbuotoją iš darbo, o pastarąją teisę įgyja, jei darbuotojas nesutinka dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis (DK 120 straipsnio 1 dalis)⁴².

⁴⁰ 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymas teismų praktikoje“. *Teismų praktika, 2003, Nr. 20.p.7.*

⁴¹ *ibidem*

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 21 d. nutartis I. Č. v. biudžetinei įstaigai Panevėžio lopšeliui-darželiui „Pasaka“, trečiasis asmuo Panevėžio miesto savivaldybės administracija, Nr. 3K-3-523-701/2015, kat. 1.3.2.9.5; 3.2.6.1; 3.3.1.21 (S).

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje yra nurodoma, kad ekonominių prižasčių sąvokos turinys yra platus. Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių prižasčių yra darbuotojo atleidimas, tiesiogiai nulemtas darbdavio arba ūkio šakos, kuriai priklauso darbdavys, būklės ir (ar) ūkio vienetų sistemos, kurios dalis yra darbdavys, pasikeitimų. Pasikeitus ekonominei būklei, darbdavys turi teisę į tai reaguoti pertvarkydamas įmonės, įstaigos darbą, be kita ko, ir nutraukdamas darbo sutartis su tam tikrais darbuotojais pagal DK 129 straipsnį. Tokiu atveju darbo sutartis faktiškai nutraukiamos dėl įmonės, įstaigos darbo, veiklos organizavimo pasikeitimų, o ekonominės prižastys paprastai būna tik veiksniai, nulėmę nurodytus pasikeitimus⁴³.

Sprendamas šalių ginčą dėl pagrindo nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva dėl ekonominių prižasčių, teismas turi tirti ir nustatyti: ar konkrečiu atveju realiai buvo darbdavio nurodytos ekonominės prižastys; ar jos konkrečiu atveju gali būti vertinamos kaip svarbios prižastys, dėl kurių darbdavys turėjo pagrindą nutraukti su konkrečiu darbuotoju. Naujausioje teismų praktikoje yra pasisakyta, kad darbdavio ekonominė būtinybė ir jo tiesioginis interesas yra siekis išvengti nepagrįstų darbo užmokesčio išlaidų tiems darbuotojams, kurių atliekamas darbas ir jo rezultatai pasikeitus aplinkybėms tampa nebereikalingi, nebepateisinantys darbuotojo buvimo darbe. Toks atvejis, kai darbuotojo atliekamas darbas savo įnašu nebeprisideda prie darbdavio (įmonės) veikos rezultatų, bet priešingai, blogina darbdavio finansinę padėtį, yra tas ypatingas atvejis, dėl kurio darbdavys turi teisę pagal DK 129 straipsnį laikydamasis įstatymo nustatytos tvarkos atleiti darbuotoją⁴⁴.

Aptarus šiuo metu galiojantį teisinį reglamentavimą - galima daryti išvadas, kad darbdavys gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, nesant pastarojo kaltės tik tuo atveju ir esant tik toms aplinkybėms, kurios susijusios su darbdavio, kaip įmonės, įstaigos ar organizacijos veikimu bei darbdavio funkcijų atlikimu, kadangi visos aplinkybės turi būti siejamos su darbdavio pertvarkymu. Tačiau pažymėtina, kad sąrašas pagrindų, kuriems esant darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, nėra baigtinis. Tai pavyzdinis sąrašas, o kiekvienu atveju kai darbo sutartis nutraukima darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, turi būti atsižvelgiama į situaciją, kuri sąlygojo darbo sutarties nutraukimą.

Analizuojant naujai priimtą DK būtina paminėti ir 57 str. 2 d., kuri numato, kad darbo organizavimo pakeitimai ar kitos prižastys, susijusios su darbdavio veikla, gali būti

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 d. balandžio 28 d. nutartis A. V. V Vilniaus miesto universitetinė ligoninė, Nr. 3K-3-165/2011, kat. 11.9.5; 11.9.6; 16.2.4 (S).

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. birželio 30 d. nutartis R.S.-U v A.K firma, Nr. 3K-3-336-248/2016, kat.1.3.2.9.5.

priežastis nutraukti darbo sutartį tik tuo atveju, kai jie yra realūs ir lemia konkretaus darbuotojo ar jų grupės atliekamos darbo funkcijos ar darbo funkcijų nereikalingumą. Darbo sutartis šiuo pagrindu gali būti nutraukta tik tada, kai laikotarpiu nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki penkių darbo dienų iki įspėjimo laikotarpio pabaigos darbovietėje nėra laisvos darbo vietos, į kurią darbuotojas galėtų būti perkeltas su jo sutikimu. Taigi, galima daryti išvadą, kad naujasis reglamentavimas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, neesat darbuotojo kaltės, kai kalbama apie darbovietės organizavimo pakeitimus, pertvarkymus, iš esmės išlieka toks pats, tai yra, turi egzistuoti realūs pakeitimai, kurie sąlygoja esminius pertvarkymus darbovietėje, kurie lemia darbuotojo darbo vietos išnykimą.

Grupės darbuotojų atleidimas. 1998 m. liepos 20 d. Europos sąjungos tarybos direktyvoje Nr. 98/59/EB⁴⁵ 1 str. yra numatyta, kad kolektyvinis atleidimas iš darbo yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:

i) per 30 dienų laikotarpį:

- ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,

- ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,

- ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;

ii) arba per 90 dienų laikotarpį — ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus;

b) "darbuotojų atstovai" yra darbuotojų atstovai pagal valstybių narių įstatymus arba praktiką.

Apskaičiuojant pirmosios pastraipos a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai.

Pagal DK 130¹ str. 1 d. grupės darbuotojų atleidimu laikomi darbo sutarčių nutraukimai, kai per trisdešimt kalendorinių dienų dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, numatoma atleisti iš darbo:

⁴⁵ Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva Nr. 98/59/EB "Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo".

1) dešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo dvidešimties iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;

2) ne mažiau kaip dešimt procentų darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;

3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

Pagal DK 47 str. 3 d. prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis. Informavimas turi apimti planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Konsultacijomis turi būti siekiama išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius.

Manytina, kad taip yra todėl, kad grupės darbuotojų atleidimas tai didelių padarinius sukeliantis veiksmas, kuris svarbus ne tik atleidžiamiesiems darbuotojams, bet ir visuomenei, kadangi, žinant šiandienines aktualijas, kada darbo paieška yra pakankamai sudėtingas iššūkis, o grupės darbuotojų atleidimo atveju, darbo ieško ne vienas darbuotojas. Todėl konsultacijos su darbuotojų atstovais tampa labai svarbiu veiksmu. Kitas atvejis yra tada, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbuotojų galinčių atstovauti kitų darbuotojų interesus. Tokiu atveju darbdavys, kuris ketina atleisti grupę darbuotojų privalo apie tai pranešti iš anksto, tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime (DK 47 str. 10 d.) Tai, kad konsultacijos su darbuotojų atstovais yra svarbios patvirtina ir LAT, kuris yra nurodęs, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijoje yra atkreiptas dėmesys į tai, kad bendriausia prasme konsultacijų su darbuotojais tvarkos pažeidimas (nesilaikymas) būtų pagrindas pripažinti darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, jeigu būtų nustatyta, jog konsultacijų su darbuotojų atstovais nesurengimas ar surengimo tvarkos pažeidimas galėjo turėti esminę įtaką konkretaus darbuotojo atleidimo atveju⁴⁶. LAT taip pat yra pažymėjęs, kad įstatyme nenustatyta įpareigojimo darbdaviui skelbti darbo tarybos (kuri pagal darbo teisę yra vienas subjektų, kuriam įstatymu (DK 19 straipsnis) suteikta teisė atstovauti darbuotojų teisėms ir

⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje V. V. v. AB „Jonavos grūdai“, bylos Nr. 3K-3-186/2008.

interesams bei juos ginti esant darbo santykiams) rinkimus nesant atitinkamo darbuotojų pasirašyto siūlymo sudaryti darbo tarybą (Darbo tarybų įstatymo 6 straipsnis)⁴⁷.

Naujai priimtame DK taip pat išlieka nuostata dėl grupės darbuotojų atleidimo, tačiau būtina pažymėti tai, kad pagal naujai priimto DK 63 str. 1 d. grupės darbuotojų atleidimu laikomas darbo sutarčių nutraukimas, kai per trisdešimt kalendorinių dienų darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (šio kodekso 57 straipsnis), darbdavio valia (šio kodekso 59 straipsnis) ar darbo sutarties šalių susitarimu (šio kodekso 54 straipsnis), kurią inicijuoja darbdavys, ar dėl darbdavio bankroto (šio kodekso 62 straipsnis) numatoma atleisti iš darbo:

1) dešimt ir daugiau darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo dvidešimt iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;

2) ne mažiau kaip dešimt procentų darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra nuo vieno šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;

3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų darbovietėje, kurioje vidutinis darbuotojų skaičius yra trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

Manytina, kad toks reglamentavimas gali sukelti darbdavio pinknaudžiavimo atvejų, tačiau pažymėtina ir tai, kad grupės darbuotojų atleidimas darbdaviui nėra naudingas, kadangi tokiu atveju, darbdavys turėtų ieškoti naujų darbuotojų, o juos priėmus į darbą reikėtų juos apmokyti, kas gali sąlygoti papildomas išlaidas darbdaviui. Pavyzdžiui, jeigu darbdavys, įsigaliojus naujam DK, atleis grupę darbuotojų iš darbo dėl to, kad darbuotojai nepasiekia darbo rezultatų, kurie buvo numatyti, įstatymas formaliai tokia galimybę jam suteiks, tačiau darbo autorės nuomone, atsižvelgiant į tai, kad išlieka konsultavimosi ir informavimo pareiga (naujojo DK 63 str. 3 d.), darbo taryba, o jei jos nėra profesinė sąjunga, gindami darbuotojų interesus, turės išsamiai išanalizuoti ne tik sudarytą planą dėl rezultatų gerinimo, bet ir tartis su darbdaviu.

Aplinkybės, kurios negali būti pripažįstamos svarbiomis nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Šiuo metu galiojančiame DK apribojimais siekiama apsaugoti tam tikrų grupių darbuotojus, kurie įstatymo autorių nuomone, yra silpnesni, tačiau pabrėžtina, kad įstatymo numatytus darbo sutarties nutraukimo tam tikrus „saugiklius“ įstatymo leidėjas suteikia tik tokiu atveju, kai nėra pačio darbuotojo kaltės, kuri sąlygotų darbo sutarties su darbuotoju nutraukimą.

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje L. K. v. Žuvininkystės tarnyba prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos, bylos Nr. 3K-3-198/2012, kat 11.9.5;11.9.6; 11.9.13 (S).

DK 129 str. 3 d. numato, kad teisėta priežastis nutraukti darbo santykius negali būti:

1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;

2) darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje;

3) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus;

4) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, ketinimas turėti vaiką (vaikų), santuokinė ir šeimtinė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir asociacijoms, išskyrus atvejus dėl asmens išpažintos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažintos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas;

5) amžius;

6) nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų nustatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas ir prievoles. Taigi, įstatyme minimos nuostatos yra susijusios išimtinai su darbuotoju, tai yra su darbuotojo atliekama tam tikra veikla, aplinkybės susijusios išimtinai su darbuotojo asmenybe bei aplinkybės susijusios su darbuotojo atliekamomis prievolėmis.

Pažymėtina, kad minimi apribojimai yra taikomi tik norint nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Kalbant apie aplinkybes, dėl kurių negalima atleisti darbuotojo iš darbo, t.y. darbuotojo dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje, ar darbuotojų atstovų funkcijų atlikimas, akivaizdžiai galima pastebėti, kad tokia veikla susijusi su darbuotojų teisių ginimu bei atstovavimu, todėl tikėtina, kad darbdaviui tokie darbuotojo veiksmai ne visada yra palankūs ir gali sukelti darbdavio nepasitenkinimą, o kartu ir sąlygoti darbdavio norą atleisti darbuotoją iš darbo. Taigi, tokia įstatymo norma aiškiai gina darbuotojo teisę. Tačiau, tam, kad darbuotojas turėtų teisę naudotis šia įstatymo nuostata, darbuotojas, kuris dalyvauja profesinės sąjungos veikloje, ar atlieka kitas funkcijas, susijusias su darbuotojų atstovavimu, ar tokias funkcijas atliko praeityje, turi informuoti darbdavį apie savo atliekamas funkcijas, nes priešingu atveju, įstatymo norma tampa neveiksminga.

