

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Eglė Petrošiūtė,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva ypatumai
Lietuvos teismų praktikoje**

Vadovas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

Recenzentė: lekt. dr. Vida Petrylaitė

Vilnius

2016

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS.....	5
1.1. Priežastys, dėl kurių darbdavys gali nutraukti darbo sutartį.....	5
1.2. Apribojimai bei garantijos nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės	12
1.3. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka	24
2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS.....	30
2.1. Darbo sutarties nutraukimas dėl pakartotinio darbo drausmės pažeidimo	30
2.2. Darbo sutarties nutraukimas už šiukščius darbo drausmės pažeidimus.....	35
2.3. Problemos, kylančios iš darbo sutarties nutraukimo, kai padarytas pakartotinis darbo drausmės pažeidimas yra šiukštus	47
3. KITI DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO ATVEJAI, PRIKLAUSANTYS NUO DARBDAVIO.....	49
3.1. Darbo sutarties nutraukimas dėl neigiamų išbandymo rezultatų	49
3.2. Darbo sutarties nutraukimo ypatumai su bendrovės vadovu	51
IŠVADOS	56
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	57
SANTRAUKA	64
SUMMARY	65

IVADAS

Darbo sutartis – viena pagrindinių asmens teisės į darbą įgyvendinimo teisinių formų. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnio 1 dalyje yra numatyta kiekvieno žmogaus teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, turėti tinkamas ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju¹. Darbo sutarties socialinė bei ekonominė reikšmė yra labai didelė, nes dirbdamas asmuo gauna finansinę naudą – darbo užmokestį, kuriuo tenkinami kasdieniniai poreikiai. Nors valstybė įstatymu užtikrina teisę į darbą bei yra nustačiusi teisinį reglamentavimą, šiuolaikiniai darbo santykiai vis dar pasižymi sudėtingumu bei įvairiapusiškumu, net menkiausi socialiniai, ekonominiai pokyčiai bei darbo santykių šalių elgesys turi didesnę ar mažesnę poveikį darbo santykių stabilumui, o tai dažnai sąlygoja šalių tarpusavio nesutarimus, kurie įprastai baigiasi darbo sutarties nutraukimu.

Temos aktualumas. Nors darbo sutarties nutraukimo institutas Lietuvoje nėra naujovė, tačiau darbdavio iniciatyva nutrauktos darbo sutartys vis dar pirmauja ir dažnai pasiekia teismus, lyginant su kitais darbo sutarties nutraukimo pagrindais. Kyla poreikis nustatyti, sąlygas, įtakojančias iš darbdavio iniciatyvos nutrauktų darbo sutarčių kylančių ginčų atsiradimą. Pastebima, kad aiškinant darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, įstatyminis reglamentavimas nėra pakankamas užtikrinti praktinį šio instituto įgyvendinimą, todėl siekiant sumažinti tokių teisminių ginčų ir darbo šalių interesų pažeidimo dėl galimai neteisėto darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, būtina įstatyminį reglamentavimą patikslinti teismų formuojamos praktikos išaiškinimais.

Darbo tikslas – nustatyti, kokias įstatyminį reglamentavimą papildančias sąlygas, kylančias iš darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nustatė Lietuvos teismų praktika ir kaip šie išaiškinimai subalansuoja darbuotojo ir darbdavio interesus. Siekiant tikslo, keliami šie uždaviniai:

1. Atskleisti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės pagrindus, apribojimus, garantijas, atleidimo procedūrą ir to kylančių problemų aiškinimo tendencijas Lietuvos teismų praktikoje.
2. Apibendrinti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva esant darbuotojo kaltei dėl pakartotinio darbo drausmės pažeidimo ir šurkštaus darbo drausmės pažeidimo iš teisinio reglamentavimo kylančių spragų aiškinimą Lietuvos teismų praktikoje.

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014. 48 str.

3. Išanalizuoti nuo darbdavio priklausančius darbo sutarties nutrukimo atvejus: dėl neigiamo išbandymo rezultato bei su bendrovės vadovu Lietuvos teismų formuojamoje praktikoje.

Darbo objektas. Darbe išsamiai nagrinėjami darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva ypatumai Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) praktikoje, pateikiant įstatyme numatytų teisės normų išaiškinimą ir taikymo ribas. Taip pat analizuojant tam tikrus klausimus, palyginti galiojančio teismininio reglamentavimo ir teismų formuojamos praktikos aspektai su siūlomu Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektu, tikslu palyginti, kaip keistųsi LAT praktika aiškinant darbo sutarčių nutraukimą darbdavio iniciatyva priėmus siūlomus pakeitimus.

Tyrimo metodai: analitinis metodas – metodas, kurio pagalba siekiama įvertinti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva aiškinimo problemas; sisteminės analizės metodas, kuriuo tiriamas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva kaip vienas iš darbo sutarčių pasibaigimo pagrindas – naudojantis šiuo metodu išskirta aktuali teismų praktika; lyginamasis metodas, kuriuo įstatyminis darbo sutarčių nutraukimas darbdavio iniciatyva aiškinamas suformuota LAT praktika, loginės analizės metodas, kuriuo apibendrintas įstatyminis reglamentavimas ir teisminė praktika bei pateikiamos išvados.

Darbas originalus tuo, kad susipažinus su Lietuvoje apgintais baigiamaisiais darbais per pastarąjį dešimtmetį (2015-2005) darytina išvada, kad buvo tiriami atskiri darbo sutarčių nutraukimo atvejai (nesant darbuotojo kaltei, darbo sutarties nutraukimas už šurkščius darbo drausmės pažeidimus ir kt.), o vieno baigiamojo darbo, kuriame būtų išanalizuoti visi darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atvejai per Lietuvos teismų praktikos prizmę iki šiol nebuvo.

Tiriant pasirinktą temą, buvo analizuojami įvairūs šaltiniai: Lietuvos Respublikos teisės aktai (Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK)) ir poįstatyminiai teisės aktai. Galiojančios DK įtvirtintos teisės normos tam tikrais klausimais palyginamos su siūlomu Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto normomis Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva aspektus mokslinėse publikacijose nagrinėjo G., Dambrauskienė, R. Macijauskienė, V. Tiažkijus, V. Nekrašas, A. Tikniūtė, J. Usonienė ir kt. Kadangi baigiamojo darbo pavadinimas „Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva ypatumai Lietuvos teismų praktikoje“, svarbiausias šio darbo šaltinis – Lietuvos teismų praktika, kuri analizuojama tema itin gausi, o jos įvairovė bei išaiškinimai padeda tiksliau suvokti darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva probleminių situacijų sprendimo būdus. Darbe naudojama tik Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojama praktika.

1. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA KAI NĖRA DARBUOTOJO KALTĖS

Prieš pradėdant analizuoti darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, būtina trumpai apibrėžti darbo sutarties nutraukimo sampratą. Bendriausia prasme – tai darbo darbuotojo ir darbdavio bei jų subjektų teisių ir pareigų pasibaigimas. Darbo santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose nėra vienos ir tapačios darbo sutarties nutraukimo sąvokos. Nacionaliniu lygiu darbo sutarties pasibaigimas reglamentuotas Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) ketvirtajame skirsnyje “Darbo sutarties pasibaigimas”, kuris apibrėžia tik pagrindus. Mokslinėse publikacijose darbo sutarties nutraukimo samprata taip pat pateikiama gana skirtingai. V. Tiažkijaus nuomone, darbo sutarties nutraukimo sąvoka vartojama tais atvejais, kai darbo sutartis pasibaigia abiejų arba bent vienos šalies valia². Kadangi baigiamojo darbo temos pavadinimas suponuoja temą aiškinti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikos aspektu, svarbi ir LAT darbo sutarties nutraukimo samprata: sąvokos „darbo sutarties pasibaigimas“, „darbo sutarties nutraukimas“ ir „atleidimas iš darbo“ yra panašios, bet vis gi turi skirtingą prasmę: sąvoka „atleidimas iš darbo“ reiškia darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) rezultata, pasekmę, o sąvoka „darbo sutarties nutraukimas“ paprastai suprantama kaip vienas iš darbo sutarties pasibaigimo būdų, tuo tarpu sąvoka “darbo sutarties pasibaigimas” reiškia bet kokį atvejį, kai pasibaigia darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, susijusios su darbo sutarties vykdymu³. Iš pateiktų darbo sutarties nutraukimo sampratų darytina išvada, kad darbo sutarties nutraukimui gali pakankti ir vienos šalies, šiame darbe analizuojamos – darbdavio, valios.

1.1. Priežastys, dėl kurių darbdavys gali nutraukti darbo sutartį

Darbdavio galimybės nutraukti darbo sutartį yra labiau apribotos nei absoliuti darbuotojo teisė pabaigti darbo santykius⁴. Darbo sutartis pagal DK 129 str. nutraukiama darbdavio iniciatyva, kuri reiškia, kad įstatymu leidžiama pačiam darbdaviui apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai suprantami kaip tam tikri juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį⁵. Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į nelygiavertį darbuotojo ir darbdavio

² TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999, p. 49.