Antroji aplinkybių, dėl kurių negalima darbuotojo atleisti iš darbo nesant darbuotojo kaltės, kategorija, tai aplinkybės susijusios su darbuotojo asmenybe, jo įsitikinimais bei pažiūromis.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. nustatyta bendroji diskriminaciją draudžianti nuostata – negalima varžyti žmogaus teisių ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Darbo santykius šiuo metu reglamentuojančio DK 2 str. 1 d. 4 p. numatytas asmenų lygiateisiškumo principas darbo teisiniuose santykiuose. Kalbant apie lygių galimybių įgyvendinimą Lietuvoje, būtina paminėti Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo⁴⁸ 7 str., kuriame yra aptariami atvejai, kuriems esant darbdavys pažeidžia lygias galimybes. Darbdavio veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais lygias galimybes, jeigu jis dėl asmens amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų:

1) taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įsidarbinimo, priėmimo į valstybės tarnybą sąlygas;

2) už tokį patį ar vienodos vertės darbą moka skirtingą darbo užmokestį;

3) organizuodamas darbą ar valstybės tarnybą, sukuria darbuotojui ar valstybės tarnautojui blogesnes (geresnes) darbo, tarnybos, kvalifikacijos ar profesinio mokymo, persikvalifikavimo, darbo patirties įgijimo sąlygas;

4) skiria darbuotojui, valstybės tarnautojui nuobaudą, keičia darbo, valstybės tarnybos sąlygas, perkelia į kitą darbą, pareigas, nutraukia darbo sutartį arba atleidžia iš valstybės tarnybos;

5) persekioja darbuotoją, valstybės tarnautoją, pateikusius skundą dėl diskriminacijos, nesiima priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

DK 129 straipsnio 3 dalies 5 punkte nurodytos išimties atveju vien tik darbuotojo amžius negali būti savaime svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį. Aplinkybė, susijusi su asmens amžiumi, svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį gali būti tik esant visoms šioms sąlygoms:

a) darbuotojas yra sukakęs pensinį amžių;

b) dėl tokio amžiaus jis negali ar yra netinkamas vykdyti pavestas darbo funkcijas;

⁴⁸ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr.114-5115

c) darbuotojas turi teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna⁴⁹. Teisėta atleidimo iš darbo priežastis negali būti amžius. Jeigu vertinant darbuotoją, kuris įgijęs teisę į visą senatvės pensiją, nustatoma, kad jo profesiniai gebėjimai, kvalifikacija neatitinka pasikeitusių ekonominių – techninių sąlygų ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar esant kitų svarbių priežasčių, darbdavys turi teisę atleisti jį iš darbo laikydamasis atitinkamos tvarkos ir taikydamas nustatytas garantijas. Taigi jei darbuotojas sugeba atlikti jam pavestą darbą, tai negali būti pagrindas atleisti jį iš darbo, nors jis ir yra pensijinio amžiaus⁵⁰.

Pažymėtina, kad naujai priimto DK aplinkybių, kurios negali būti laikomos svarbiomis priežastimis nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės - nebelieka. Naujajame reglamentavime atsiranda nuostata apie tai, kokiais atrankos kriterijais vadovaujama tuo atveju, kai darbo sutartis nutraukiama su keliais iš darbuotojų, atliekančių perteklines funkcijas darbovietėje. Naujojai priimto DK 57 str. 3 d. numato, kad jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba, kai jos nėra, – su profesine sąjunga. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas darbo tarybos narys. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, taikoma šiems darbuotojams visų kitų atitinkamo darbdavio tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietovėje:

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

2) kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis;

3) kurie turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, kurie sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdami darbdavio įmonėje;

⁴⁹2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymas teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2003, Nr. 20. p.3.

⁵⁰ KRYGERIENĖ, N.; RAINIENĖ, V., *Darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo ypatumai*. Mokymo ir mokymosi medžiagos rinkinys, Kauno kolegija, 2010, p.27

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

5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;

6) kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovų, veikiančių darbdavio lygmeniu, valdymo organų narius.

DK 129 str. 4 d. numatytos tam tikros darbuotojų grupės, kurios atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, galima tik tuo atveju jei darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus ir tik ypatingais atvejais. Ši įstatymo nuostata aiškinama ir taikoma kartu su DK 129 str.1,2,3 d. Teismų praktikoje yra pasisakyta, kad ypatingi atvejai paprastai suprantami kaip atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus, ir yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jų pagrindžiančias priežastis⁵¹.

Tačiau, darbo autorės nuomone, įstatymu turėtų būti labiau sukontroliuoti ir sukonkretinti atvejai, kuriems esant darbo sutartis gali būti nutraukta su darbuotoju, nesant jo kaltės. Todėl naujasis reglamentavimas, darbo autorės nuomone, sukels dar daugiau ginčų tarp šalių, nes atvejis, kai darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją iš darbo, kai darbuotojo atliekama darbo funkcija tampa pertekline, manytina suteiks darbuotojui galimybę, pinknaudžiauti, pavyzdžiui darbo funkciją ar jos dalį perkeliant kitam darbuotojui. Todėl teismų praktika, manytina, atliks labai didelį darbą ne tik taikant įstatymo nuostatas, bet ir jas aiškinant kilus ginčui tarp darbdavio ir darbuotojo.

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. liepos 4 d. Nutartis civilinėje byloje A. B. v BĮ "Gamtos tyrimų centras", Nr. 3K-3-380/2013, kat. 4.4; 11.6.1; 11.9.5; 14.4 (S)

3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, NESANT DARBUOTOJO KALTĖS, TVARKA

Atleidimą iš darbo sudaro tam tikri etapai, kurių nesilaikymas, ar netinkamais jų įforminimas gali sąlygoti tai, kad atleidimas iš darbo vienu ar kitu pagrindu, bus pripažįstamas neteisėtu vien dėl to, kad nebuvo laikomasi numatytos procedūros.

Atleidimo iš darbo procedūra bei privalomi veiksmai, kuriuos turi atlikti darbdavys arba tam tikrais atvejais ir darbuotojas priklauso nuo to, kokių pagrindų pagal DK atleidžiamas darbuotojas iš darbo, todėl būtina aptarti atleidimo iš darbo procedūrą, kuri turi būti taikoma atleidžiant darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Visų pirma, pagal DK 47 str. 1 d., darbuotojų atstovai turi teisę į informavimą ir teisę į konsultavimą. Informavimas – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme. Konsultavimas – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB⁵² 4 str. 2 d. yra numatoma, kad informavimas ir konsultavimas apima:

- a) informavimą apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį;
- b) informavimą ir konsultavimąsi, susijusį su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto numatytais taikytinomis priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui;
- c) informavimą ir konsultavimąsi dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 straipsnio 1 dalis), turi patikrinti ieškinyje jo pagrindu nurodytas aplinkybes bei kitas aplinkybes, nors ir nenurodytas ieškinio pagrindu, tačiau susijusias su pareikšto ieškinio pagrindu ir dalyku, t. y. teismas turi patikrinti ir nustatyti:

1. ar darbuotojas (ieškovas) atleistas iš darbo esant teisėtam darbo sutarties nutraukimo pagrindui (DK 129 straipsnis);
2. ar nėra pažeistos darbuotojui (ieškovui) taikytinos garantijos (DK 132, 133, 134, 135 straipsniai ir kt.);

⁵² Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva Nr. 2002/14/EB "Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje".

3. ar laikytasi darbo sutarties nutraukimo tvarkos (DK 130,131 straipsniai ir kt.);
4. ar yra pagrindas darbuotojo (ieškovo) atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu ir, jeigu yra, tai kuris iš DK 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse numatytų alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų taikytinas, o jeigu tam pagrindo nėra, tai ar nėra pagrindo ginti darbuotojo teises kitais DK 36 straipsnio 2 dalyje numatytais darbo teisių gynimo būdais⁵³.

Tam, kad būtų laikomasi reikalavimų, nutraukdamas darbo sutartį su darbuotoju darbdavys privalo:

1. Įspėti darbuotoją apie būsimą atleidimą laikantis nustatytų įspėjimo terminų, įspėjimo turinio reikalavimų, atsižvelgdamas į garantijas, teikiamas tam tikrų kategorijų darbuotojams;
2. Jei darbuotojas atleidžiamas kai nėra darbuotojo kaltės darbdavys turi pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, šį pasiūlymą atitinkamai įforminant;
3. Informuoti darbuotoją apie esamas laisvas darbo vietas, konsultuoti darbo klausimais;
4. Tinkamai įforminti darbo sutarties nutraukimą, taip pat tuo atveju jei darbo sutartis nutraukiama su darbuotoju už darbo drausmės pažeidimus taip pat būtina tinkamai įforminti drausminės nuobaudos skyrimą, būtina, kad darbuotojas pateiktų pasiaiškinimą.
5. Atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju, išmokant visas įstatymu numatytas išmokas (išeitinę išmoką, kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir t.t.). Atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju privalomas visais atvejais nutraukiant darbo sutartį, nepriklausomai nuo darbo sutarties nutraukimo pagrindo.

Kitas darbas darbuotojui gali būti siūlomas individualiai, bet gali būti siūlomas ir suteikiant darbuotojui informaciją apie laisvas darbo vietas įmonėje ir sudarant sąlygas įspėtam apie atleidimą darbuotojui pareikšti norą būti perkeltam, svarstant darbuotojo iniciatyvą dėl perkėlimo. Darbdavio pareiga perkelti įspėtą apie būsimą atleidimą darbuotoją į kitą darbą reiškia darbuotojo teisę būti perkeltam į kitą darbą, kurį jis pagal profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiamais atvejais, sveikatos būklę, gali dirbti. Ši teisė gali būti įgyvendinama ir darbdavio, ir darbuotojo iniciatyva.

⁵³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje I. Č. v. Panevėžio lopšelis-darželis „Pasaka“, trečiasis asmuo Panevėžio miesto savivaldybės administracija, Nr. 3K-3-523-701/2015, kat. 1.3.2.9.5; 3.2.6.1; 3.3.1.21 (S).

Įstatyme nenustatyta, kieno iniciatyva turi vykti perkėlimas į kitą darbą vykdant DK 129 straipsnio 1 dalies nuostatą dėl perkėlimo į kitą darbą⁵⁴.

Ar atleidimo procedūros nebus pažeistos, priklauso tik nuo darbdavio, nes darbdavys turi pareigą tinkamai įgyvendinti informavimo ir konsultavimo nuostatas bei atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju, jei kyla ginčai dėl to ar tinkamai įformintas darbuotojo atleidimas, pareiga įrodyti, kad tinkamai tenka darbdaviui.

3.1. Įspėjimo terminai ir tvarka

Šiuo metu galiojančio DK 130 str. numato, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu įspėjęs apie tai darbuotoją prieš du mėnesius. Įstatymas numato išimtis, kad darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, neįgalieji, asmenys iki aštuoniolikos metų, darbuotojai auginantys vaikų iki keturiolikos metų turi būti įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius (DK 130 str. 1 d.).

Kolektyvinėje ar darbo sutartyje gali būti numatyti ilgesni įspėjimo terminai. Jeigu kolektyvinėje ar darbo sutartyje numatyti ilgesni nei DK 130 straipsnio 1 dalyje įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai, taikytini kolektyvinėje ar darbo sutartyje numatyti terminai. Jeigu įspėjimo terminai pagal kolektyvinės sutarties nuostatas ir darbo sutarties sąlygas yra skirtingi, taikytinos tos nuostatos ar sąlygos, kurios numato ilgesnius įspėjimo terminus (DK 9 straipsnio 1 dalis, 11 straipsnio 2 dalis)⁵⁵.

Taip pat būtina pažymėti, kad pagal TDO konvencijos Nr. 158, 13 straipsnio nuostatą kai darbdavys ketina nutraukti darbo santykius dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašaus pobūdžio priežasčių, jis turi:

- a) Atitinkamiems darbuotojų atstovams laiku pateikti tinkamą informaciją apie ketinimą nutraukti darbo santykius priežastis, darbuotojų, kuriuos tai palies, skaičių ir kategorijas ir laikotarpį, per kurį norima darbo santykius nutraukti;
- b) Pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką atitinkamiems darbuotojų atstovams kiek įmanoma anksčiau suteikti galimybę konsultuotis dėl priemonių, kurių reikia imtis norint išvengti nutraukimų ar sumažinti jų skaičių, ir tokių

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje J. S. B. v Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas, bylos Nr. 3K-3-102/2009, kat. 11.9.5; 3.1.

⁵⁵ 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymas teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2003, Nr. 20. 14 p.

priemonių, kaip alternatyvaus darbo suradimas, nepalankioms bet kokių darbo santykių su atitinkamais darbuotojais nutraukimų pasekmėms sušvelninti⁵⁶.

Nors įstatyme nėra aiškiai suformuluota, tačiau nustatytus terminus reikėtų traktuoti kaip minimalius reikalavimus, kitaip tariant, darbdavys turi teisę įspėti darbuotoją apie būsimą sutarties nutraukimą ankščiau nei prieš atitinkamai du ar keturis mėnesius⁵⁷.

Analizuojant pasirinktą temą, bei nagrinėjant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, pastebėta, kad neretai darbdavys įspėja darbuotojui apie darbo sutarties nutraukimą ankščiau nei įstatymo numatyti terminai. Pvz. dėl numatomų darbovietės struktūrinių pertvarkymų, darbdavys įspėja visus tam tikro padalinio darbuotojus, tačiau sutartis būna nutraukta ne su visais, o tik su dalimi iš jų. Darbo autorės nuomone, tuo atveju, jei darbdavys žino, kad ne visus darbuotojus atleis, tokiu atveju tokie darbdavio veiksmai yra nepriimtini, tuo labiau, kad darbuotojas, kuriam pranešta apie darbo sutarties nutraukimą, tikrai nedirbs našiau, o esant tokioms aplinkybėms nukenčia pats darbdavys, todėl manytina, kad darbdavys darbuotojus apie darbo sutarties nutraukimą turėtų įspėti tokiais terminais, kokie numatyti darbo santykius reglamentuojančiose įstatymuose, nes taip jis nepakenks nei savo, nei darbuotojo interesams.

Tai reiškia, kad įstatymas numato, kad darbuotojai privalo būti informuojami apie darbo sutarties nutraukimą.

Įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą turi būti nurodyta:

1. Atleidimo iš darbo priežastis, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas;
2. Atleidimo iš darbo data;
3. Atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka⁵⁸.