³ 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.

⁴ AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos Teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 72.

⁵ NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. p. 122.

ekonominį ir socialinį statusą, darbuotoją laiko silpnesne darbo santykių šalimi, todėl atleisti darbuotoją nesant jo kaltės, nėra taip paprasta. Remtis ir atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltei, galima esant tam tikrai juridinių faktų visumai, kurią dar 2004 išskyrė ir šiandien taip pat taiko LAT:

1. svarbi darbo sutarties nutraukimo priežastis;
2. tinkamai įgyvendinta darbdavio iniciatyva (darbuotojo įspėjimas);
3. faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą⁶.

Darbo sutartį nutraukti siekiančiam darbdaviui DK 129 str. yra numatomas ne tik tinkamos atleidimo procedūros reikalavimas, bet ir nuo jo valios nepriklausančių, tikrovės faktų egzistavimo reikalavimas – svarbių priežasčių buvimas ir laisvų darbo vietų, į kurias būtų galima perkelti darbuotoją, nebuvimas. Toks apribotas, sudėtingas bei teisėtas darbdavio iniciatyva atleidimas verčia darbdavį ieškoti kitų būdų darbo sutarčiai nutraukti, o darbuotojui suteikia ne vieną pagrindą ginčyti darbdavio priimtus sprendimus⁷. Darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį apribota ir tarptautiniais teisės aktais. Pagal 1982 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui pagrįstos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais. Įstatymas neterminuotos darbo sutarties nutraukimą kai nėra darbuotojo kaltės galimybę, sieja su svarbių priežasčių buvimu, todėl, sprendžiant teisme kilusį darbuotojo ir darbdavio ginčą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo, darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą buvimą, o teismas, 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 str. 1 d.⁸. Svarbių aplinkybių nebaigtinį sąrašą įstatymo leidėjas įtvirtino DK 129 str. 2 d. Tai aplinkybės, susijusios su:

1. darbuotojo kvalifikacija bei profesiniais gebėjimais;
2. su darbuotojo elgesiu darbe;
3. ekonominėmis, technologinėmis priežastimis ar darbovietės struktūriniais pertvarkymais;

⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje R.L. v. UAB „Ilsanta“, Nr. 3K-3-227/2004.

⁷ MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 167.

⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje B.K. v. UAB „Šilutės butų ūkis“, Nr. 3K-3-13/2006.

4. aplinkybės dėl panašių svarbių priežasčių bei tais atvejais, kai priežastis nustato DK ir kiti įstatymai⁹.

Tenka pastebėti, kad svarbių aplinkybių sąrašas pagal DK 129 str. 2 d. yra nebaigtinis, šių aplinkybių turinys neretai įstatymų leidėjo yra nepakankamai plačiai išaiškintas, palikta teisė pačiam darbdaviui kiekvienu atveju įrodyti svarbios priežasties buvimą darbo santykių nutraukimo metu. Esant šioms aplinkybėms, svarbus vaidmuo tenka teismų praktikai, kuri DK 129 str. atveju ypatingai gausi, joje nemažai dėmesio skiriama tokių priežasčių turiniui atskleisti. LAT yra išaiškinęs, kad darbdavio pareiga neapsiriboti svarbios priežasties buvimo konstatavimu pakartojant DK 129 įtvirtintą formuluotę ir pagrįsti tokios priežasties egzistavimą konkrečiais faktais¹⁰.

Aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija profesiniais gebėjimais bei elgesiu plačiau įstatymu nėra išaiškintos. Kiekvienu atveju, darbdaviui, kuris atleidžia darbuotoją remiantis šia priežastimi, lieka pareiga įrodyti šios priežasties egzistavimą, lėmusiu darbo santykių nutraukimą. Analizuojant teismų praktiką pastebima, kad darbdavys dažnai „svarbia priežastimi“ atleisti darbuotoją laiko netinkamą darbuotojo kvalifikaciją. Netinkama darbuotojo kvalifikacija siaurąją prasme suprantama kaip neturėjimas reikiamų specialių žinių ir netinkamas pasiruošimas darbo funkcijoms atlikti. Darbo funkcija yra būtinoji kiekvienos darbo sutarties sąlyga, kuri darbo sutartyje apibrėžiama nurodant darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, pagal kurią dirbs darbuotojas, arba konkrečias pareigas. Kvalifikacija darbo teisėje yra suprantama kaip darbuotojo pasirengimo tam tikram darbui laipsnis¹¹. Kvalifikacija apibūdinama specialiu išsimokslinimu, pareiginiu laipsniu, vardu. Teismų praktikoje preziumuojama, kad kvalifikacijos reikalavimą atskleidžia darbuotojo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, sukaupta (įgyta) patirtis, reikalinga dirbti tam tikrą darbą. Darbo funkcijos, t. y. kvalifikacijos, nurodymas darbo sutartyje yra svarbus tuo, kad iš darbuotojo negali būti reikalaujama atlikti nesulygtą sutartimi darbą. Kvalifikaciniai reikalavimai gali būti nurodomi konkrečios pareigybės aprašyme, pareiginėse institucijose, pareiginiuose nuostatose. Kvalifikacijos sampratą išaiškino ir LAT 2003 m. gruodžio 29 dienos nutarime nr. 44, kuriame darbuotojo kvalifikacija suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis, o darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimo teorinės žinios,

⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 129 str. 2 d.

¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje B. S. v. *VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*, Nr. 3K-3-144/2004.

¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje V.D. v. *Lietuvos Respublikos aplinkos ministerija*, Nr. 3K-3-617/2012 (S).

praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą¹². Teismų praktikoje ne kartą buvo akcentuojama, kad kvalifikacija nėra tapati išsilavinimui, nes išsilavinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją¹³. Atsižvelgiant į nurodytus kasacinio teismo išaiškinimus darytina išvada, kad papildomų specializacijų turėjimas nereikia aukštesnės kvalifikacijos ir tai nėra papildoma kvalifikacija, atspindinti geresnius darbuotojo įgūdžius pagrindinio atliekamo darbo kontekste. Parodoksalu, tačiau dažnai nutinka taip, kad iš daugelį metų dirbusio darbuotojo niekada nebuvo reikalaujama turėti ar įgyti tam tikros kvalifikacijos, tačiau vieną dieną šiuo pagrindu darbdavys ima ir atleidžia darbuotoją remiantis netinkama darbuotojo kvalifikacija. Įvertinus teismų formuojamą praktiką galima teigti, kad šiuo pagrindu negalima atleisti darbuotojo, jeigu prieš priimant darbuotoją iš darbuotojo nebuvo reikalaujama tam tikros kvalifikacijos, arba prieš kvalifikacijos neturinčio darbuotojo priėmimą bei sutarties sudarymą nebuvo aptarta sąlyga mokytis ir įgyti reikiamą kvalifikaciją. Kadangi darbuotojas – silpnesnioji darbo santykių šalis, darbdavys privalo imtis priemonių bei veiksmų darbuotojo išsaugojimui, todėl šiuo atveju darbdaviui kilus abejonių dėl darbuotojo kvalifikacijos, šis turėtų darbuotoją ne atleisti, bet siūlyti kvalifikuotis. Šį siūlymą galima pagrįsti DK 2 str. 1 d. 4 punkte įtvirtintu darbo teisės subjektų lygybės principu, kuris įpareigoja tiek darbdavį, tiek darbuotoją bendradarbiauti, siekti, kad, vykdant darbo sutartimi prisiimtus įsipareigojimus, šalių veiksmai kiek galima labiau atitiktų abiejų sutarties šalių interesus ir pagrįstus lūkesčius. Darytina išvada, kad nesant bendradarbiavimo ir darbuotojui nesutikus su šiuo pasiūlymu – tik tada bus pagrindas jį atleisti dėl netinkamos kvalifikacijos. Kitaip tariant, jeigu darbuotojas, išpėtas apie darbo sutarties nutraukimą dėl aplinkybių, susijusių su jo kvalifikacija, iki darbo sutarties nutraukimo įgyja reikiamą kvalifikaciją ir tokiu būdu įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą nurodyta atleidimo iš darbo priežastis išnyksta, tai darbdavys praranda teisę nutraukti darbo sutartį dėl įspėjime nurodytos priežasties. Ši teismų praktika atitinka TDO rekomendacijos Nr. 166 9 punktą¹⁴, kuriuo nutraukti darbo sutartį dėl nepakankamos darbuotojo kvalifikacijos galima tada, kai darbuotojas buvo išpėtas pagerinti darbą ir to nepadarė praėjus protingam laikotarpiui nuo įspėjimo. Lietuvos teismų praktikoje aiškinama, kad faktas, jog darbuotojas neturi tam tikro diplomo, pažymėjimo ir panašios aplinkybės pats savaime nėra pagrindas atleisti darbuotoją pagal

¹² 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.

¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje E. Š. v. Molėtų rajono Čiulėnų pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-631/2005.

¹⁴ 1982 m. birželio 2 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos Rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, 9 punktas.

DK 129 straipsnį¹⁵. Šiam išaiškinimui yra ir išimčių, kada norminių teisės aktų įsakmiai nustatyta, kad tam tikrą darbą dirbti (eiti pareigas) gali tik atitinkamą diplomą, pažymėjimą turintis asmuo, pavyzdžiui, įvairūs medicinos darbuotojai, kuriems reikalingas medicininis išsilavinimas ir galiojanti licencija teikti tokias paslaugas. Pagal šią išimtį, darbuotojas galėtų remtis darbuotojo kvalifikacijos nebuvimu. LAT yra pabrėžęs, kad tokio imperatyvaus, nedviprasmiško ir aiškaus reikalavimo teisės aktuose nebuvimas neįrodo, jog buvo svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį su darbuotoju pagal DK 129 straipsnį¹⁶. Pastebima, kad teismuose yra kilę ginčų dėl nepatenkinamų atestavimo, vykdomo norminių teisės aktų nustatyta tvarka, rezultatų. Tai gali būti svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį. Analizuojant teismų praktiką pastebima, kad dažnai žemesniųjų instancijų teismai, priešingai nei kasacinis teismas, ignoruoja sąžiningumo, protingumo ir teisingumo principus, nustatytus DK 35 straipsnyje: vertina tik atleisto darbuotojo situaciją neatsižvelgdamas į jo eitas pareigas ir išsilavinimą, nors šios aplinkybės itin reikšmingos, vertinant atleidimo teisėtumą. Atkreipiamas dėmesys, kad LAT praktikoje išaiškinta kvalifikacijos samprata, atskirai neišsikiriant profesinių gebėjimų sampratos. Darytina išvada, kad darbdavys atleidžiant darbuotoją dėl šio neprofesionalumo (netinkamų profesinių gebėjimų), privalo remtis taip pačiais kriterijais, kuriuos išaiškino LAT apibrėždamas kvalifikacijos sampratą.

Kvalifikacija ir profesiniai gebėjimai yra įgyjami, tačiau yra darbuotojas gali būti atleistas dėl jo paties elgesio, kuris dažniausiai yra įgimta asmens savybė. Netinkamo elgesio samprata teisės teorijoje bei įstatymu nėra apibrėžta, kiekvienu atveju darbdaviui nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu darbuotoją, atsiranda pareiga įrodyti kokiais būtent veiksmais pasireiškė darbuotojo netinkamas elgesys. Svarbu pabrėžti, kad atleidžiant darbuotoją šiuo pagrindu, toks darbuotojo elgesys neturi būti siejamas su darbuotojo kalte ir yra nepakankamas pagrindas drausminei atsakomybei kilti. LAT akcentuoja, kad būtent kaltės buvimo faktas skiria DK 129 str. ir DK 136 str. 3 d. įtvirtintų skirtingų darbo sutarties nutraukimo pagrindų taikymą¹⁷. Šiuo pagrindu darbuotojas negali būti atleistas dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo elgesiu darbe bei kai dėl tokių aplinkybių buvimo darbuotojas yra netinkamas pavestam darbui atlikti. LAT yra išaiškinęs, kad aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, kurios gali sudaryti pagrindą darbdaviui nutraukti

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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.

neterminuotą darbo sutartį, turėtų būti suprantamos kaip subjektyvios tam tikro darbuotojo charakterio, asmeninės ir pan. savybės, kurios, nesant jo kaltės, objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe¹⁸. Tokios aplinkybės gali būti, pavyzdžiui, nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, elgesys, kuriantis įtampą tarp įmonės darbuotojų, psichologinio diskomforto kolektyve sukūrimas, skirtingų pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas, profesinės etikos reikalavimų ignoravimas ir jų nesilaikymas bei panašios aplinkybės. LAT laikomasi pozicijos, kad tokiais atvejais tinkamumas pavestam darbui atlikti turėtų būti suprantamas ne tik kaip paties darbuotojo tiesioginių darbo funkcijų atlikimo kokybė, bet ir jo elgesio įtaka kitų darbuotojų darbo sąlygoms, poveikis jų darbingumui ir veiklos rezultatams, įmonės reputacijai. Toks išaiškinimas atitinka ir LAT bylą 3K-3-48/2015(S)¹⁹, kurioje darbuotojas nesutarė su komandos nariais, neatlikdavo paskirtų užduočių arba jas atlikdavo vėluodamas, peradresuodavo jam skirtus pavedimus kitiems, nedėjo pakankamai pastangų užduotims atlikti, neturėjo motyvacijos derinti savo veiksmus pagal komandos poreikius, dėl ko buvo trikdamos normalios kitų darbuotojų darbo sąlygos, atsirado diskomfortas, turėjęs įtakos komandos darbo kokybei ir bendrai įmonės veiklai. Šioje byloje kasacinis teismas pripažino, kad minėtos aplinkybės atitinka svarbias priežastis, leidžiančias nutraukti darbo sutartį DK 129 str. pagrindu.

Pagal DK 129 str. 2 dalį, darbdavys atleidžiant darbuotoją gali remtis aplinkybėmis, susijusiomis su ekonominėmis, technologinėmis priežastimis ar darbovietės struktūriniais pertvarkymais. Dar 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.), taikymo teismų praktikoje“ LAT senatas išaiškino, 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. Tame pačiame nutarime LAT pažymėjo, kad įmonės, įstaigos, organizacijos ar kitos organizacinės struktūros struktūriniai pertvarkymai turėtų būti įforminami atitinkamo valdymo organo (kurio kompetencijai pagal įstatymą, įstatus ar pan. priklauso tokio sprendimo priėmimas) sprendimu. LAT pasisako, kad darbovietės struktūriniai

¹⁸Lietuvos 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.

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje E.M. v. užsienio uždaroji ribotos atsakomybės bendrovė „Barclays Technology Centre Limited“, veikianti per „Barclays Technology Centre Limited“ Lietuvos filialą, Nr. 3K-3-48/2015 (S).

pertvarkymai turi būti realūs, t. y. privalomas ne tik atitinkamo valdymo organo sprendimas, bet ir toks sprendimas turi būti realiai vykdomas. Bylą nagrinėjantis teismas neturi vertinti darbovietės struktūrinių pertvarkymų tikslingumo ir pagrįstumo, o yra įgaliojamas nustatyti, ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai atlikti kompetentingo organo sprendimu ir ar šie sprendimai nėra fiktyvūs²⁰. Pagal tokį išaiškinimą darytina išvada, kad struktūriniai pertvarkymai gali būti laikomi realiais ir atleidimo iš darbo priežastys pripažįstamos svarbiomis ne tik tuomet, kai po tokių pertvarkymų iš viso nebeatliekamos atleidžiamo iš darbo darbuotojo funkcijos, tačiau ir tuomet, kai nebeatliekama dalis funkcijų, ar jų atlikimui reikalingas mažesnis darbuotojų skaičius. Ne vienoje byloje LAT yra nurodęs, kad siekiant įvertinti atleidimo iš darbo priežasčių svarbą, būtina įvertinti, ar naujai sukurtame struktūriniame padalinyje liko tos pačios darbo funkcijos ir pareigos. Šie LAT išaiškinimai, nors ir priimti seniai, tebėra aktualūs ir šiai dienai tapę precedentu sprendžiant ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo atsiradusius dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų.

Svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį gali būti aplinkybė dėl panašių svarbių priežasčių bei tais atvejais, kai priežastis nustato DK ir kiti įstatymai. Šie atvejai DK 129 str. 2 d. atskirai neišskirti, kadangi nėra galimybės įstatymiškai numatyti visų galimų atvejų. Esant tokiai situacijai darbdavys privalo įrodyti tų svarbių priežasčių, kuriomis jis grindė darbo sutarties nutraukimą buvimą, o teismas, 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 str. 1 d.

Išanalizavus LAT praktiką tenka pripažinti, kad įstatymu įvardintos svarbios priežastys apibrėžtos tik bendriausia prasme, kiekvienu atveju darbdaviui paliekama pareiga įrodyti šias svarbias priežastis kuromis rėmėsi nutraukiant darbo sutartį, o LAT praktikoje vis dažnesni atvejai, kada darbdaviui sunku įrodyti šių svarbių aplinkybių buvimą, o neatleidus darbuotojo yra pažeidžiami darbdavio interesai. LR darbo kodekso projektu siūloma įtvirtinti visiškai kitokias priežastis, lygiant su šiuo metu galiojančiu DK, kurioms esant neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį darbdavys savo iniciatyva galėtų nutraukti dėl šių priežasčių: 1. darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla; 2. darbdavio netenkina darbuotojo darbo rezultatai; 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

²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje V. S. v. Lietuvos kariuomenė, Nr. 3K-3-204/2007.

perdavimo atveju²¹. LR DK projekto 57 str. siūloma, kad darbo organizavimo pakeitimais ar kitos priežastys, susijusios su darbdavio veikla, galėtų 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, priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį galima tik tada, jei darbovietėje iki šio sprendimo priėmimo dienos nėra laisvos tapačios ar panašios pagal darbo funkciją darbo vietos, į kurią darbuotojas gali būti perkeltas, jei sutinka. Galiojančiame DK darbuotojo darbo rezultatai, priešingai nei DK projekte, nėra išskirti. LR DK projekto 57 str. 1 d. 4 punktu siūloma darbuotojo darbo rezultatus pripažinti svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį, jei darbuotojui raštu buvo nurodyti jo darbo trūkumai ir nepasiekti asmeniniai rezultatai, nors buvo bendrai sudarytas rezultatų gerinimo planas. Manytina, kad šiuos projektu siūlomus esminius pakeitimus lėmė būtent teismų suformuota praktika, kuria nevisada užtikrinami darbdavio interesai.