Aiškindamas įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą esmę Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra nurodęs, kad įspėjimas apie būsimą atleidimą iš darbo DK 129 straipsnyje nustatytais pagrindais nėra ir darbo sutarties sąlygų keitimas DK 120 straipsnio 2 dalies prasme, todėl atšaukti įspėjimą apie būsimą atleidimą darbuotojo sutikimo nereikia. Įspėjimas apie būsimą atleidimą yra vienašalis darbdavio pareiškimas, neturintis bendros valios su darbuotojo valia išraiškos. Juo siekiama įgyvendinti darbdavio teisę, esant svarbiai priežasčiai ir laikantis darbo sutarties nutraukimo tvarkos, nutraukti darbo sutartį su darbuotoju. Kartu tai yra garantija darbuotojui pasiruošti su

⁵⁶ 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 "Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva", prieiga per internetą <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::>

⁵⁷ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 439.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 130 str. 2 d.

darbo sutarties nutraukimu susijusiems padariniams (Įstatymo antrasis skirsnis, DK 129 straipsnio 3 dalis). Taigi, teisė nutraukti darbo sutartį DK 129 straipsnyje nustatytais pagrindais priklauso darbdavio iniciatyvai, kaip ir teisė, esant tam tikroms sąlygoms, atšaukti įspėjimą apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ir neatleisti įspėto darbuotojo iš darbo⁵⁹.

Atleidimo pagrindu gali būti arba priežastis, arba aplinkybė, bet ji turi būti nurodyta įspėjime tokiu būdu, kad įspėjimas atitiktų savo paskirtį. Įspėjimo paskirtis – informuoti darbuotoją dėl jo tolesnės padėties darbovietėje ir yra svarbi darbuotojų teisių užtikrinimo priemonė tiek ginant darbuotojo interesus jam dirbant, tiek sprendžiant ginčą dėl jo atleidimo iš darbo pagrįstumo ir teisėtumo⁶⁰.

Atleisti darbuotoją iš darbo už darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, vadovaujantis DK 129 straipsnio 1 dalimi galima tada, jei nėra galimybės perkelti jį į kitą darbą, taigi darbdaviui tenka pareiga siūlyti kitas darbo vietas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad visų pirma byloje skirtingai aiškinama, nuo kurio momento darbuotojui turi būti siūlomas kitas darbas. Kasacinis teismas šios darbdavio pareigos vykdymo terminą yra apibrėžęs taip: darbdavio pareiga siūlyti kitą darbą atsiranda nuo įspėjimo momento, todėl jau įspėjimo metu darbuotojas turi būti informuojamas, kokių yra laisvų darbo vietų, ir jos turi būti siūlomos darbuotojui. Ši pareiga turi būti vykdoma iki pat darbuotojo atleidimo momento⁶¹.

Pagrindinės taisyklės ir kriterijai, kuriais vadovaujantis nustatoma, ar buvo galimybė perkelti atleidžiamą darbuotoją į kitą darbą, suformuluoti kasacinio teismo praktikoje:

1. Darbdavys yra saistomas ne tik pareigos siūlyti kitą darbą atleidžiamam darbuotojui, bet ir individualių sutarčių su kitais darbuotojais, todėl gali būti siūlomos tik laisvos darbo vietos⁶².
2. Laisvos darbo vietos turi būti siūlomos visoje darbdavio organizacinėje struktūroje⁶³.

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 4 d. nutartis A. K. v. VĮ „Ignalinos AE“, Nr. 3K-3-352/2012, kat. 11.9.6; 11.9.10.2; 11.9.10.8.

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 24 d. aprobuotas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. *Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės..* Teismų praktika. 2009, 30.

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje V. B. v. VĮ „Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija“, Nr. 3K-3-414-248/2015, kat. 11.9.5(S).

⁶² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. birželio 26 d. nutartis, civilinėje byloje J. M. v. VĮ „Visagino energija“, bylos Nr. 3K-3-356/2005.

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 11 d. nutartis, civilinėje byloje G. U. v. VšĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė, bylos Nr. 3K-3-73/2004.

3. Kitą darbą, turėdamas galimybę, darbdavys turi pasiūlyti, atsižvelgdamas į atleidžiamo darbuotojo profesiją, kvalifikaciją, kitas dalykines savybes. Jeigu tokio darbo nėra, darbdavys turėtų siūlyti kurią nors iš esamų laisvų darbo vietų, kurioje darbuotojas galėtų dirbti pagal savo sugebėjimus⁶⁴.
4. Pareiga siūlyti laisvą darbo vietą darbdaviui atsiranda nuo darbuotojo įspėjimo apie būsimą atleidimą ir išlieka iki pat atleidimo momento⁶⁵.

Be to, kasacinio teismo praktikoje pažymėta, kad pareigos pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, jei darbdavys tokią galimybę turi, įvykdymo tvarkai ir sąlygoms turi įtakos svarbios priežastys, dėl kurių darbo sutartimi sulygti darbo santykiai toliau nebegalimi ir turi būti nutraukti. Jos lemia darbuotojo perkėlimo į kitą darbą sąlygų specifiką, t. y. kiekvienu konkrečiu atveju, priklausomai nuo svarbios priežasties pobūdžio ir darbdavio galimybių jos gali būti kitokios, bet pareigos siūlyti atleidžiamam darbuotojui perkelti jį į kitą darbą nepanaikina⁶⁶.

Darbo autorės nuomone, sunkiausia darbdaviui siūlyti darbuotojui kitą darbą įmonėje yra tuo atveju, kai darbuotojas dėl asmeninių savybių nebegali dirbti darbo sutartimi sulygtu darbo. Manytina, kad jei darbuotojas netinka atlikti tam tikras funkcijas darbovietėje, yra galimybė, kad darbdaviui netiks jo ir kitų funkcijų atlikimas. Tačiau pažymėtina, kad LAT yra pasisakęs, kad darbuotojo atleidimas iš darbo dėl jo elgesio darbe taip pat nepanaikina darbdavio pareigos, esant galimybei, perkelti atleidžiamą darbuotoją į kitą darbą, tačiau tokią galimybę ženkliai riboja, nes tokiu atveju, siūlant kitą darbą, atsižvelgtina ir į darbuotojo asmenines savybes, kliudžiusias dirbti ankstesnėje darbo vietoje⁶⁷.

Kyla klausimas, ar siūlymas būtinai turi būti asmeninis, tai yra kiekvienam darbuotojui individualus, ar darbdavys turi teisę tiesiog paskelbti viešai apie laisvas darbo vietas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad pažymėtina, kad kasacinis teismas yra konstatavęs, jog viešas skelbimas apie laisvas darbo vietas gali būti vertinamas kaip neindividualaus pobūdžio siūlymas dėl darbo sutarties sudarymo, kuriuo gali pasinaudoti ir gavę įspėjimus apie galimą atleidimą iš darbo darbuotojai {...} esant tokioms nustatytoms bylos aplinkybėms (nuo įspėjimo apie atleidimą dienos kasatorei nevykstant į darbą), pranešimas apie laisvas darbo vietas internete (darbdavio ir Valstybės tarnybos

⁶⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. sausio 31 d. nutartis, civilinėje byloje D. Ž. v. Klaipėdos valstybinis muzikinis teatras, bylos Nr. 3K-3-60/2008.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. birželio 27 d. nutartis, priimta civilinėje byloje J. M. v. VĮ „Visagino energija“, bylos Nr. 3K-3-356/2005.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 1 d. nutartis, priimta civilinėje byloje B. S. v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, bylos Nr. 3K-3-144/2004

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje G. M. v. AB LESTO Nr. 3K-3-346/2011, kat. 11.9.5; 11.9.13 (S).

departamento interneto svetainėse) pripažintinas tinkamu darbdavio pareigos siūlyti atleidžiamam darbuotojui kitą darbą įvykdymu. Toks atsakovo pasirinktas darbuotojo informavimo būdas laikytinas labiau atitinkančiu šio interesus, negu, {...} paskelbimas darbdavio įmonėje skelbimų lentoje, kuri į darbą neatvykusiam darbuotojui būtų nepasiekiamas⁶⁸.

Pažymėtina, kad darbuotojui turi būti siūlomos kitos pareigos turi atitikti darbuotojo išsilavinimą bei turimą kvalifikaciją. Kitas darbas (laisva darbo vieta ar pareigos) visų pirma turi būti siūlomas atsižvelgiant į atleidžiamo darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiamais atvejais, į sveikatos būklę, o jeigu laisvų tokio darbo vietų nėra arba darbuotojas nesutinka būti į jas perkeltas, turi būti siūlomas bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas, atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę, galėtų dirbti. Jeigu darbuotojo profesija, specialybė, kvalifikacija, atitinkamais atvejais – ir sveikatos būklė, yra tinkami laisvai darbo vietai (pareigoms) užimti, darbdavys privalo jam šį darbą (pareigas) pasiūlyti, išskyrus atvejus, kai darbdavys to negali padaryti dėl objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, kai tokia laisva darbo vieta pasiūloma kitam atleidžiamam iš darbo darbuotojui ir pastarasis jo sutikimu į ją perkeliamas dirbti ir pan.). Darbdavio galimybė perkelti darbuotoją į kitą darbą objektyviai sąlygota kito atitinkamo darbo buvimu ir darbuotojo sutikimu būti perkeltam į kitą darbą. Pripažinimą, kad darbdavys pažeidė nurodytos DK 129 straipsnio 1 dalies nuostatos reikalavimus, lemia ne faktas, kad darbdavys nepasiūlė darbuotojui kito darbo, o faktas, kad darbdavys neperkėlė darbuotojo į kitą darbą, nors tokia galimybė buvo⁶⁹.

Pastebėtina, kad šiuo klausimu teismų praktika pakankamai išsami ir nuosekli. Minėtoje teismų praktikoje kalbama apie tai, kad darbuotojui visų pirma turi būti siūlomas kitas darbas darbovietėje pagal įspėto darbuotojo profesiją, kvalifikaciją, sveikatos būklę. Tačiau kyla klausimas ar gali darbuotojui būti siūlomos aukštesnės kvalifikacijos reikalaujantis darbas, jei nėra galimybės darbuotoją perkelti į tapačios kvalifikacijos reikalaujančias pareigas, kadangi, darbo autorės nuomone, retas darbuotojas sutinka būti perkeltas į žemesnės kvalifikacijos darbą, kadangi manytina, kad toks darbas taip pat sąlygoja ir žemesnį darbo užmokestį, kas kiekvienam darbuotojui yra nepriimtina. LAT vienoje iš nagrinėjamų bylų yra pasisakęs, kad kita vertus, net ir aukštesnės kvalifikacijos darbą tam tikrais atvejais gali būti privalu pasiūlyti darbuotojui,

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v Lietuvos Respublikos energetikos ministerija, Nr. 3K-3-575/2014, kat. 11.9.5; 11.10 (S).

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v Kauno rajono Piliunos vidurinė mokykla Nr. 3K-3-224-701/2015, kat. 11.9.5; 11.9.6; 11.9.9 (S).

su kuriuo numatoma aptariamu pagrindu nutraukti darbo sutartį, jeigu tam darbui reikalingą kvalifikaciją darbuotojas galėtų nesudėtingai ir operatyviai įgyti. Aptariama darbuotojo teisė būti perkeltam į kitą darbą gali būti įgyvendinama ne tik darbdavio, bet ir darbuotojo iniciatyva⁷⁰.

Kyla klausimas, ar tuo atveju, kai darbdavys atleidžia darbuotoją iš darbo dėl aplinkybių susijusių su darbuotojo asmenybe, gali nušalinti darbuotoją nuo darbo įspėjimo laikotarpiui. Pavyzdžiui, jei darbdavio netenkina darbuotojo elgesys darbe, ar turi teisę darbdavys nušalinti darbuotoją nuo darbo įspėjimo laikotarpiui. Darbo autorės nuomone, leidimas darbuotojui toliau atlikti savo funkcijas pažeistų darbdavio interesus, kita vertus darbuotojo nušalinimas nuo darbo paliekant jam visas garantijas įspėjimo laikotarpiu, iš esmės pažeidžia kitų darbuotojų interesus, tačiau darbuotojo, kuris įspėtas apie atleidimą iš darbo teisių ir interesų nepažeidžia, nes nušalinimo laikotarpiui darbdavys turi teisę palikti darbuotojui visas garantijas.

LAT vienoje iš nagrinėjamų bylų yra nurodęs, kad nagrinėjamu atveju nenustatyta įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą pažeidimo. Kasatorius DK 130 straipsnio netinkamą taikymą iš esmės sieja su aplinkybe, kad darbdavys, įteikęs įspėjimą apie atleidimą, nušalino jį nuo darbo visam įspėjimo terminui, nurodydamas neatlikti jokių darbo funkcijų. Pažymėtina, kad darbdavys, nušalindamas kasatorių nuo darbo visam įspėjimo laikotarpiui, paliko jam visas garantijas, t. y. įprastą darbo užmokestį, teisę gauti pasiūlymus dėl kito darbo, teisę gauti visus duomenis iš jo darbinio kompiuterio ir pan. Be to, kasatorius buvo įspėtas apie atleidimą iš darbo dėl aplinkybių, susijusių su jo elgesiu darbe. Tokiu atveju DK 129 straipsnio ir 130 straipsnio nuostatos neturi būti aiškinamos kaip užkertančios kelią darbdaviui pasinaudoti sutartyje nustatyta teise nušalinti darbuotoją nuo darbo, išsaugant jam visas teises ir garantijas (darbo užmokestį, teisę gauti pasiūlymus dėl kito darbo ir kt.).⁷¹

Kadangi atleidimas iš darbo yra nepageidaujamas ir nelaukiamas įvykis darbuotojo gyvenime, todėl praktiniame teisės normų taikyme gali atsirasti atveju, kai darbuotojas piktnaudžiauja savo teisėmis, pvz. atsisako priimti iš darbuotojo pareiškimą apie atleidimą iš darbo, arba nepateikia pasiaiškinimo darbdaviui už galimai padarytą darbo drausmės pažeidimą. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarime yra išaiškinta, kad darbuotojo atsisakymas priimti registruoto pašto siuntą, kurioje yra įspėjimas,

⁷⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje V. D. v Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijai Nr. 3K-3-617/2012, kat. 11.9.12; 11.9.13

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje E. M. v užsienio uždarajai ribotos atsakomybės bendrovei „Barclays Technology Centre Limited“, veikiančiai per „Barclays Technology Centre Limited“ Lietuvos filialą Nr. 3K-3-48-969/2015, kat. 1.4.4; 11.9.5; 11.9.13

prilygintinas įspėjimo gavimui. Tuo tarpu darbuotojo gavimas vien tik pranešimo apie pašto siuntą iš darbdavio negali būti prilyginamas įspėjimo gavimui, nes paėmimas pranešimo apie pašto siuntą negali būti prilygintas informacijos apie tos siuntos turinį gavimui⁷².