Teisėtam darbo sutarties nutraukimui reikšminga tinkamai įgyvendinta darbdavio iniciatyva pranešti apie darbo sutarties nutraukimą bei negalėjimas perkelti darbuotojo jo sutikimu į kitą darbą. Įspėjimo samprata, terminai ir iš to kylančios teisinės pasekmės šiame skyriuje neaptarti, darbuotojo įspėjimas aptartas baigiamojo darbo skyryje „1.3 Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka“. Darbuotojo perkėlimas jo sutikimu į kitą darbą priskirtinas prie garantijų, todėl taip pat tirtas kitoje baigiamojo darbo skyriuje „1.2 Apribojimai bei garantijos nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės“.

Apibendrinant svarbių priežasčių, kaip pagrindo nutraukti darbo sutartį, aiškinimą ir taikymą teismų praktikoje, neatsižvelgiant į tai, kad darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, teismų sukurtos taisyklės nesuabsoliutina vienos kurios darbo sutarties šalies interesų: kiekvienu atveju teismas vertina darbdavio teikiamus įrodymus dėl šių aplinkybių svarbos.

1.2. Apribojimai bei garantijos nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės

Siekiant, kad darbdavys nepiknaudžiautų 129 str. įtvirtinta teise nutraukti darbo sutartį, to paties straipsnio 3 dalyje pateiktas baigtinis sąrašas, kas negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius: 1. narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu; 2. darbuotojų atstovo

²¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, Reg. data 2016-03-21 Reg. XIIP-3234(2), 56 str. 1 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 28 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>

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.

LAT praktika 129 str. 3 d. pagrindu nėra gausi. Dėl narystės profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu (DK 129 str. 3 d. 1 p.) ir darbuotojų atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje (DK 129 str. 3 d. 2 p.) kilučių ginčų LAT 2005-2015 laikotarpiu nėra nagrinėjusi. DK 129 str. 3 d. 3 p. pagrindu kasaciniu skudu ieškovas LAT byloje Nr. 3K-3-165/2011²² prašė pripažinti jo atleidimą neteisėtu, kadangi jis buvo atleistas ne dėl ekonominių priežasčių, kaip teigė atsakovas, o dėl anksčiau prieš darbdavį laimėtos teisme bylos. Pirmosios instancijos teismas konstatavo, kad atsakovas turėjo pagrindą nutraukti darbo sutartį dėl ekonominių priežasčių pagal DK 129 str., o darbuotojo teiginiai apie susidorojimą su juo dėl prieš dvejus metus laimėtos bylos yra nepagrįsti. Priešingai nei pirmosios instancijos, apeliacinės instancijos teismas ieškinį tenkino iš dalies, kadangi darbdavys nepateikė įrodymų, pagrindžiančių ekonomines priežastis ir ieškovo atleidimas iš darbo pagal DK 129 str. yra neteisėtas. LAT panaikino apeliacinės instancijos teismo sprendimą ir paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą remdamais tuo, kad ankstesni teisminiai ginčai nesusiję su darbdavio sprendimu atleisti darbuotoją iš darbo, kadangi darbo santykiai nutraukti dar devyniais to paties statuso asmenimis, o tai paneigia ketinimą susidoroti.

DK 129 str. 3 d. 4 p. ir 5 p. nurodyti kriterijai negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ir yra priskiriami diskriminuojančiomis priežastimis. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu²³. Nuostatos, skirtos asmenų lygiateisiškumui darbo teisiniuose santykiuose užtikrinti, įtvirtintos DK ir detalizuojamos

²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija. 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje byloje A.V. v. VšĮ Vilniaus Universitetinė ligoninė, Nr. 3K-3-165/2011.

²³ Lietuvos Respublikos Konstitucija, *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014. 48 str.

LR lygių galimybių įstatyme, kuriame reglamentuotas darbdavio elgesys priimanč darbuotojus į darbą ir atleidžiant iš jo, sprendžiant dėl darbuotojų darbo ir atlygio mokėjimo, mokymosi ir darbo vertinimo turi būti taikomi vienodi kriterijai ir vienodos sąlygos²⁴. Dėl DK 129 str. 3 d. 4 p. įtvirtintų priežasčių, negalinčių būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį, LAT tepasisakė civilinėje byloje Nr. 3K-3-290/2012, kurioje pažymėjo, kad konstituciniu lygmeniu įtvirtinto lygiateisiškumo principo įgyvendinimo užtikrinimas ir darbuotojo apsauga nuo diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose yra viešasis interesas, kurio neginant, būtų pažeidžiamos asmens teisės ir teisėti interesai bei. akcentavo, kad darbdaviui visais atvejais išlieka įrodinėjimo pareiga, kad darbuotojas nebuvo diskriminuojamas²⁵. LAT laikosi pozicijos, kad DK 129 str. 3 d. 5 p. nurodytas atitinkamas darbuotojo amžius kaip svarbi darbo sutarties nutraukimo priežastis gali būti tik tada, kai ji turi esminę įtaką darbuotojo profesiniams gebėjimams ir kitiems kriterijams, dėl ko suėjus tam tikram darbuotojo amžiui, kyla klausimas, ar jis gali tinkamai atlikti darbo sutartyje sulgytas darbo funkcijas²⁶. Tenka pripažinti, kad amžiaus kriterijus, kaip negalėjimas būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį, yra kritikuotinas, kadangi šiais inovacijų laikais gebėjimas prisitaikyti prie nuolat kintančių veiksnių ypač aktualus užtikrinant darbdavio ir sėkmingos darbovietės interesus – dažnai vyresnio amžiaus darbuotojams sunku perprasti naujoves ir šie darbuotojai nėra tokie pajėgūs, lyginant su naujai priimtais, jaunesnio amžiaus darbuotojais. Darbdaviui siekiant nutraukti darbo santykius pagal DK 129 straipsnį su darbuotoju, kuris įgijo teisę į senatvės pensiją, turi būti šių juridinių faktų visuma: 1. atitinkamas darbuotojo amžius; 2. faktas, kad toks amžius yra kliūtis jam vykdyti darbo sutartimi nustatytas funkcijas, kuris pasireiškia konkrečiai bei aiškiai priežastimi; 3. faktas, kad jis įgijo teisę į senatvės pensiją ar ją gauna; 4. nebuvimas galimybės darbuotoją jo sutikimu perkelti į kitą jam tinkamą darbą²⁷. Nors šis LAT išaiškinimas priimtas 2004 metais, jis yra tapęs precedentu, kuriuo ir šiandien sprendami ginčai ar dėl amžiaus darbuotojas nebuvo diskriminuojamas, remiasi teismai.

DK 129 str. 3 d. 6 punkto pagrindu teisėta priežastimi atleisti darbuotoją negali būti darbuotojo nebuvimas darbe, kai darbuotojas įstatymų numatytais atvejais atlieka karines ar kitokias Lietuvos Respublikos piliečio pareigas. Šią darbuotojo teisę taip pat gina DK 131 str. 1 d. 2 p., kuriame įtvirtinta imperatyvi norma, draudžianti įspėti ir atleisti

²⁴ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr.114-5115, 1-5 p., 6-8 p., 9 p.