Jeigu darbuotojas, įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą, pats prašo jį atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį nepasibaigus įspėjimo terminui ir nurodo konkrečią atleidimo datą, t.y. prašo sutrumpinti įspėjimo terminą, tai, darbdaviui sutikus, šis darbuotojas gali būti atleistas iš darbo jo nurodytu laiku, nekeičiant atleidimo pagrindo⁷³.

Vadinasi dėl to, kad darbo sutarties įspėjimo terminas, darbuotojui prašant buvo sutrumpintas, ginčo atveju, teismo nebus vertinamas, kaip netinkamas darbo sutarties nutraukimo įforminimas.

Terminai, kurie taikomi įspėjimui darbuotojo prieš atleidžiant iš darbo, tiek atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės skaičiuojami vadovaujantis DK 26 str.

Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui turi būti įteikiamas pasirašytinai, nes tai leidžia aiškiai nustatyti įteikimo momentą⁷⁴.

TDO konvencijos Nr. 158, 11 str. numatyta, kad darbuotojas, su kuriuo ruošiamasi nutraukti darbo santykius, turi teisę būti apie tai perspėtas prieš pagrįstą laikotarpį ar vietoj perspėjimo gauti kompensaciją, išskyrus atvejus, kai darbuotojas pripažintas įvykdžiusiu rimtą nusižengimą, dėl kurio pobūdžio būtų nepagrįsta iš darbdavio reikalauti su juo pratęsti darbo santykius perspėjimo laikotarpiu⁷⁵.

Darbuotojas, kuris įspėtas apie atleidimą iš darbo pagal DK 130 str. 3 d. turi teisę ieškotis darbo, kadangi darbdavys, kuris įspėjo darbuotoją apie atleidimą iš darbo, per įspėjimo laikotarpį turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Vadinasi šalių sutarimu darbuotojas turi būti atleidžiamas nuo darbo, jam turi būti suteikiamas laikas naujo darbo paieškoms ir šis darbas įskaičiuojamas į darbo laiką.

Naujai priimto DK 57 str. 7 d. iki 2016 m. lapkričio 3 d. buvo nurodoma, kad darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir

⁷² 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymas teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2003, Nr. 20. 16 p.

⁷³ *Ibidem*, 15 p.

⁷⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 441.

⁷⁵ 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 “Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“, prieiga per internetą <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::>

darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji metai. Tačiau Lietuvos Respublikos Seimas pritarė pataisoms, ir naujai priimto DK 57 str. 7 d. išdėstė taip darbo sutartis nutraukiama įspėjus darbuotoją prieš vieną mėnesį, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – prieš dvi savaites. Šie įspėjimo terminai dvigubinami darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus likę mažiau kaip penkeri metai, ir trigubinami darbuotojams, kurie augina vaiką (įvaikį) iki keturiolikos metų, ir darbuotojams, kurie augina neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, taip pat neįgaliems darbuotojams ir darbuotojams, kuriems iki įstatymų nustatyto senatvės pensijos amžiaus liko mažiau kaip dveji met. Jei tokie darbuotojai dirbtų trumpiau nei vienerius metus, apie sutarties nutraukimą reikėtų pranešti prieš šešias savaites. Toks darbo kodekso pataisų priėmimas rodo, kad naujasis DK nėra visiškai tinkamas darbo santykiams Lietuvoje reglamentuoti.

Taigi, naujuoju reglamentavimu yra trumpinami įspėjimo apie atleidimą iš darbo terminai tuo atveju, jei darbuotojas nepatenka į grupę asmenų, kuriems taikomos tam tikros garantijos. Darbo autorės nuomone, toks terminų sutrumpinimas – tai teisinio reguliavimo pabloginimas, nes darbuotojas naują darbą turės susirasti pakankamai greitai, kas, vertinant šiandieninę situaciją šalyje, nėra labai lengva.

Manytina, kad toks reglamentavimas ateityje sukels daug ginčų. Kaip jau buvo aptarta, šiuo metu galiojančiame DK nėra skirstomi darbuotojai pagal darbovietėje išdirbtą laiką, kai yra kalbama apie įspėjimo terminus. Naujai priimtame DK darbuotojas, kuris darbovietėje dirba trumpiau nei metus, bus įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo katės tik prieš dvi savaites. Darbo autorė mano, kad tai darbuotojui sukels labai daug problemų.

Analizuojant teismų praktiką, pastebėta, kad pakankamai dažnai kyla ginčai dėl įspėjimo termino tuo atveju, kai darbuotojas yra įspėjamas apie darbo sutarties nutraukimą, tačiau darbuotojas suserga. Išanalizavus teismų praktika, pastebėta, kad teismai sprenddami ginčus formuoja vienodą ir nuoseklią praktiką. DK 130 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad įspėjimo terminas pratęsiamas darbuotojo ligos ar atostogų laikui ar laikotarpiui nuo bylos iškėlimo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo, kai įstatymų nustatyta tvarka ginčijamas atsisakymas duoti išankstinį sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo. Šia norma, kaip ir 1 dalies norma, siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą, nes ligos laikotarpiu darbuotojo galimybė susirasti kitą darbą ribota. Tokia įstatymo nuostata reiškia, kad įspėjimo terminas pratęsiamas tiek kalendorinių dienų, kiek įspėjimo termino

metu darbuotojas buvo nedarbingas ar atostogavo ir darbdavys teisę nutraukti darbo sutartį gali įgyvendinti kitą dieną po pratęsto išpėjimo pasibaigimo dienos, jeigu šalys nesusitaria kitaip⁷⁶.

Vadinasi galima daryti išvadą, kad įstatymas suteikia darbuotojui apsaugą ligos ar atostogų metu, tačiau pažymėtina, kad tuo pačiu atsiranda rizika darbdaviui, kad darbuotojas gali piktnaudžiauti jam suteikta įstatymo privilegija. Pažymėtina, kad naujai priimtame DK yra numatyta labiau konkretizuota norma. Naujai priimto DK 64 str.4 d. yra nustatoma, kad jeigu darbuotojas įteikto išpėjimo termino pabaigos metu yra laikinai nedarbingas, yra išėjęs suteiktų atostogų, išpėjimo termino pabaiga nukeliama iki laikinojo nedarbingumo ar atostogų pabaigos. Taigi šiu metu galiojanti DK nustato darbuotojui privilegiją, kad išpėjimo terminas yra tęsiamas tiek dienų, kiek darbuotojas buvo nedarbingas ar atostogavo, naujajame DK yra įtvirtinama, kad terminas tęsiamas tik tuo atveju, jei išpėjimo pabaigos dienai darbuotojo nėra darbe dėl laikino nedarbingumo ar atostogų.

3.2. Atleidimo iš darbo įforminimas ir atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju

Darbdavys darbo sutarties pasibaigimą (atleidimą) įformina įsakymu, su juo yra supažindinamas darbuotojas, o sudarytos sutarties egzemplioriuose (tiek skirto darbuotojui, tiek skirto darbdaviui) padaromas įrašas.

Atleidimas itin svarbus ir progresyvus reikalavimas – nurodyti konkrečią, o ne formalią atleidimo iš darbo priežastį. Kaip rodo teismų praktika, tokio reikalavimo darbdaviai ne visada laikosi. Turėtų būti neigiamai vertinamas ir neleistas iki šiol gan paplitęs abstraktus atleidimo motyvavimas – dėl svarbių priežasčių ar įmonės struktūrinių pertvarkymų ir pan. Tokios atleidimo iš darbo priežasties formulavimo neteisingumą pažymi ir DK komentaro autoriai⁷⁷.

Vadinasi darbdavys atleisdamas darbuotoją iš darbo privalo nurodyti konkrečias priežastis, kodėl darbuotojas atleidžiamas iš darbo, darbdaviui neužtenka perrašyti DK nuostatas.

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje M. R. v UAB „Klaipėdos žuvininkystės produktų aukcionas“, Nr. 3K-3-248/2013, kat. 11.9.6.

⁷⁷ NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p.138.

Taikant DK 129 straipsnį nėra sureikšminami formalūs įspėjimo termino ir procedūros pažeidimai, be to, pripažįstama darbdavio diskrecija darbuotojui pranešti apie laisvas darbo vietas įmonėje ir įgyvendinant pareigą pasiūlyti darbuotojui kitą darbą.

Darbo kodekse įtvirtina imperatyvi atsiskaitymo su atleidžiamu iš darbo darbuotoju tvarka, kuri nesiejama su atleidimo pagrindu – ar darbuotojas atleistas savo noru, ar darbdavio iniciatyva, ar dėl darbo drausmės pažeidimo ar kt. DK 141 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta bendroji atsiskaitymo tvarkos taisyklė: jeigu DK ar kitais įstatymais ar darbuotojo ir darbdavio susitarimu nenumatyta kitokia atsiskaitymo tvarka, darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną⁷⁸. Pabrėžtina, kad įstatymai nenumato jokių priešasčių, dėl kurių darbdavys galėtų uždelsti atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju. Pagal DK 141 straipsnio 3 dalį, kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kalės, darbuotojui sumokamas jo vidutinius darbo užmokestis už uždelsimo laiką⁷⁹.

Darbo autorės nuomone, gali kilti praktinė situacija, kurios metu susiklosto aplinkybės, kurioms esant darbdavys, sudarydamas darbo sutartį su darbuotoju nepareikalavo, kad darbuotojas pateiktų banko sąskaitos numerį (kadangi tai nėra būtinoji darbo sutarties sudarymo sąlyga), kilus konfliktui tarp darbdavio ir darbuotojo, darbuotojas rašytu pareikalauja, kad jį atleisėtų iš darbo ir į darbą nebe ateina. Darbdavys tokiu atveju neturi galimybės atsiskaityti su darbuotoju, tačiau darbuotojas turi teisę kreiptis į darbo ginčų komisiją su reikalavimu, kad su juo atsiskaitytų. Darbo autorės nuomone, esant tokiai situacijai reikėtų vertinti tai, kiek kiekviena šalis (darbuotojas ir darbdavys) įdėjo pastangų, kad būtų atsiskaityta.

Kasacinio teismo praktikoje, sprendžiant dėl kompensacijos, mokamos DK 141 straipsnio pagrindu, pasisakyta, kad ji gali būti mažinama atsižvelgiant į laiku neišmokėtą darbo užmokesčio dalį (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 2 d. nutartis, priimta civilinėje byloje D. L. v. UAB „Fleming baldai“, bylos Nr. 3K-3-82/2008), taip pat jeigu išmoka už uždelsimo atsiskaityti laiką reikštų pernelyg didelę disproporciją, nepagrįstai didelį neadekvatumą tarp teisės pažeidimo ir taikytų priemonių, nebūtų suderinama su darbo teisės principais, taip pat proporcingumu, kaip bendruoju teisės principu, neatskiriamu nuo teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų⁸⁰

⁷⁸Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. birželio 18 d. nutartis civilinėje byloje P. T. v. UAB „Vlantana“, Nr. 3K-3-350-469/2015, kat. 14.5 (S).

⁷⁹NEKROŠIUS, V. et al. Darbo teisė.-Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 265 p.

⁸⁰Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v. VĮ „Turto bankas“, Nr. 3K-3-262-687/2015, kat. 11.9.13; 14.5 (S).

Gali būti atvejis, kai atleidžiamas darbuotojas atleidimo dieną nedirba. Vadovaujantis DK 206 straipsnio 2 dalimi, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nebedirba (dėl laikino nedarbingumo, pravaikštos, laisvės atėmimo ir kt.) visos darbuotojui priklausančios išmokos išmokamos per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti. Tai reiškia, kad tokiu atveju, kol darbuotojas nepareikalauja, tol darbdavys neturi pareigos atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju.

Tuo atveju, jei tarp šalių kilo ginčas dėl darbo sutarties nutraukimo, vienu ar kitu pagrindu, t.y. arba dėl to, kad darbuotojas atleistas iš darbo už darbo drausmės pažeidimus arba dėl to, kad darbuotojas atleistas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, šis ginčas, nagrinėjamas teisme, o teismui priėmus sprendimą byloje, gali būti laikoma, kad darbo sutartis nutraukta teismo sprendimo įsiteisėjimo diena, todėl kyla klausimas nuo kada tokiu atveju darbdaviui atsiranda pareiga atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju, kadangi ginčas tarp šalių gali užtrukti pakankamai ilgą laiką. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasisakęs, kad jeigu darbuotojo atleidimo iš darbo (darbo sutarties nutraukimo) diena pripažįstama teismo sprendimo įsiteisėjimo diena, tai darbdavio pareiga visiškai atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju taip pat atsiranda nuo tokio teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos⁸¹.