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2012 m. birželio 8 d. nutartis D.V. v. AB "Lietuvos pastas", Nr. 3K-3-290/2012.*

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2004 m. kovo 1 d. nutartis B.S. v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, Nr. 3K-3-144/2004.*

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2004 m. kovo 1 d. nutartis B.S. v. VŠĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, Nr. 3K-3-144/2004.*

darbuotoją. Privalomąją karo tarnybą atlikti pašauktas darbuotojas į darbą pagal įstatymą privalo atvykti kitą darbo dieną po to, kai pasibaigė jo privalomosios karinės tarnybos laikotarpis, kitu atveju darbo sutartis su juo gali būti nutraukiama DK nustatytais darbo sutarties nutraukimo pagrindais. Kasaciniame teisme 2005-2015 laikotarpiu tebuvo nagrinėta viena byla dėl pašaukto atlikti karinę prievolę darbuotojo neteisėto atleidimo. Byloje ieškovas privalėjęs į darbą atvykti sekančią dieną į darbą neatvyko, darbdavys tai traktavo kaip DK 235 str. 2 d. 9 p. numatytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, nors šis padarytas darbo drausmės pažeidimas darbdaviui nesukėlė jokių atsakovui neigiamas pasekmių²⁸. Šioje byloje LAT išaiškino, kad paskirta drausminė nuobauda – atleidimas iš darbo – nėra adekvati darbuotojo padarytam darbo drausmės pažeidimui, yra per griežta ir pripažintina neteisėtu atleidimu. Toks LAT išaiškinimas gina darbuotojo, kaip silpsnesnės darbo santykių šalį, o darbdavio interesai būtų ginami tik tuomet, kai darbdavys įrodytų neigiamų pasėkmių atsiradimą.

Prie apribojimų nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės priskiriamos ne tik DK 129 str. 3 dalyje įvardintos priežastys, tačiau ir DK 131 straipsnis „Darbo sutarties nutraukimo apribojimai“. Šiame straipsnyje pateikiamas nebaigtinis sąrašas aplinkybių, kurioms esant darbdavys negali nutraukti darbo sutarties laikino nedarbingumo laikotarpiu ir atostogų metu (išskyrus DK 136 str. 1 d. nustatytus atvejus), darbuotoją, pašauktą atlikti privalomąją karo tarnybą arba alternatyviają krašto apsaugos tarnybą arba kitas LR piliečio pareigas, (išskyrus DK 136 str 1 d. nustatytus atvejus), kitais įstatymų nustatytais atvejais²⁹. Darbdavys remtis šiomis aplinkybėmis negali nutraukdamas tiek terminuotą, tiek neterminuotą darbo sutartį, o nutraukus šiais pagrindais darbo sutarties nutraukimas būtų pripažįstamas neteisėtu.

Laikinas nedarbingumas bendriausia prasme suprantamas kaip laikinas darbuotojo nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos, dėl ko darbdavys negali įspėti ar nutraukti darbo sutarties. Tarptautiniais teisės aktais – 1982 m. birželio 2 d. TDO konvencijos Nr. 158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva” laikinas nedarbingumas apibrėžiamas kaip darbuotojo laikinas nebuvimas darbe, kurio patvirtinimui būtinas sveikatos pažymėjimas, o laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos nėra pagrįsta nutraukimo priežastis³⁰. DK laikinojo nedarbingumo samprata nėra išskirta, tačiau laikinojo nedarbingumo išaiškinimui svarbus DK 133 str., kuriuo laikiname darbingume esantiems darbuotojams suteikiama garantija būti neatleistam: darbuotojams, netekusiems

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis A.V. v. (Duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-657/2005.

²⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 133 str.

³⁰ 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva” 6 str. 1-2 p.

darbingumo dėl sužalojimo darbe arba profesinės ligos, darbo vieta ir pareigos paliekamos, kol bus atgautas darbingumas arba nustatytas neįgalumas. Darbuotojams, tapusiems laikinai nedarbingiems ne dėl 133 str. 1 d. įvardintų 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 laiką³¹. Manytina, kad šiuo straipsniu įstatymo leidėjas apsaugo darbuotoją laikinai nedarbingo dėl sveikatos sutrikimų, interesus, užtikrinant jam darbo vietos ir pareigų tam tikrą laiką išsaugojimą. Pastebima, kad tokio įstatyminio reglamentavimo teismų praktika laikosi ir siekiant apsaugoti laikinai nedarbingo asmens interesus, išplėtė ribas: draudimas laikinojo nedarbingumo metu įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą nustatytas siekiant apsaugoti sveikatos problemų turintį darbuotoją nuo papildomų rūpesčių ir psichologinių traumų³². Dėl to, kol nesibaigia DK 133 str. nustatyti darbo vietos išsaugojimo terminai, negalimas ne tik darbo sutarties darbdavio iniciatyva nutraukimas, bet ir draudžiama imtis kokių nors su atleidimu iš darbo susijusių procedūrų – įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, jeigu toks darbdavio veiksmas pagal įstatymą yra būtinas darbo sutarčiai tuo konkrečiu pagrindu nutraukti. Darbdavys taip pat neturi teisės nutraukti termintuotą darbo sutartį su tokiu darbuotoju, kuriam ši sutartis baigiasi darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, o toks darbuotojo atleidimas būtų pripažįstamas neteisėtu. Nors nedarbingumo laikotarpiu draudžiama atleisti darbuotoją, šioje normoje palikta įstatymo leidėjo spraga, kadangi įstatymu tiesiogiai nenurodoma iš to kylančių pasekmių – ar sprendimo priėmimas dėl darbo drausmės pažeidimo, už kurį galima jam taikyti drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, yra pagrindas darbuotoją besąlygiškai grąžinti į darbą, ar pripažinti jo atleidimą neteisėtu nedarbingumo laikotarpiu, bet taikyti kitus jo teisių gynimo būdus, kaip pavyzdžiui nukelti darbuotojo atleidimo datą iki to laiko, kol pasibaigs nedarbingumo laikotarpis.

Apie draudimą įspėti ir atleisti darbuotoją, pašauktą atlikti privalomąją karo tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas buvo aptarta anksčiau.

Įstatymu taip pat saugomos tam tikros darbuotojų kategorijos, suteikiant jiems papildomas garantijas, kurios taikomos šiems darbuotojams: nėščioms moterims ir

³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 133 str. 1-2 d.

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija. *2010 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje K.V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas*, Nr. 3K-3-466/2010.

darbuotojams, auginantiems vaikus³³; sergantiems ir sužalotiems darbe darbuotojams³⁴; darbuotojų atstovams³⁵; pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius³⁶.

Garantijomis nėščioms moterims ir darbuotojams auginantiems vaikus siekiama apsaugoti pagrindinę ir bene svarbiausią visuomenės vertybę – šeimą. Pagal DK 132 str. 1 d. draudžiama nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus DK 136 str. 1 ir 2 d. nustatytus taip pat trumpalaikę darbo sutartį pasibaigus jos terminui. Pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką, pasinaudoti įstatymo 132 str. teikiamomis garantijomis yra nėščios darbuotojos teisė, bet ne pareiga³⁷. Tai reiškia, kad nėščia darbuotoja bet kuriuo metu turi teisę pareikšti apie naudojamąsi arba atsisakymą naudotis jai įstatymu suteikta garantija. Nėščia darbuotoja gali laisvai apsispręsti ir turi teisę garantijos galiojimo metu susitarti su darbdaviu dėl darbo sutarties nutraukimo, tačiau visais atvejais darbuotojos valia dėl atsisakymo naudotis nėščios moters garantija į darbo santykių apsaugą turi būti išreikšta aiškiai. Kasacinis teismas yra pasisakęs, kad nesant aiškiai išreikštos nėščios moters pozicijos, darbdavys neturi teisės nutraukti darbo sutartį anksčiau įstatymo nustatyto termino ir priešingu atveju darbo sutarties nutraukimas reikštų įstatyme įtvirtintos darbdavio pareigos pažeidimą³⁸. Darytina išvada, kad šia teise nėščia darbuotoja gali pasinaudoti tik tuo atveju, jeigu buvo tinkamai darbdaviui pranešta apie nėštumą. Būtent dėl netinkamo pranešimo darbdaviui apie nėštumą dažniausiai ir sukelia ginčus tarp šalių, kurie pasiekia teismus. „Tinkamas pranešimas“ įstatyme (DK 132 str. 1 d.) siejamas su darbdaviui pateikta medicinos pažyma apie nėštumą. Įstatymo leidėjas nenurodo medicininės pažymos formos: ar darbdaviui visais atvejais privaloma pateikti popierinę pažymą, ar tinka ir elektroninėmis formomis pateikta pažyma. Šiuo klausimu yra pasisakęs LAT byloje Nr. 3K-3-455/2012(S), kurioje darbuotojos atleidimo iš darbo metu buvo išduodami elektroniniai nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimai, apie kuriuos darbdavys iš karto informuojamas elektroniniu būdu pagal Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo

³³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 132 str.

³⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 133 str.

³⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 134 str.

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 135 str.

³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. Duomenys neskeltini, Nr. 3K-3-92/2005.

³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje I. A. v. UAB „Bomba“, Nr. 3K-3-129/2012.

atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės³⁹ (toliau – taisyklės). Šių taisyklių 2 p. nustatyta, kad elektroniniai nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimai išduodami elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų tvarkymo sistemoje (EPTS), pateisina neatvykimą į darbą ir yra pagrindas gauti motinystės socialinio draudimo išmoką. Minėtoje byloje atleista darbuotoja teigė neturėjusi pareigos gauti šios pažymos išrašo ir jo pateikti darbdaviui ar rašyti prašymą išleisti nėštumo ir gimdymo atostogų, nes tokios pareigos nenustatė jokios jos atleidimo metu galiojusios teisės normos⁴⁰. Apeliacinės instancijos teismas sprendime konstatavo, kad darbuotoja neperdavė nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimo atsakovui ir nesikreipė su prašymu suteikti nėštumo ir gimdymo atostogas, todėl jai esant neturėjo būti taikoma DK 131 str. nustatyta garantija. Darbuotoja informavo darbdavį apie prasidėjusias nėštumo ir gimdymo atostogas, o darbdavys pripažino žinojęs šį faktą. Šioje byloje, pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką⁴¹, LAT pažymėjo, kad duomenų bazėje buvo informacija apie išduotą pažymėjimą, nesuteikia pareigos darbdaviui be darbuotojo žinios išleisti jį tikslinių atostogų, siekiant pasinaudoti nėštumo ir gimdymo atostogomis, darbuotoja darbdaviui turėjo pateikti nėštumo ir gimdymo pažymėjimą bei prašymą išleisti šių atostogų. Atleista darbuotoja šių sąlygų nevykdė, todėl jai negalėjo būti taikomi apribojimai ir garantijos pagal DK 131 str. 1 d. 1 p. ir 132 str. 1 d. Kadangi šiai dienai sparčiai plėtojamas informacinių technologijų naudojimas, darytina išvada, kad su šiuo klausimu LAT formuojama praktika yra kritikuotina ir turėtų keistis – tinkamu pranešimu apie nėštumą turėtų būti laikoma ne tik popierinė pažymos forma, tačiau ir elektroninėmis formomis darbdaviui pateikta medicinos pažyma. Medicininės pažymos forma Nr. 046/a patvirtinta Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2015 m. lapkričio 6 d. įsakymu Nr. V-1259. Įstatymu nenurodoma, kas gali pasirašyti šią pažymą, poįstatyminiais aktais taip pat nėra aiškiai nurodyta, todėl manytina, kad tokią pažymą gali pasirašyti nėščiąją prižiūrintis akušeris – ginekologas. LAT praktikoje yra buvę atvejų, kuomet kilo ginčas dėl subjektų, galinčių pasirašyti medicinos pažymoje apie nėštumą – nėščia darbuotoja buvo neteisėtai atleista vien todėl, kad darbdavys jam pateiktą nėštumo pažymą vertino kaip neatitinkančią reikalavimų vien dėl to, kad ši pažyma išduota privačios

³⁹ Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės, patvirtintos Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 21 d. įsakymu Nr. V-653 /A1-356. *Valstybės žinios*, 2005, nr. 83-3078.

⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje B.Š. v. M.J. filma „Sermija“, Nr. 3K-3-455/2012 (S).

⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. UAB „Autosabina“, Nr. 3K-3-586/2004.

vaisingumo klinikos ir darbdavį vertė abejoti dėl darbuotojos nėštumo⁴². Šioje byloje LAT pabrėžė darbdavio pareigą imtis visų priemonių ir išsiaiškinti, ar darbuotoja tikrai laukiasi. To darbdavys nepadarė ir teismas pripažino neteisėtai atleidus nėščią darbuotoją. Nėščioms moterims taip pat garantuojama, kad darbdavys negali nutraukti darbo sutarties dėl nepatenkinamų darbuotojo rezultatų išbandymo laikotarpiu. 2014 m. kasaciniame teisme⁴³ buvo nagrinėjamas būtent toks ginčas, kuriuo darbuotoja būdama nėščia atleidimo iš darbo metu, prašė pripažinti atleidimą per išbandymo laikotarpį neteisėtu ir diskriminaciniu dėl lyties ir psichinės negalios, priteisti neturtinės žalos atlyginimą. Atleista darbuotoja skude nurodė atleidimo iš darbo priežastį – diskriminacija t.y. darbdavys, sužinojęs apie jos nėštumą, pasinaudodamas ieškovės psichine negalia, atleido ją iš darbo, lytis ir negalia išskyrė ją iš kitų atsakovės darbuotojų. LAT nurodė, kad atleistai darbuotojai net ir nereiškiant reikalavimų darbdaviui neteisėtai ją atleidus, būtina keisti darbo sutarties nutraukimo pagrindą bei priteisti ieškovei išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo t.y. pripažinti, kad darbuotoja atleista pažeidžiant draudimą atleisti nėščią, bet ne dėl neigiamų išbandymo rezultatų. Tikėtina, kad ši LAT formuojama praktika keistųsi priėmus siūlomą DK projektą, kuriame⁴⁴ darbo sutartis su nėščia darbuotoja jos nėštumo laiku ir iki jos vaikui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukta šalių susitarimu, jos iniciatyva, jos iniciatyva išbandymo metu taip pat kai baigiasi terminuota darbo sutartis suėjus jos terminui. Nuo darbdavio sužinojimo apie darbuotojos nėštumą dienos, iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai, darbdavys negali įspėti darbuotojos apie būsimą darbo sutarties nutraukimą ar priimti sprendimą nutraukti darbo sutartį kitais, negu nurodyta DK projekto 1 d., pagrindais⁴⁵. Manytina, kad darbdaviai norėdami atleisti darbuotoją „ras“ pagrindą kuriuo darbuotoją atleisti, tačiau nereikia pamiršti, kad teimuose įrodinėjimo pareiga teks būtent darbdaviui.

Galiojančiame DK 132 str. 2 dalyje įtvirtintas draudimas atleisti darbuotojus, auginantiems vaiką (vaikus) iki trejų metų, jeigu nėra darbuotojo kaltės (DK 129 str.). Įstatymiškai sureguliuotas ir pateikiamas baigtinis sąrašas asmenų, kuriems suteikiamos

⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje M. J. v. UAB „Vokė III“, Nr. 3K-3-220/2004.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje L. Š. v. Rumunijos ambasada Lietuvos Respublikoje, nr. 3K-3-199/2014.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, Reg.data 2016-03-21 Reg. XIIP-3234(2), 61 str. 1 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 26 d.]. Prieiga per internetą: < <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r> >

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, Reg.data 2016-03-21 Reg. XIIP-3234(2), 61 str. 2 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: < <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r> >

atostogos vaikui prižiūrėti: pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (itėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai⁴⁶. 2005-2015 metų laikotarpyje LAT nebuvo nagrinėta bylų, kuriose būtų pažeistos vaiką (vaikus) iki trejų metų auginančių darbuotojų garantijos pagal 132 str. 2 d., todėl LAT praktikos šiuo klausimu nėra. DK projekte siūloma išplėsti šio galiojančio DK 132 str. 2 d. ribas ir užtikrinti darbuotojams kurie augina vaiką iki trejų metų amžiaus, pirmenybės teisę būti perkeltiems į kitą darbą, kai darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbdavio veiklos pakeitimo ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla bei teisę likti darbe, kai darbdaviui perteklinę darbo funkciją vykdo keletas darbuotojų, o atleidžiama tik dalis iš jų dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla.

Išstatamu taip pat užtikrinamos garantijos darbuotojų atstovams, su kuriais pagal DK 134 str. negalima nutraukti darbo sutarties pagal DK 129 str. be išanstinio atstovaujamojo organo sutikimo. 134 str. 1 d. nustatyta garantija gali būti taikoma ir kitiems darbuotojams, jeigu tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje. Tokiais atvejais, darbuotojai negali būti atleidžiami be kitų organų sutikimo – darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį turi kreiptis į atstovaujамąjį organą tikslu gauti tokį sutikimą. Atstovaujамajam organui suteikiama 14 dienų nuo pareiškimo gavimo dienos raštu nuspręsti, ar duoda sutikimą ar ne atleisti darbuotojų atstovą. Atstovaujамajam organui nepateikus atsakymo preziumuojama, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį. Jeigu atstovaujамasis organas neleidžia atleisti darbuotojo, darbdavys turi teisę teismo tvarka tai ginčyti įrodant, kad šis atstovaujамojo organo sprendimas iš esmės pažeidžia darbdavio interesus, o teismas, įvertinęs šiuos įrodymus - panaikinti tokį sprendimą. Darbdavio interesų esminis pažeidimas yra vertinamoji sąvoka, kuri kiekvienu konkrečiu atveju yra individuali ir priklauso nuo konkrečios bylos aplinkybių⁴⁷. LAT byloje Nr. 3K-3-13/2011⁴⁸ tokia priežastimi buvo pripažinta darbuotojos, kurios atleidimui buvo prašoma sutikimo, nepakankama kvalifikacija, profesiniai gebėjimai, elgesys darbe, kas suvaržė darbdavio siekį užtikrinti įmonės pagrindinių funkcijų tinkamą vykdymą. Tai, kad priekaištai dėl kompetencijos stokos reiškiami asmeniui, dirbančiam parduotuvės vadovu, pripažintina aplinkybe, patvirtinančia, jog ginčijamas sprendimas iš esmės pažeidė darbdavio interesus. Svarbu tai, kad šioje byloje darbdavio prašyme nurodomi argumentai siejami ne su

⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 180 str. 1 d.