Tačiau gali būti taip, kad teismas priims sprendimą, kad darbuotojas atleistas iš darbo neteisėtai. Būtina paminėti ir tai, kad analizuojant teismų praktika, pastebėta, kad pakankamai dažnai teismas pripažįsta ir konstatuoja, kad sutartis su darbuotoju buvo nutraukta neteisėtai. Tokiu atveju, būna pažeidžiami darbuotojo interesai. DK 300 str. 3,4 d. numatyta, kad jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia jam vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos arba darbo užmokesčio skirtumą už šį laikotarpį, jeigu darbuotojas buvo įsidarbinęs kitoje darbovietėje. Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia darbuotojui šio Kodekso 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio iškeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos arba darbo užmokesčio skirtumą už šį laikotarpį,

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 30 d. nutartis, civilinėje byloje A. B. v. UAB „Baltijos baldų prekyba“, Nr. 3K-3-245/2012.

jeigu darbuotojas buvo įsidarbinęs kitoje darbovietėje. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsiteisėjimo dienos. Vadinasi šiuo institutu yra siekiama atstatyti darbuotojo pažeistas teises. LAT praktikoje yra pasisakyta, kad teismai, parinkdami vieną iš darbuotojo interesų gynimo būdų, turi savo pasirinkimą argumentuotai pagrįsti bei siekti, kad priimtu sprendimu būtų įvykdytas socialinis teisingumas⁸².

Darbo autorės nuomone, sudėtinga darbuotojui grįžti į darbą iš kurio jis buvo atleistas, net jei teismas pripažino, kad atleidimas buvo neteisėtas. Taip yra todėl, kad darbuotojui gali būti sudaromos nepalankios sąlygos dirbti, siekiant, kad darbuotojas išeitų iš darbo savo noru. LAT yra pasisakęs, kad darbuotojo grąžinimas į pirmesnę darbą visų pirma reiškia, kad teismas, nustatęs darbuotojo atleidimo iš darbo neteisėtumą, pašalina šį pažeidimą ir atkuria darbdavio neteisėtai nutrauktus iki tol tarp šalių egzistavusius darbo teisinius santykius. Kadangi šalių darbo teisinių santykių pagrindas yra darbuotojo ir darbdavio sudaryta darbo sutartis (DK 93 straipsnis), tai, teismui nustačius darbuotojo atleidimo iš darbo neteisėtumą (atleidimą iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką), teismo sprendimo pagrindu tarp darbuotojo ir darbdavio vėl ima galioti anksčiau jų sudaryta ir darbdavio neteisėtai nutraukta darbo sutartis. Tik taip gali būti suprantama ir aiškinama įstatymo formuluotė „teismas grąžina jį į pirmesnę darbą“.⁸³

Naujajame DK išlieka ginčą nagrinėjančio organo teisė grąžinti darbuotoją į darbą, jei atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu, tačiau pastebėtina, kad būtent darbdavio prašymu, tai gali būti nedaroma. Taip pat yra numatoma, kad darbuotojui, kuris atleistas iš darbo be teisėtos priežasties gali būti priteisiama turtinė ir neturtinė žala. Taip pat pastebėta, kad naujojo DK 218 str. 2 d. numatyta, kad Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbo ginčus nagrinėjantis organas priima sprendimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir grąžinti darbuotoją į buvusį darbą ir priteisia jam išmokėti vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki sprendimo įvykdymo dienos, bet ne ilgiau kaip už vienus metus, ir patirtą turtinę ir neturtinę žalą. Vadinasi po naujojo kodekso įsigaliojimo, darbuotojui bus galima priteisti už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos, bet neilgiau nei už

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje J.K. v UAB „Autrolis“, bylos Nr. 3K-3-111/2011.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 27 d. nutartis L. K. v Žuvininkystės tarnybai prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos, bylos Nr. 3K-3-198/2012, kat. 11.9.5; 11.9.6; 11.9.13 (S)

vienerius metus. Pastebėtina, kad ginčas tarp šalių, jei jis nagrinėjamas ne vienoje instancijoje, užtrunka ilgiau nei vienerius metus, todėl tikėtina, kad gali būti atveju, kai darbuotojui

Išėitinė išmoka. Nutraukus darbo sutartį su darbuotojui pagal DK 129 str., t.y. kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, darbuotojui turi būti sumokama išėitinė išmoka, kuri apskaičiuojama proporcingai pagal darbuotojo dirbtą laiką toje darbovietėje⁸⁴.

Išėitinė išmoka – tai viena iš garantinių išmokų rūšių, kurios tikslas yra užtikrinti tam tikrą laiką minimalias gyvenimo lėšas, darbuotojams netekusiems darbo ne dėl nuo jų priklausančių priežasčių⁸⁵.

Pagal šiuo metu galiojančio DK 140 straipsnio 1 dalį išėitinės išmokos dydis priklauso nuo darbuotojo nepertraukiamojo stažo toje darbovietėje. Darbuotojui priklausančios išėitinės išmokos dydžius galima pavaizduoti taip:

Darbuotojui priklausančios išėitinės išmokos dydis (DK 140 straipsnio 1 dalis).

<i>Stazo laikotarpis</i>	<i>Išėitinės išmokos dydis</i>
Asmuo, kurio nepertraukiamas darbo stažas darbovietėje iki dvylikos mėnesių.	Vieno mėnesio vidutinis darbo užmokestis
Asmuo, kurio nepertraukiamas darbo stažas darbovietėje nuo dvylikos iki trisdešimt šešių mėnesių	Dviejų mėnesių vidutinis darbo užmokestis.
Asmuo, kurio nepertraukiamas darbo stažas darbovietėje nuo trisdešimt šešių mėnesių iki šešiasdešimties mėnesių	Trijų mėnesių vidutinis darbo užmokestis
Asmuo, kurio nepertraukiamas darbo stažas darbovietėje nuo šešiasdešimties iki šimto dvidešimt mėnesių	Keturių mėnesių vidutinis darbo užmokestis.
Asmuo, kurio nepertraukiamas darbo stažas darbovietėje nuo šimto dvidešimt mėnesių iki dviejų šimtų keturiasdešimt	Penkių mėnesių vidutinis darbo užmokestis
Asmuo, kurio nepertraukiamas darbo stažas darbovietėje daugiau kaip du šimtai keturiasdešimt mėnesių	Šešių mėnesių vidutinis darbo užmokestis.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 140 str. 1 d.

⁸⁵ NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004, p.161.

3 pav.

Naujai priimame DK išmokų dydis atleidžiamam darbuotojui keičiasi. Naujai priimto DK 57 str. 8 d. numatoma, kad atleidžiamam darbuotojui su kuriuo darbo sutartis nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, turi būti išmokėta dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – pusės jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka.

To paties 57 str. 9 d. yra nurodoma, kad atleidžiamam darbuotojui įstatymo nustatyta tvarka papildomai išmokama ilgalaikio darbo išmoka, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą darbo stažą toje darbovietėje. Formuluoatė “ilgalaikio darbo išmoka” – nauja. Šiuo metu galiojančiame darbo kodekse tokia išmoka nėra numatyta, o išeitinės išmokos dydis priklauso nuo darbuotojo darbo stažo toje įmonėje. Tačiau pažymėtina, kad “ilgalaikio darbo išmoka” iš esmės tas pats, kaip ir išeitinė išmoka. Lietuvos Respublikos “Garantijų darbuotojams ir jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo” įstatyme⁸⁶, kuris įsigalios kartu su naujai priimtu DK 1 str. 1 d. yra numatyta, kad šio įstatymo paskirtis – šio įstatymo nustatyta tvarka užtikrinti minimalų darbuotojų apsaugos lygį jų darbdaviui tapus nemokiam, taip pat nustatyti ilgą nepertraukiamo darbo stažą turinčių darbuotojų papildomas finansines garantijas juos atleidus. Vadinasi atsiranda papildoma apsauga atleistiems darbuotojams, tuo atveju, jei atleidimo metu, darbdavys yra nemokus ir negali išmokėti darbuotojui priklausančių išmokų.

Pažymėtina, kad vadovaujantis minėto įstatymo nuostatų 9 str. 1 d. teisę į ilgalaikio darbo išmoką turi asmuo, kurio darbo santykiai pagal nutraukiamą darbo sutartį su Lietuvos Respublikos jurisdikcijoje esančiu darbdaviu atleidimo iš darbo dieną nepertraukiamai tęsėsi daugiau negu penkerius metus ir kuris yra atleistas iš darbo darbo kodekso 57 straipsnyje nurodytu pagrindu.

Lietuvos Respublikos “Garantijų darbuotojams ir jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo” įstatymo 10 str. numatyta, kad teisę į ilgalaikio darbo išmoką turinčiam darbuotojui, jį atleidus iš darbo ir kai tarp jo ir darbdavio per trijų mėnesių laikotarpį po atleidimo nesudaroma nauja darbo sutartis, iš ilgalaikio darbo išmokų fondo skiriama:

1) jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsėsi nuo penkerių iki dešimt metų;

⁸⁶ Lietuvos Respublikos Garantijų darbuotojams ir jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo įstatymas, 2016 m. rugsėjo 14 d. XII-2604

2) dviejų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsiasi nuo dešimt iki dvidešimt metų;

3) trijų jo vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio ilgalaikio darbo išmoka – kai darbo santykiai su darbdaviu atleidimo iš darbo dieną tęsiasi dvidešimt ir daugiau metų.

Vadinasi, vadovaujantis priimtu, tačiau dar neįsigaliojusi įstatymu, darbuotojai, kurie bus atleidžiami iš darbo po 2017 m. sausio 1 d., kai atleidžiami iš darbo su darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, turės galimybę gauti mažesnes išeitines išmokas nei numatyta šiuo metu galiojančiame DK. Šiuo metu galiojančiame DK kodekse bei teismų praktikoje yra formuojama praktika ir akcentuojama tai, kad ilgalaikis darbas – vertybė. Atsižvelgiant į naujai priimto DK nuostatas, darytina išvada, kad darbo santykių stabilumas nebelieka svarbiu. Kadangi, darbo autorės nuomone, naujos nuostatos, reglamentuojančios išeitinių išmokų dydžius, pablogina darbuotojo padėtį lyginant su ta, kuri galioja šiuo metu nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, nesant darbuotojo kaltės. Taip pat pastebėtina ir tai, kad ilgalaikio darbo išmoka darbuotojui priklausys tik tuo atveju, jei per tris mėnesius darbuotojas nesudarys sutarties su tuo pačiu darbdaviu.

Kompensacija už nepanaudotas atostogas. Atleidžiamam darbuotojui turi būti sumokėtos išmokos už nepanaudotas kasmetines atostogas (LR DK 177 str.).

Darbo sutarties nutraukimas nėra pakankama sąlyga nesuteikti kasmetinių atostogų. Kad atostogas būtų galima pakeisti pinigine kompensacija, darbuotojas jų turi nepageidauti, arba atostogų negalima suteikti dėl to, kad darbo sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės⁸⁷.

Vadinasi, jei darbo sutartis nutraukiama su darbuotoju darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, darbuotojas, kuris atleidžiamas gali rinktis ar naudotis kasmetinėmis atostogomis, atleidimo datą nukeliant po jų, ar pasiimti jam priklausančią kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Jei nustatoma, kad darbdavys, pasibaigus darbo teisiniams santykiams, pažeidė savo pareigą ir uždelsė atsiskaityti su darbuotoju, taip pat tai, kad dėl tokio uždelsimo darbuotojas nėra kaltas, darbdaviui kyla DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatytos pasekmės – darbdavys už visą uždelsimo atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju laiką privalo jam sumokėti jo vidutinį darbo užmokestį.

Tokių pasekmių už darbo pareigų pažeidimą nustatymas atlieka dvejopą funkciją. Pirma, šia DK norma yra įtvirtinamas kompensuojamasis mechanizmas, kai darbuotojui

⁸⁷NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004, p.243.

yra kompensuojami neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Pažymėtina, kad darbdavio pareiga išmokėti vidutinį darbuotojo užmokestį už uždelstą laiką neatleidžia jo nuo pareigos darbuotojui sumokėti priklausantį darbo užmokestį ir kitas su darbo santykiais susijusias išmokas. Antra, atsižvelgiant į tai, kad kai nutraukiami darbo teisiniai santykiai, už atsiskaitymą atsakingas asmuo yra darbdavys ir nuo jo tiesiogiai priklauso darbo užmokesčio ir kitų su darbo teisiniais santykiais susijusių išmokų mokėjimas, DK 141 straipsnio 3 dalyje įtvirtintos nuostatos yra papildomas atleidžiamo darbuotojo teisių apsaugos svirtas, jei darbdavys netinkamai vykdytų pareigą laiku atsiskaityti. DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatytas konkretus išmokos dydis – darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už uždelimo laiką⁸⁸.

Dėl vidutinio darbo užmokesčio mokėjimo už uždelstą atsiskaityti su darbuotoju laiką, kai dėl to nėra darbuotojo kaltės. LR DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelimo laiką.

Toks teisinis reguliavimas nustato pareigą darbdaviui mokėti darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį už uždelimo atsiskaityti laiką, jei nekonstatuojama šią pareigą pašalinanti sąlyga – darbuotojo kaltė.

Jei darbdavys tokios pareigos nevykdo arba nagrinėjant ginčą dėl išmokos, mokėtinos atleidžiamam darbuotojui, dydžio, paaiškėja, kad, atleidžiant darbuotoją, šiam nebuvo išmokėta visa priklausanti suma, teismas turi spręsti jo vidutinio darbo užmokesčio už uždelimo laiką priteisimo klausimą {...} kasacinio teismo praktikoje išaiškinta, kad DK 141 straipsnio 3 dalies paskirtis yra dvejopa. Pirma, ši norma nustato kompensacinį mechanizmą, kuriuo yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos. Antra, ši norma kartu nustato sankciją darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju visiškai neatsiskaito atleidimo dieną. Ši sankcija, kaip ir bet kuri kita, gali būti efektyvi ir pasiekti tikslus, dėl kurių ji yra nustatyta, tik tuo atveju, jeigu ji proporcinga teisės pažeidimui, už kurį yra skiriama. Proporcingumo principas reikalauja, kad sankcijos dydis būtų adekvatus pažeidimo pobūdžiui ir jo padariniams⁸⁹.

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo 24 d. aprobuotas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos. *Darbo sutarties nutraukimo (pasibaigimo) informinimas ir atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju*. Teismų praktika. 2009, 30.

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2014 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v Lietuvos Respublikos energetikos ministerija, Nr. 3K-3-575/2014, kat. 11.9.5; 11.10 (S)*.

Darbuotojo kaltė, šiuo nagrinėjamu klausimu, suprantama ne kaip darbuotojo kaltė dėl atleidimo iš darbo, tačiau kaip neteisėti ir neleistini darbuotojo veiksmai (kaltė), kuriai esant sąlygojamas darbuotojui priklausančių išmokų neišmokėjimas.

Darbo autorės nuomone, tokiu darbo santykių, bei kompensacijos reguliavimo mechanizmu siekiama ne tik atlyginti nuostolius darbuotojui, kurio interesai buvo pažeisti laiku nesumokant jam priklausančių išmokų, o taip pat yra siekiama, kad darbdavys, kaip stiprioji darbo santykių šalis, neturėtų galimybės piktnaudžiauti, taigi tai iš dalies tampa tam tikra drausminamąją priemone, kuri kaip pastebėta analizuojant teismų praktiką yra pakankamai dažnai teismų proktikoje taikoma.

LAT praktikoje yra nrodoma, kad darbuotojų, atleistų iš darbo pagal DK 129 straipsnį ar 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą, atleidimą teismui pripažinus neteisėtu, taikant DK 300 straipsnio 4 dalį, DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išėitinė išmoka priteistina tik tais atvejais, kai ji atleidžiamam darbuotojui neteisėtai nebuvo išmokėta. Tais atvejais, kai atleidžiant darbuotoją pagal DK 129 straipsnį ar 136 straipsnio 1 dalies 6 punktą jam išmokama DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išėitinė išmoka, vėliau, teismui pripažinus tokį atleidimą neteisėtu ir taikant DK 300 straipsnio 4 dalį, išėitinė išmoka pakartotinai nepriteisiama – t. y. priteisiamas tik vidutinis darbo užmokestis už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos arba darbo užmokesčio skirtumas už šį laikotarpį, jeigu darbuotojas buvo įsidarbinęs kitoje darbovietėje. Kartu teisėjų kolegija pažymi, kad tokiais atvejais darbuotojui priteisiama vidutinio darbo užmokesčio už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos arba darbo užmokesčio skirtumo už šį laikotarpį, jeigu darbuotojas buvo įsidarbinęs kitoje darbovietėje, suma nemažinama atleidžiant darbuotoją jam išmokėtos DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio išėitinės išmokos apimtimi⁹⁰.

Taigi atsiskaitymas su atleidžiamu iš darbo darbuotoju, tai procedūra, kurios privalo laikytis darbdavys, kadangi jis privalo išmokėti pinigines išmokas, kurios priklauso darbuotojui, kuris atleidžiamas iš darbo vienu ar kitu pagrindu, tačiau pažymėtina, kad darbuotojui, kuris atleidžiamas iš darbo už darbo drausmės pažeidimus, darbdavys nemoka išėitinės išmokos.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 metų liepos 15 d. nutartis civilinėje byloje B. J. v. Telšių „Ateities“ pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-415-969/2015, kat. 11.10; 14.4

4. GARANTIJOS TAM TIKRŲ GRUPIŲ DARBUOTOJAMS, TAIKOMOS NUTRAUKIANT DARBO SUTARTĮ DARBDAVIO INICIATYVA, NESANT DARBUOTOJO KALTĖS

Kaip jau buvo aukščiau aptarta darbe, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, nesant darbuotojo kaltės, tik ypatingais atvejais ir esant tam tikroms aplinkybėms. Taip yra todėl, kad darbuotojas darbo santykiuose yra laikomas silpnąja šalimi ir todėl įstatymu jam yra taikomos didesnės garantijos ir apsauga. Galima teigti, kad viena iš darbo teisės šakos funkcijų – socialinė funkcija, kurios esmė yra ginti ir saugoti darbuotojų interesus, nes darbuotojai ekonomiškai silpnesnė darbo santykių šalis. Vienas iš pagrindinių būdų, kuriuo yra ginamos ir saugomos darbuotojų teisės yra tam tikrų taisyklių nustatymas, kuriomis turi būti vadovaujama nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju, todėl DK įtvirtintos tam tikros nuostatos, kurios reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą su tam tikrų grupių darbuotojais, kurie, įstatymo leidėjo nuomone, yra labiau pažeidžiami dėl tam tikrų aplinkybių, susijusių su pačiais darbuotojais. Taigi DK numato tam tikroms darbuotojų grupėms darbo sutarties nenutraukimo garantijas, kurios turi būti taikomos ir tuo atveju kai daro sutartį darbdavys nori nutraukti nesant darbuotojo kaltės.

Taigi šiuo metu galiojantis DK numato, kad papildomos garantijos darbuotojams taikomos vadovaujantis DK 131 str., 132 str., 133 str.134 str.

DK 131 str. numato, kad draudžiama įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo:

1) darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu (Kodekso 133 straipsnis), taip pat jo atostogų metu, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus;

2) darbuotoją, pašauktą atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 dalyje nustatytus atvejus;

3) kitais įstatymų nustatytais atvejais.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš savo nutarčių yra pasiskęs, kad teisėjų kolegija pažymi, kad DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte nustatytas draudimas darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo jo laikino nedarbingumo laikotarpiu taikytinas ir darbdaviui nutraukiant darbo sutartį pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą. Kartu teisėjų kolegija nurodo, kad DK 131 straipsnio 1 dalyje įtvirtinti draudimai turi būti taikomi atsižvelgiant į DK 35 straipsnio 1 dalies nuostatas, jog, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, darbdaviai ir darbuotojai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo

principų, nepiktnaudžiauti savo teisėmis⁹¹. Taigi, šia įstatymo norma darbuotojui suteikiama apsauga laikino nedarbingumo laikotarpiu, tačiau darbuotojas turi įgyvendinti savo teises laikydamasis principų. Pažymėtina, kad šie numatyti apribojimai dėl darbuotojo atleidimo iš darbo atkartoja 1982 m. TDO Konvenciją bei TDO rekomendacijų 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“⁹². TDO konvencijos 6 str. yra numatyta, kad laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumas negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį su darbuotoju. Pažymėtina, kad analizuojat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika, pastebėta, kad bylų dėl šio pagrindo taikymo yra nedaug, todėl galima daryti išvada, kad darbdaviai tinkamai taiko garantijas darbuotojams. V. Tiažkijaus nuomone, kad DK 131 str. 1 dalyje įtvirtintomis nuostatomis siekiama vieno bendro tikslo – uždrausti darbdaviui priimti sprendimą „už akių“ ir suteikti darbuotojui teisę tiesiogiai dalyvauti priimant sprendimą⁹³.

Kitas garantijas, kurias būtina aptarti, reglamentuoja DK 132 str., kuriame yra nurodoma, kad:

1. Darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus.

2. Su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali būti nutraukta, jei nėra darbuotojo kaltės (Kodekso 129 straipsnis).

Manytina, kad ši įstatymo nuostata reikalauja gilesnės analizės būtent dėl to, kad šiomis garantijomis yra saugoma labiausiai socialiai pažeidžiamų darbuotojų interesai.

Ne tik nacionaliniai teisės aktai suteikia papildomas garantijas nėščioms ir neseniai pagimdžiusioms moterims. Tarptautiniai teisės aktai tokie kaip: Konvencija dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo Nr. 183⁹⁴, kurioje yra numatoma, kad darbdavys neturi teisės atleisti moterį iš darbo jos nėštumo arba motinystės atostogų, numatytų 4 bei 5 straipsniuose, metu arba laikotarpiu po jos grįžimo į darbą, kuri nustato nacionaliniai įstatymai ir kiti teisės aktai, išskyrus tuos atvejus, kai atleidimo priežastys nėra susijusios su nėštumu ar gimdymu, jo pasekmėmis ar kūdikio

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 28 d., nutartis priimta civilinėje byloje J. Ch.v IĮ L.Š. „Meškėnas“, bylos Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8; 11.10.

⁹² 1982 m. birželio 2 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos Rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“.

⁹³ TIAŽKIJUS V., *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2005., p.447

⁹⁴ 2000 m. birželio 15 d. Tarptautinės Darbo organizacijos Konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos Konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“ // Valstybės žinios, 2003, Nr. 49-2162.

maitinimu krūtimi⁹⁵. LAT formuojamoje praktikoje, yra pasisakyta, kad šioje įstatymo normoje yra reikšminga garantija nėščiai moteriai – su ja negali būti nutraukta darbo sutartis. Tačiau ši garantija atsiranda ne savaime, o tik esant įstatyme nustatytai sąlygai – darbdaviui turi būti pateikta medicinos pažyma apie nėštumą. Taigi nėštumas savaime netampa juridiniu faktu, kuriam esant draudžiama nutraukti darbo sutartį. Jis tampa juridiniu faktu ir sukelia atitinkamų teisinių padarinių tada, kai nėščia moteris (jos įgaliotas asmuo) įvykdo įstatyme nustatytą sąlygą – darbdavį informuoja apie nėštumą ir tai padaro oficialiai – pateikia medicinos pažymą apie jį. Taigi įstatymo nustatytas draudimas nutraukti darbo sutartį tampa imperatyvu darbdaviui tuo atveju, kai yra abi šios sąlygos. Jeigu jos yra, darbo sutarties nutraukimas su nėščia moterimi yra neteisėtas. Kita vertus, jeigu darbdavys kitokiu būdu sužino ar yra informuojamas apie darbuotojos nėštumą, tokio fakto buvimas ar informacijos apie jį turėjimas nėra juridinis faktas, draudžiantis nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi⁹⁶.

Pažymėtina, kad naujai priimtame DK ir toliau išlieka teisinis reglamentavimas, kuriuo yra saugomos nėščios moterys. Naujai priimto DK 61 str. numato, kad:

1. Darbo sutartis su nėščia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukta šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu, nesant darbo sutarties šalių valios, taip pat kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui. Darbuotojos nėštumo faktas patvirtinamas darbdaviui pateikus gydytojo pažymą apie nėštumą.

2. Nuo darbdavio sužinojimo apie darbuotojos nėštumą dienos, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbdavys negali įspėti nėščios darbuotojos apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ar priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį kitais, negu nurodyta šio straipsnio 1 dalyje, pagrindais. Jeigu šiuo laikotarpiu atsirado pagrindas nutraukti darbo sutartį, nėščia darbuotoja gali būti įspėta apie darbo sutarties nutraukimą ar sprendimas nutraukti darbo sutartį gali būti priimtas tik šiam laikotarpiui pasibaigus. Jeigu darbuotojai yra suteikiamos nėštumo ir gimdymo atostogos arba atostogos vaikui prižiūrėti laikotarpiu, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbo sutartį galima nutraukti tik šioms atostogoms pasibaigus.

⁹⁵ *Ibidem*, 8 str.

⁹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. spalio 30 d. nutartis, priimta civilinėje byloje B. Š. v M. J.firmai „Sermija“, bylos Nr. 3K-3-455/2012, kat. 1.2; 1.4.4; 11.9.8.

Pirminiame naujai priimto DK projekte, buvo siūloma keisti galiojančias įstatymo nuostatas ir leisti darbdaviui atleisti nėščia moterį, tačiau po visuomenėje sukilusio šurmulio bei Lietuvos Respublikos Prezidentės veto, šios nuostatos atsisakyta.

Kaip jau minėta, DK 132 str. 2 d. numatomos garantijos darbuotojams, kurie augina vaiką (vaikus) iki trejų metų. Pažymėtina, kad vadovaujantis šia nuostata, įstatymas nedraudžia darbuotojo atleisti iš darbo dėl darbuotojo kaltės, tačiau įstatymas numato darbuotojo apsaugą tuo atveju, jei darbuotojo kaltės nėra. Skirtingai, nei DK 132 str. 1 d., nuostata, kuria pasinaudoti gali tik moterys, DK 132 str. 2 d. nuostata galioja tiek moterims tiek vyrams, nepriklausomai nuo to, kuris iš tėvų yra vaiko auginimo atostogose.

Kita grupės darbuotojų, kuriems įstatymu suteikiamos tam tikros garantijos darbo sutarties nutraukimo atveju yra sergantys ir sužaloti darbe darbuotojai (DK 133 str.). DK 133 str. yra numatyta, kad:

1. Darbuotojams, netekusiems darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas invalidumas. Su darbuotoju, kuriam nustatytas invalidumas, darbo sutartis gali būti nutraukiama laikantis šio skirsnio nuostatų.

2. Darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl šio straipsnio 1 dalyje nustatytų priežasčių, darbo vieta ir pareigos paliekamos, jeigu 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, jei įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai nenustato, kad tam tikros ligos atveju darbo vieta ir pareigos paliekamos ilgesnį laiką.

3. Į šio straipsnio 2 dalyje nustatytus laikotarpius neįskaitomas laikas, per kurį darbuotojas gavo valstybinio socialinio draudimo pašalpą šeimos nariui slaugyti arba pašalpą epideminių situacijų atvejais.

Taigi, šios įstatymo normos taikomos tokiems darbuotojams, kurių sužalojimai atsirado darbe. Kol nesibaigė komentuojamame straipsnyje nustatyti darbo vietos išsaugojimo terminai, negali būti jokios kalbos ne tik apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, bet ir draudžiama imtis kokių nors procedūrų (įspėti apie darbo sutarties nutraukimą). Antra, užtrukęs laikinas nedarbingumas negali būti traktuojamas kaip įstatymo nustatyta svarbi priežastis, leidžianti nutraukti darbo sutartį. Pagal DK 131 straipsnio 2 dalį, jei darbuotojas, pasibaigus laikino nedarbingumo laikotarpiams, per kuriuos jam išsaugoma darbo vieta, neatvyksta į darbą, darbo sutartis su juo gali būti nutraukta DK nustatytais pagrindais. Taigi ilgalaikis neatvykimas į darbą dėl laikino

nedarbingumo yra tik svarbi aplinkybė, leidžianti darbdaviui spręsti apie darbo sutarties nutraukimą dėl svarbios priežasties (DK 129 straipsnis). Tačiau kilus ginčui, teismas turi įvertinti, ar ta aplinkybė yra pakankamai svarbi, kad konkrečios darbo sutarties nutraukimas būtų pagrįstas⁹⁷.

Dėl garantijų darbuotojų atstovams (profesinių sąjungų renkamų organų nariams) taikymo. Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, kad darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus (DK 19 straipsnis), laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal DK 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo. Kasacinio teismo praktikoje pasisakyta, kad ši garantija nustatyta, atsižvelgiant į tai, jog darbuotojų atstovų ir darbdavių interesai savo esme yra priešingi, ir skirta apsaugoti darbuotojų atstovus, vykdančius savo funkciją⁹⁸.

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

- a) darbovietėje veikiančios profesinės sąjungos atstovaujantieji-renkamieji organai;
- b) atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinės sąjungos, kuriai darbovietės darbuotojų kolektyvo susirinkimas perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją, atstovaujantieji-renkamieji organai;
- c) darbovietės darbo taryba⁹⁹.

Tuo atveju, kai įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą (DK 130 straipsnis) gavęs darbuotojas, elgdamasis nesąžiningai, nepraneša darbdaviui aplinkybių, reikšmingų DK 134 straipsnio 1 ir 4 dalyse nustatytoms garantijoms dėl jo (darbuotojo) taikyti, o darbdavys tų aplinkybių objektyviai nežino, tai, atleidus šį darbuotoją iš darbo be reikalingo tam tikro organo išankstinio sutikimo, objektyviai pažeista darbuotojo darbo teisė gali būti neginama (DK 35 straipsnio 1 dalis, 36 straipsnio 1 dalis). Tokia informacija darbdaviui gali būti pateikta individualiai, tai gali būti padaryta ir viešo paskelbimo būdu, tačiau šis, atsižvelgiant į sąžiningumo bei protingumo reikalavimus ir kitus DK 35 straipsnyje įtvirtintus darbo santykių šalių teisių įgyvendinimo bei pareigų vykdymo principus, galėtų būti pripažintas tinkamu informavimu, tik jeigu tai būtų

⁹⁷NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004 p. 146

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 30 d. nutartis, priimta civilinėje byloje K. P. v. UAB „Kauno gatvių apšvietimas“, bylos Nr. 3K-3-142/2010

⁹⁹2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymas teismų praktikoje“. *Teismų praktika*, 2003, Nr. 20. p 23.

įprasta tokio pobūdžio informacijos skelbimo tvarka toje konkrečioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje¹⁰⁰.

Naujai priimtame DK 165 str. 1 d. yra abibrėžiama, kad darbuotojų atstovavimas reiškia darbuotojų teisių ir interesų gynimą ir atstovavimą jiems santykiuose su kitomis socialinės partnerystės šalimis, darbo ginčus nagrinėjančiose ir socialinės partnerystės institucijose, teisių ir pareigų jiems sukūrimą ir keitimą ar kitokį dalyvavimą, nustatant darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines teises ir pareigas darbo teisės normų nustatyta tvarka, o to paties straipsnio 2 d. numatyta, kad darbuotojų atstovais laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis. Pažymėtina, kad naujai priimtame DK numatytos garantijos darbuotojų atstovams, lyginant su šiuo metu galiojančiu DK yra palankesnės bei labiau apsaugančios darbuotojų atstovus. Naujai priimto DK 168 str. 3 d. yra numatyta, kad darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir šešis mėnesius po jų kadencijos pabaigos negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir jų būtinosios darbo sutarties sąlygos negali būti pablogintos, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, be Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įgalioto Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio skyriaus, kuriam priklausančioje teritorijoje yra darbdavio darbovietė, vadovo sutikimo. Taigi naujai priimtame DK praplečiamos darbuotojų atstovų garantijos, kadangi tokie atstovai negalės būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, ne tik laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, bet ir šešis mėnesius, po kadencijos pabaigos. Darbo autorės nuomone, toks reglamentavimas, kuriam esant plečiamos darbuotojų atstovų garantijos, gerina darbuotojų atstovų padėtį darbo teisiniuose santykiuose su darbdaviu.

DK 135 straipsnyje nustatyta darbuotojo pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Šioje normoje nustatyta pirmenybės teisė būti paliktam dirbti turi teisę pasinaudoti tik tie darbuotojai, su kuriais darbo sutartis nutraukiama pagal DK 129 straipsnį, ir tik tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukiama dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų. Taigi šis įstatymo nuostata išimtinai galioja tik tuo atveju kai darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Minėtas straipsnis (DK 135 str.) numato, kad:

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje V. G v VĮ "Turto bankas", Nr. 3K-3-59/2014, kat. 3.1; 11.9.5; 11.9.6; 11.9.8; 11.10; 44.2.4.2 (S)

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

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

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

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

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

5) kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje;

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

2. Šio straipsnio 1 dalies 2, 3, 4 ir 5 punktuose nustatyta pirmenybė likti darbe taikoma tik tiems darbuotojams, kurių kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių toje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, kvalifikaciją. Kyla klausimas, kaip darbdavys turi rinktis, kurį darbuotoją atleisti, jei keli darbuotojai atitinka vienodus kriterijus. LAT yra išaiškinęs, kad tuo atveju, kai tokių darbuotojų kvalifikacija ir socialinis pažeidžiamumas yra vienodi, darbdavys turi teisę pasirinkti, su kuriuo iš darbuotojų tęsti darbo santykius.

DK 135 straipsnio 1 dalies 1 (darbovietėje sužaloti arba susirgę profesine liga) ir 6 (išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus) punktuose numatytų darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti nesiejama su jų turima kvalifikacija, jie turi pirmenybės teisę likti dirbti kitų darbovietės darbuotojų atžvilgiu (taigi ir darbuotojų, nurodytų DK 135 straipsnio 1 dalies 2, 3, 4, 5 punktuose, atžvilgiu) net ir turėdami žemesnę kvalifikaciją. Tai reiškia, kad kai mažinamas darbuotojų skaičius, DK 135 straipsnio 1 dalies 1 ir 6 punktuose nurodytas pirmenybės teises turintys darbuotojai kvalifikacijos atžvilgiu turi absoliučią pirmenybės teisę, palyginti su kitais darbuotojais būti paliktais darbe. Kai tokią teisę turi (tarpusavyje konkuruoja) du ar daugiau

darbuotojų, kurių kvalifikacija vienoda, darbdavys pasirenka, su kuriuo iš darbuotojų nutraukti darbo sutartį.¹⁰¹

Pažymėtina, kad naujai priimtame DK taip pat išlieka pirmenybės būti paliktam darbe, kai iš darbo atleidžiamas ne vienas darbuotojas poįstitutis, tačiau jei šiuo metu galiojančiame DK darbo sutartis gali būti nutraukiama darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, dėl ekonominių, technologinių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar esant kitoms svarbioms priežastims ir darbuotojui yra taikomos tam tikros garantijos būti paliktam darbe, tai naujajame DK garantijos darbuotojui būti paliktam darbe yra taikomos tuo atveju, kai keli darbuotojai atleidžiami iš darbo dėl to, kad perteklinę darbo funkciją vykdo ne vienas, o keli darbuotojai.

Pažymėtina, kad naujai priimtame DK atsiranda naujas dalykas – „darbo taryba“, pažymėtina, kad šiuo metu pakankamai mažai informacijas apie tai, kokias funkcijas ši taryba atliks, kokios pasekmės darbdaviui jei ši taryba nebus sudaryta. Darbo autorės nuomone, jau šiuo metu galima daryti išvadą, kad jei darbovietėje nebus sudaryta darbo taryba, tai darbdavys pažeis galiojančius teisės aktus, o už tai darbdaviui gali būti taikoma atsakomybė. Manytina, kad darbo tarybos pagrindinė funkcija bus konsultuoti ir informuoti darbuotojus. Taip pat pažymėtina, kad pagal naują DK darbovietėje vienu metu galės veikti ir darbo taryba ir profesinė sąjunga, kas darbo autorės nuomone yra labai naudinga darbuotojams, kadangi ne visi darbuotojai turi pakankamai žinių, kad apgintu savo teises ir interesus. Taigi naujai priimto DK 57 str. 3 d. numatyta, kad jeigu perteklinę darbo funkciją atlieka keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus patvirtina darbdavys, suderinęs su darbo taryba, kai jos nėra, – su profesine sąjunga. Tokiu atveju atranką vykdo ir pasiūlymus dėl darbuotojų atleidimo teikia darbdavio sudaryta komisija, į kurią turi būti įtrauktas bent vienas darbo tarybos narys. Nustatant atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, turi būti užtikrinama darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti, taikoma šiems darbuotojams visų kitų atitinkamo darbdavio tos pačios specialybės darbuotojų atžvilgiu toje pačioje darbo vietovėje:

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

2) kurie augina daugiau kaip tris vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba vieni augina vaikus (įvaikius) iki keturiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas mažesnis negu penkiasdešimt penkių procentų darbingumo lygis, arba šeimos

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje V. L. V. „Smiltynės perkela“, Nr. 3K-3-162/2012, kat. 11.9.5 (S)

Manytina, kad tik garantijomis galima užkirsti kelią darbdaviui piknaudžiauti įstatymo nuostatomis ir atleisti darbuotoją iš darbo, nesant jo kaltės, tačiau pastebėtina, kad DK normos apsaugo tik pažeidžiamų darbuotojų teises ir interesus, kai kalbama apie atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

IŠVADOS

1. Darbo sutarties nutraukimas – vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, kuriam esant darbo sutartis tarp darbdavio ir darbuotojo baigiasi. Darbo sutarties nutraukimas pasireiškia vieno iš darbo sutarties šalių t.y. darbdavio arba darbuotojo iniciatyva. Vienos arba abiejų šalių valiniai veiksmai suponuoja darbo sutarties nutraukimą.
2. Į darbo sutarties nutraukimą DK 129 str. pagrindu juridinių faktų sudėtį visais atvejais įeina darbdavio iniciatyva. Šiuo metu galiojančiame teisiniame reglamentavime yra numatytas tik pavyzdinis sąrašas priežasčių, kurios gali būti laikomos svarbiomis nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Naujai priimtas darbo kodeksas tai pat pateikia darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, priežasčių sąrašą. Darbo autorės nuomone, naujai priimtu darbo kodeksu yra suteikiama daugiau laisvės darbdaviui nutraukti darbo sutartį neesant darbuotojo kaltės, o būtent kai darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų, kurie numatyti rezultatų gerinimo planu, tačiau ar priežastis, kuriai esant darbo sutartis yra teisėta nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, sprendžiama kiekvienu atveju konkrečiai, atsižvelgiant į aplinkybes, kurios lemia darbo sutarties nutraukimą. Teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį, nesant darbuotojo kaltės negali būti laikoma darbuotojo atliekama veikla darbovietėje bei aplinkybės susijusios su darbuotojo amžiumi, tikėjimu, religija, įsitikinimais, pilitinėmis pažiūromis.
3. Darbo sutarties nutraukimo procedūrą apima priežasties, kuriai esant darbo sutartis nutraukiama, identifikavimą, darbuotojų ir jų atstovų informavimą ir konsultavimą, įspėjimo įteikimą darbuotojui. Išėtinės išmokos dydis šiuo metu galiojančiame darbo kodekse priklauso nuo nepertraukiamai dirbto darbo laiko darbovietėje. Naujai priimtu darbo kodeksu išėtinės išmokos dydis, kuris priklauso darbuotojui atleidimo iš darbo dieną yra mažinamas, tačiau yra numatoma darbuotojui išmokėti „ilgalaikio darbo išmoka“, kurios dydis taip pat priklausys nuo darbovietėje išdirbto darbo laiko. Įspėjimas apie atleidimą iš darbo įteikiamas darbuotojui prieš įstatymo numatytą terminą, kuris priklauso nuo to, ar asmuo, kurį planuojama atleisti priklauso tam tikrai socialinei grupei. Pažeidžiamų socialinių grupių darbuotojamas įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą įteikiamas prieš ilgesnį laiką. Šiuo metu galiojančiame darbo kodekse minimalus įspėjimo terminas yra du mėnesiai. Naujai priimtu darbo kodeksu

įspėjimo terminai yra trumpinami numatant, kad įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą įteikiamas darbuotojui prieš vieną mėnesį, jei asmuo dirba daugiau nei metus ir tik prieš dvi savaites jei darbo santykiai su darbuotoju tęsiasi metus ir daugiau. Mąstyta, kad tokiu reglamentavimu yra bloginamos darbo santykius reglamentuojančios teisės normos.