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Eiginta“ v. Kauno apskrities profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-13/2011

⁴⁸ *Ibidem*.

darbuotojo, dėl kurio būsimo atleidimo buvo prašoma sutikimo, veikla profesinėje sąjungoje, bet su kitomis darbdaviui ypač aktualiomis priežastimis (paaiškėjusia aplinkybe, jog vadovaujamąjį darbą dirbti priimtas nepakankamos kvalifikacijos ir profesinių gebėjimų darbuotojas). LAT šioje byloje konstatavo, kad nagrinėjant aptariamo pobūdžio bylas neanalizuojami, netiriami ir nenustatinėjami darbuotojo galimo atleidimo iš darbo pagrįstumo faktai. Nutraukdamas darbo sutartį, darbdavys veikia savo rizika. Darbo sutarties nutraukimo pagrįstumas ir teisėtumas gali būti patikrinti tik po to, kai šis veiksma – darbo sutarties nutraukimas – įvyksta, o suinteresuotas asmuo pareiškia ieškinį teisme⁴⁹. Pažymėtina ir tai, kad darbdavio prašymą nagrinėjantis atitinkamas subjektas ne tik turi nuspręsti per keturiolika dienų nuo prašymo gavimo ir sutikimą ar nesutikimą pateikti raštu, bet savo nesutikimą turi motyvuoti. Nagrinėjamoje byloje teismų konstatuota, kad, svarstant darbdavio prašymą, jo motyvai nebuvo vertinti, tai suteikė teismams pagrindą padaryti išvadą, jog atsisakymas duoti sutikimą yra teisiškai nepagrįstas. Teismų praktikoje yra pasitaikę atvejų, kada tas pats darbuotojas buvo išrinktas į kelis atstovaujamuosius organus. Įstatymu tokie atvejai nėra reglamentuoti, tačiau LAT dar 2003 metais⁵⁰ yra išaiškinęs, kad darbuotojas, išrinktas į keletą darbuotojų atstovaujamųjų organų ir (arba) kuriam atitinkamos garantijos nustatytos kolektyvinėje sutartyje arba įstatymuose negali būti atleistas iš darbo be kiekvieno iš tų organų, kurių sutikimas reikalingas, išankstinio sutikimo, todėl sprendžiant tokio darbuotojo atleidimą, darbdaviui privaloma gauti visų darbuotojų atstovaujamųjų organų sutikimus. Toks LAT išaiškinimas yra tapęs precedentu ir šiai dienai laikomasi tokios pačios suformuotos praktikos: pavyzdžiui, LAT byloje Nr. 3K-3-300/2014 (S)⁵¹ darbuotojas buvo dviejų veikiančių profesinės sąjungos renkamojo organo narys, darbdavys tai žinojo. Darbdavys dėl sutikimo atleisti darbuotoją kreipėsi tik vieną profesinę sąjungą prognozuodamas, kad sutikimas atleisti darbuotojų atstovą nebus gautas. LAT šioje byloje konstatavo, kad darbdavys tinkamai nevykdė įstatyme nustatytos pareigos pagal DK 134 straipsnio 1 dalį ir nesikreipė į profesinę sąjungą, apie kurios sukūrimą jam buvo pranešta iki darbuotojo atleidimo bei buvo nurodyta, kad darbuotojas yra šios profesinės sąjungos renkamojo organo narys, dėl sutikimo atleisti darbuotoją. Darbdaviui neįvykdžius privalomos

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Eiginta“ v. Kauno apskrities profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-13/2011.

⁵⁰ 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.

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje N. V.v. VĮ „Turto bankas“, Nr. 3K-3-300/2014 (S).

atleidimo sąlygos, nustatytos DK 134 str. 1 d., darbuotojo atleidimą teismai pagrįstai pripažino neteisėtu.

Dar viena įstatymu suteikiama garantija darbuotojui įtvirtinta DK 135 straipsnyje, jame pateiktas baigtinis sąrašas asmenų, kuriems suteikiama pirmenybės teisė būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų: 1. kurie toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga; 2. kurie vieni augina vaikus (įvaikius) iki 16 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 30 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 3 metai; 5. kuriems tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje; 7. kurie yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamojį organą⁵². Šios garantijos tikslas – numatyti teisės į darbą apsaugos priemones tam tikrų kategorijų darbuotojams, kuriems tokia speciali apsauga yra reikalinga darbuotojų skaičiaus mažinimo atveju. Realizuojant šį tikslą, aptariamoje teisės normoje nustatytos tam tikrų kategorijų darbuotojų teisės į darbą apsaugos priemonės turi būti taikomos nepriklausomai nuo to, dėl kokių priežasčių mažinamas darbuotojų skaičius. LAT laikosi pozicijos, kad DK 135 str. taikomas tik tais atvejais, kai darbuotojų skaičius mažinamas dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, o kai darbuotojų skaičius mažinamas dėl panašių svarbių priežasčių – netaikomas, DK 135 str. tikslas nebūtų realizuotas, todėl DK 135 str. turi būti taikomas, kai darbuotojų skaičius mažinamas ne tik dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, bet ir dėl DK 129 str. 2 d. numatytų panašių svarbių priežasčių⁵³. Preziumuojama, kad pagal DK 135 str. darbuotojams paliktiems dirbti suteikiama pirmenybės teisė tais atvejais, kai dėl ekonominių, technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir panašių svarbių priežasčių tos pačios specialybės arba tas pačias pareigas einančių darbuotojų darbo vietų sumažėjo, tačiau tokių darbo vietų išliko ir jose likti dirbti pretenduoja du ar daugiau tų darbą dirbančių tos pačios specialybės arba tas pačias pareigas einančių darbuotojų, t.y. pirmenybės teisės darbuotojui taikymas siejamas visų pirma su šalių sudarytos darbo sutarties tęsimu. To paties DK 135 str. 2 dalyje įtvirtinta, kad 135 str.

⁵² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 135 str.

⁵³ 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.

1 d. 2 – 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. Dėl šios straipsnio dalies netinkamo supratimo bei taikymo dažnai dažnai kyla teisiniai ginčai. LAT senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 12.6 punkte išaiškino, kad sąvoka „specialybė“ DK 135 str. 2 d. prasme apima ir sąvoką „pareigos“, t. y. pagal DK 135 str. 2 d. pirmenybė taikoma ne tik tos pačios specialybės, bet ir tas pačias pareigas einantiems darbuotojams⁵⁴. DK 135 str. 1 d. 2 - 5 punktuose įtvirtinta darbuotojo pirmenybė ją turintiems darbuotojams kvalifikacijos kriterijaus pagrindu taikoma tiek prieš kitus tos pačios specialybės darbuotojus, turinčius pirmenybės teisę pagal DK 135 str. 1 d. 2 - 5 punktus, tiek ir prieš pirmenybės teisės būti paliktiems dirbti neturinčius tos pačios specialybės darbuotojus. Tame pačiame nutarime 12.7 punkte LAT senatas pažymėjo, kad mažinant darbuotojų skaičių, būti palikti dirbti tarpusavyje konkuruoja du ar daugiau darbuotojų, kurių kvalifikacija yra vienoda, tai dirbti turėtų būti paliekamas labiau socialiai pažeidžiamas darbuotojas. Pagal DK 135 str. 2 d. tos pačios specialybės darbuotojų kvalifikacija paprastai turi būti lyginamuoju aspektu vertinama viso darbdavio mastu, t. y. jeigu darbdavys yra įmonė, įstaiga, organizacija – tai įmonės, įstaigos, organizacijos mastu. Pagal LAT formuojamą praktiką papildomų specializacijų turėjimas nereiškia aukštesnės kvalifikacijos, o papildoma specializacija nėra papildoma kvalifikacija, atspindinti geresnius darbuotojo įgūdžius pagrindinio (atliekamo) darbo kontekste. Tame pačiame, jau minėtame 2003 m. gruodžio 29 d. LAT senato nutarime Nr. 44 12.8 punkte senatas pateikė „schemą“, kuria vadovaujantis ginčą nagrinėjęs teismas, tikrindamas, ar atleidžiant darbuotoją iš darbo nebuvo pažeisti DK 135 str. reikalavimai, turi nustatyti: 1. ar darbuotojas turėjo pirmenybės teisę ir pagal kurią DK 135 str. 1 dalies punktą ši teisė jai suteikiama; 2. ar kiti atitinkami darbuotojai, palikti dirbti įstaigoje, turėjo pirmenybės teisę ir pagal kurią (kuriuos) DK 135 str. 1 d. punktą ar jos neturėjo; 3. ar darbuotojui turi būti taikoma jo turima pirmenybė ir prieš kuriuos paliktus dirbti darbuotojus. LAT senatas yra konstatavęs, kad teismai negali apsiriboti vien tik darbdavio atliktų ar neatliktų, atleidžiant darbuotoją iš darbo, veiksmų konstatavimu, o turi pats minėtas aplinkybes aiškintis ir duoti joms įvertinimą. Šio LAT senato išaiškinimo laikomasi ir dabar, o teismai tikrindami, ar atleidžiant darbuotoją iš darbo nebuvo pažeisti DK 135 str. reikalavimai naudojami tomis pačiomis išaiškintomis taisyklėmis. Svarbu paanalizuoti DK 129 str. 4 d. ir 135 str. santykį, apie kurį LAT yra pasisakiusi byloje Nr.