4. Garantijomis, kurios numatytos tiek šiuo metu darbo santykius reglamentuojančiame darbo kodekse tiek naujau priimtame darbo kodekse, yra saugomos socialiniu požiūriu labiausiai pažeidžiamos asmenų grupės. Naujai priimtame darbo kodekse garantijos, kurios taikomos darbuotojams augintiems tris ir daugiau vaikų yra didinamos, tačiau, remiantis darbe nurodytais statistikos duomenimis, pažymėtina tai, kad tokių asmenų Lietuvoje nėra daug.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija.// *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas// *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 64-2569
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016 rugsėjo 14 d., įstatymų Nr. XII-2603
4. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas// *Valstybės žinios*, 1991, Nr. I-2048
5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, Žin. 2002, Nr. 36-1340; Žin. 2002, Nr.42-0.
6. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas// *Valstybės žinios*, 2000 m. liepos 18 d. Nr. VIII-1864.
7. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr.114-5115
8. Lietuvos Respublikos Garantijų darbuotojams ir jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo įstatymas, 2016 m. rugsėjo 14 d. XII-2604.
9. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas// *Valstybės žinios*, 1972, Nr. 18- 137
10. 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 “Dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva“, prieiga per internetą <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::..>
11. Tarybos 2001 m. kovo 2 d. direktyva 2001/23/EB „Dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo ar verslo dalių perdavimo atveju, derinimo“. *Official Journal of European Communities*, 2001, Nr. L 82/16.
12. Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva Nr. 98/59/EB “Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo”.
13. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva Nr. 2002/14/EB “Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje”.
14. 1982 m. birželio 2 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos Rekomendacija Nr. 166 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“.
15. 2000 m. birželio 15 d. Tarptautinės Darbo organizacijos Konvencija Nr. 183 „Dėl 1952 m. motinystės apsaugos Konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo“// *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 49-2162.

Specialioji literatūra

1. NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004.
2. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005.
3. KRYGERIENĖ, N.; RAINIENĖ, V., *Darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo ypatumai*. Mokymo ir mokymosi medžiagos rinkinys, Kauno kolegija, 2010.
4. USONIS, J. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m., *Jurisprudencija* 2012, 19(3), p. 1131–1148.
5. AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. *Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje*, *Jurisprudencija* 2015 22 (1), p. 73
6. ŠVEDAITĖ, R. *Darbo sutarties nutraukimo problematika*. Teisės problemos, 2003/4 (42), p. 19 – 20

Elektroniniai dokumentai

1. Lietuvos Respublikos statistikos departamentas. Lietuvos Respublikos 2011 m. gyventojų ir būsto surašymo rezultatai [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-11-21]. Prieiga per internetą: < http://statistics.bookdesign.lt/esu_08.htm?lang=lt > [žiūrėta 2016-11-21]
2. Трудовой Кодекс РФ 2016 – 2015, prieiga per internetą http://trudkodeks.ru/trudkodeks/trud/trudovoj_kodeks_-_glava_13.html [žiūrėta 2016-11-23]

Teismų praktika

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2011 m. gruodžio 22 d. nutartis, civilinėje byloje A. J. v. UAB „Liutgaras“, bylos Nr. 3K-3-541/2011.*
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2007 m. gruodžio 28 d., nutartis priimta civilinėje byloje J. Ch. v. IĮ L.Š. „Meškėnas“, bylos Nr. 3K-3-560/2007, kat. 11.9.10.8; 11.10*
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2015 m. vasario 27 d. nutartis UAB „PAAS LT“ v. I. U. Nr. 3K-3-120-687/2015, kat. 18.2.2.*
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2014 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje D. J. v. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija, Nr. 3K-3-38/2014, kat. 11.9.3; 11.9.5.*
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2015 m. gegužės 29 d. nutartis civilinėje byloje A. B. v. Kelmės lopšeliui-darželiui „Ąžuoliukas“, Nr. 3K-3-332-686/2015, kat. 11.7.2 (S).*

6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v UAB „EMIRA“, Nr. 3K-3-62/2013, kat. 11.7.2; 11.9.10.8; 15.4; 125.7.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje G. M. v AB LESTO, Nr. 3K-3-346/2011, kat. 11.9.5; 11.9.13 (S).
8. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. liepos 26 d. nutartis civilinėje byloje S. J. v Kaišiadorių kūno kultūros ir sporto centras, Nr. 3K-3-412/2013, kat. 11.9.5(S).
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 15 d. nutartis civilinėje byloje S. N. v AB „Lietuvos jūrų laivininkystė“ Nr. 3K-3-209-469/2015, kat. 11.9.5; 14.4; 22.7.
10. Lietuvos Aukščiausiojo teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje N. Ch., T. K., J. K., L. M., M. P. ir G. V v LUAB „Baltic engineering centre“, Nr. 3K-3-40/2012, kat. 11.9.7; 95.3; 125.7 (S).
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje D. V. v AB „Lietuvos paštas“, Nr. 3K-3-290/2012, kat. 11.9.5; 11.9.13 (S).
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje N. C., T. K., L. M., M. P., G. V. (buvusi Š.) v UAB „Western Baltic Engineering“, UAB „Baltic Engineering Centre“ Nr. Nr. 3K-3-13/2014, kat. 11.9.7; 11.9.10.6.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 21 d. nutartis I. Č. v biudžetinei įstaigai Panevėžio lopšeliui-darželiui „Pasaka“, trečiasis asmuo Panevėžio miesto savivaldybės administracija, Nr. 3K-3-523-701/2015, kat. 1.3.2.9.5; 3.2.6.1; 3.3.1.21 (S).
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 d. balandžio 28 d. nutartis A. V. V Vilniaus miesto universitetinė ligoninė, Nr. 3K-3-165/2011, kat. 11.9.5; 11.9.6; 16.2.4 (S)
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2016 m. birželio 30 d. nutartis R.S.-U v A.K firma, Nr. 3K-3-336-248/2016, kat.1.3.2.9.5
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje V. V. v. AB „Jonavos grūdai“, bylos Nr. 3K-3-186/2008
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje L. K. v Žuvininkystės tarnyba prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos, bylos Nr. 3K-3-198/2012, kat 11.9.5;11.9.6; 11.9.13 (S)
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. liepos 4 d. Nutartis civilinėje byloje A. B. v BĮ „Gamtos tyrimų centras“, Nr. 3K-3-380/2013, kat. 4.4; 11.6.1; 11.9.5; 14.4 (S)

19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. spalio 30 d. nutartis, priimta civilinėje byloje B. Š. v M. J.firmai „Sermija“, bylos Nr. 3K-3-455/2012, kat. 1.2; 1.4.4; 11.9.8
20. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 30 d. nutartis, priimta civilinėje byloje K. P. v. UAB „Kauno gatvių apšvietimas“, bylos Nr. 3K-3-142/2010
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje V. G v VĮ „Turto bankas“, Nr. 3K-3-59/2014, kat. 3.1; 11.9.5; 11.9.6; 11.9.8; 11.10; 44.2.4.2 (S)
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje V. L. V “Smiltynės perkela”, Nr. 3K-3-162/2012, kat. 11.9.5 (S)
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. spalio 21 d. nutartis civilinėje byloje I. Č. v Panevėžio lopšelis-darželis „Pasaka”, trečiasis asmuo Panevėžio miesto savivaldybės administracija, Nr. 3K-3-523-701/2015, kat. 1.3.2.9.5; 3.2.6.1; 3.3.1.21 (S).
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje J. S. B. v Vilniaus miesto vyriausiasis policijos komisariatas, bylos Nr. 3K-3-102/2009, kat. 11.9.5; 3.1
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. liepos 4 d. nutartis A. K. v VĮ „Ignalinos AE“, Nr. 3K-3-352/2012, kat. 11.9.6; 11.9.10.2; 11.9.10.8.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje V. B. v VĮ “Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija”, Nr. 3K-3-414-248/2015, kat. 11.9.5(S).
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. birželio 26 d. nutartis, civilinėje byloje J. M. v. VĮ „Visagino energija“, bylos Nr. 3K-3-356/2005
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 11 d. nutartis, civilinėje byloje G. U. v. VšĮ Rokiškio psichiatrijos ligoninė, bylos Nr. 3K-3-73/2004
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. sausio 31 d. nutartis, civilinėje byloje D. Ž. v. Klaipėdos valstybinis muzikinis teatras, bylos Nr. 3K-3-60/2008;
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 1 d. nutartis, priimta civilinėje byloje B. S. v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, bylos Nr. 3K-3-144/2004
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje G. M. v AB LESTO Nr. 3K-3-346/2011, kat. 11.9.5; 11.9.13 (S)

32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v Lietuvos Respublikos energetikos ministerija, Nr. 3K-3-575/2014, kat. 11.9.5; 11.10 (S).
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje V. P. v Kauno rajono Piliuonos vidurinė mokykla Nr. 3K-3-224-701/2015, kat. 11.9.5; 11.9.6; 11.9.9 (S).
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje V. D. v Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijai Nr. 3K-3-617/2012, kat. 11.9.12; 11.9.13
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje E. M. v užsienio uždarajai ribotos atsakomybės bendrovei „Barclays Technology Centre Limited“, veikiančiai per „Barclays Technology Centre Limited“ Lietuvos filialą Nr. 3K-3-48-969/2015, kat. 1.4.4; 11.9.5; 11.9.13
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje M. R. v UAB „Klaipėdos žuvininkystės produktų aukcionas“, Nr. 3K-3-248/2013, kat. 11.9.6
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. birželio 18 d. nutartis civilinėje byloje P. T. v UAB „Vlantana“, Nr. 3K-3-350-469/2015, kat. 14.5 (S).
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje V. G. v VĮ „Turto bankas“, Nr. 3K-3-262-687/2015, kat. 11.9.13; 14.5 (S).
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 30 d. nutartis, civilinėje byloje A. B. v. UAB „Baltijos baldų prekyba“, Nr. 3K-3-245/2012.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje J.K. v UAB „Autrolis“, bylos Nr. 3K-3-111/2011.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 27 d. nutartis L. K. v Žuvininkystės tarnybai prie Lietuvos Respublikos žemės ūkio ministerijos, bylos Nr. 3K-3-198/2012, kat. 11.9.5; 11.9.6; 11.9.13 (S)
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gruodžio 30 d. nutartis civilinėje byloje R. G. v Lietuvos Respublikos energetikos ministerija, Nr. 3K-3-575/2014, kat. 11.9.5; 11.10 (S).
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. liepos 15 d. nutartis civilinėje byloje B. J. v Telšių „Ateities“ pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-415-969/2015, kat. 11.10; 14.4
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato nutarimas „Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutartis

nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis) apibendrinimo apžvalga“, Nr. 44

45. 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo teismo senato nutarimas Nr. 44 „*Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymas teismų praktikoje*“.
Teismų praktika, 2003, Nr. 20.

SANTRAUKA

Šio baigiamojo darbo tikslas – išanalizuoti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės teisinį reglamentavimą, apžvelgti teismų praktiką bei aptarti numatomas darbo kodekso naujoves.

Baigiamąjį darbą sudaro įžanga ir trys keturios struktūrinės dalys. Pirmoje darbo dalyje analizuojama darbo sutarties numtraukimo samprata. Antroje dalyje aiškinamos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės atleidimo priežastys, kurios gali būti svarbios nutraukiant darbo sutartį, darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Aptariamas „ypatingo atvejo“ turinys aktualioje teismų praktikoje. Taip pat analizuojamos aplinkybės, kurios negali būti priežastimi nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Trečioje baigiamojo darbo dalyje apibrėžta darbo sutarties nutraukimo su darbuotoju procedūra, terminai, atsisakymo tvarka. Ketvitoje baigiamojo darbo dalyje aiškinamas galiojančių bei įsigaliosiančių garantijų darbuotojams turinys.

Darbo pabaigoje pateikiamos išvados, naudotų šaltinių sąrašas.

SUMMARY

Termination of the employer without the employee's fault

The aim of this final paper – to analyse legal regulation of termination of an employment contract on the initiative of an employer without any fault on the part of an employee, to review the case law and consider the predictable novelties of the Labour Code.

The paper consists of an introduction and four structural parts. In the first part of the paper there is analyzed the concept of termination of an employment contract. In the second part there are interpreted the reasons of termination of an employment contract on the initiative of an employer without any fault on the part of an employee as well as dismissal which may be relevant to the termination of an employment contract on the initiative of an employer without any fault on the part of an employee. There is discussed the content of „special case“ in relevant case law. As well there are analyzed the circumstances which can not be the reasons to terminate an employment contract on the initiative of an employer without any fault on the part of an employee. In the third part of the final paper there are defined procedure, terms and order of the settlement of accounts under the termination of the employment contract with employee. In the fourth part of the final paper there are interpreted the existing and coming into force the content of guarantees for employees.

In the end of paper there are presented the conclusions and reference.