⁵⁴ 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.

3K-3-9/2013. Šioje byloje darbo sutartį darbdavys nutraukė su darbuotoja pagal DK 129 str. dėl darbuotojų skaičiaus mažinimo, kuris atliktas dėl jos darbovietėje atliekamų struktūrinių pertvarkymų. Esant darbuotojos aukštesnei kvalifikacijai, pagal DK 135 str. 2 dalį ji turėtų pirmenybės teisę šio straipsnio 1 d. 2 – 5 punktuose nustatytus reikalavimus atitinkančių darbuotojų atžvilgiu, tačiau darbdavys nurodytoms trimis darbuotojoms taikė garantijas, numatytas DK 129 str. 4 d., t. y. kad su jomis negali būti nutrauktos darbo sutartys, nes nėra ypatingo atvejo, kuriam esant jų palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus⁵⁵. Iš DK 129 str. 4 d. nuostatos formuluotės darytina išvada, kad darbdavys pats sprendžia, kada yra ypatingas atvejis ir ar konkretaus darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeis jo interesus. Esant DK 129 str. 4 d. nustatytai garantijai, toks darbuotojas turi pirmenybę prieš darbuotoją, kuris yra aukštesnės kvalifikacijos, bet neturi šios garantijos⁵⁶. Siūlomu DK projektu darbuotojams pirmenybės teisė likti dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius nebeliktų, todėl aktuali teismų praktika šiuo klausimu taip pat keistųsi.

Išanalizavus darbo sutarčių nutraukimo apribojimus bei atleidžiamiesiems darbuotojams teikiamas papildomas garantijas darytina išvada, kad darbuotojui įstatymu suteikiama labai plati apsauga, lyginat su darbdaviu. Darbdavys neturi tiek teisių, o nutraukdamas darbo sutartį kai nėra darbuotojo kaltės, darbdavys privalo griežtai laikytis įstatyme numatytų reikalavimų.

1.3. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarka

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės griežtai reglamentuotas įstatymu, o jos nesilaikymas konstatuojamas neteisėtu atleidimu. Be jau ankstesnėse dalyse aptartų sąlygų, darbdaviui nutraukiant darbo sutartį su tokiu darbuotoju pagal DK 129 str., darbdaviui kyla pareiga laikytis darbo sutarties nutraukimo tvarkos, apimančios: 1. darbuotojo išpėjimą apie atleidimą (DK 130 str.); 2. kito darbo pasiūlymą (DK 129 str. 1 d.); 3. atsiskaitymą (DK 141 str.) išeitinių išmokų išmkėjimą (DK 140 str.);

Darbo sutarties nutraukimo teisėtumą nulemia ne tik įstatyme nustatyto pagrindo buvimas, bet ir tinkamai įvykdyta atleidimo procedūra. Nutraukti neterminuotą darbo sutartį darbdavio iniciatyva galima, prieš tai darbuotoją atitinkamai raštu pasirašytinai išpėjus ir jeigu darbuotojo negalima perkelti į kitą darbą⁵⁷. Šios dvi sąlygos privalomos

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje D. R. v. biudžetinė įstaiga „Utenos vaikų globos namai“, Nr. 3K-3-9/2013.

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. AB „Smiltynės perkėla“, bylos Nr. 3K-3-162/2012.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 129 str. 1 d.

atleidžiant darbuotoją pagal DK 129 str. Darbo sutarties nutraukimo įspėjimo terminai numatyti DK 130 str. Įspėjimo terminas, kai darbuotojas atleidžiamas iš darbo nesant jo kaltės, yra viena iš darbuotojo teisių į darbą apsaugos garantijų, kad apsaugotų darbuotoją nuo neigiamų padarinių netikėtai nutraukus darbo sutartį ir sudarytų galimybę susirasti kitą darbą. Bendrasis įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas – 2 mėnesiai, tačiau tame pačiame DK 130 str. pateikta ir šio termino išimtis: darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metų, neįgalieji, darbuotojai, auginantys vaikų iki keturiolikos metų turi būti raštu pasirašytinai įspėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius. Kolektyvinėje sutartyje ar įstatyme gali būti nustatyti kitokie įspėjimo apie atleidimą terminai. Įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas skaičiuojamas pagal DK 26 str. įtvirtintas taisykles. Įspėjime darbdavys privalo nurodyti šias aplinkybes: atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybės, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas; atleidimo iš darbo datą; atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką⁵⁸. Įspėjimo turinio reikšmė ypač svarbi įrodinėjant ar darbdavys teisėtai atleido iš darbo, kadangi esant tokiems ginčams, teismai turi patikrinti, ar įspėjimas atitinka DK 130 str. 2 d. 1 p. reikalavimus. Pagal LAT formuojamą praktiką, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį tik dėl tos svarbios priežasties, kurią jis nurodė įspėjime apie atleidimą iš darbo, o atleidimas kitu pagrindu laikytinas atleidimu iš darbo be įspėjimo t.y. darbo sutarties nutraukimui kaip pagrindui pagal DK 129 str. būtina juridinių faktų sudėtis, o ją sudarantys faktai turi atsispindėti įspėjime dėl atleidimo iš darbo⁵⁹. Kadangi dažniausiai darbo sutarties nutraukimas darbuotojui sukelia neigiamas pasėkmes, įstatymu (DK 130 str. 3 d.) taip pat įtvirtinta pareiga darbdaviui per įspėjimo laikotarpį duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms, o šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per įspėjimo terminą. Kol darbuotojas naudojasi šia įstatymu teikiama garantija, už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Tai yra darbuotojui įstatymu suteikiama teisė, kuria darbuotojas gali ir nepasinaudoti. Teisėjų kolegija ne kartą yra konstatavusi, kad darbuotojui per įspėjimo laikotarpį nesikreipus į darbdavį dėl laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškai suteikimo, darbdavys LR DK 130 str. 3 d. reikalavimo nepažeidžia, o dėl to priteisti darbuotojui piniginę kompensaciją už nesuteiktą tokį laiką nėra teisinio pagrindo⁶⁰.

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

⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje B.S. v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*, Nr. 3K-3-144/2004.

⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2006 m. gegužės 15 d. nutartis civilinėje byloje G.V. v. AB "Kauno energija"*, Nr. 3K-3-333/2006.

DK 130 str. 4 d. nustatyta, kad įspėjimo terminas pratęsimas 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. Darytina išvada, kad šia įstatymu garantuojama norma siekiama užtikrinti darbuotojų teisių apsaugą, nes ligos laikotarpiu darbuotojo galimybė susirasti kitą darbą yra ribota bei komplikuoata. Kasacinis teismas DK 130 str. 4 d. įtvirtintą normą aiškina taip, kad įspėjimo terminas pratęsimas tiek kalendorinių dienų, kiek įspėjimo termino metu darbuotojas buvo nedarbingas ar atostogavo ir darbdavys teisę nutraukti darbo sutartį gali įgyvendinti kitą dieną po pratęsto įspėjimo pasibaigimo dienos, jeigu šalys nesusitaria kitaip⁶¹. Iš šio aiškinimo kyla klausimas, kaip teismų praktikoje vertinama tokia situacija, kuomet darbuotojo įspėjimo terminas nepratęsimas tinkamai pagal DK 130 str. 4 d. ir kokios kils darbdaviui teisinės pasekmės. Pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką, situacija, kai darbuotojo įspėjimo terminas nepratęsimas tinkamai pagal DK 130 str. 4 d. nuostatas, ar jis atleidžiamas nepasibaigus prasitęsęs atleidimo terminui vertintina ne kaip absoliutus atleidimo iš darbo neteisėtumą suponuojantis pažeidimas, bet kaip pažeidimas, kuris šalintinas teismui pratęsiant įspėjimo terminą iki įstatyme nustatyto ir priteisiant darbuotojui už papildomą laikotarpį, kurio metu darbo sutartis negalėjo būti nutraukta, atitinkamą piniginę kompensaciją⁶². Jeigu darbuotojas atleidžiamas iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas (DK 130 str. 5 d.) Teismų praktikoje gana dažnai nagrinėjami iš to kylantys ginčai, sprendžiant juos laikomasi LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 pateikto išaiškinimo, kad jeigu darbdavys pažeidžia DK 130 str. 5 d. numatytą pareigą, toks pažeidimas nesudaro pagrindo darbuotojo atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu, tačiau tokiu atveju darbuotojo atleidimo iš darbo terminas perkeliamas iki to laiko, kada turėjo pasibaigti pranešimo terminas⁶³. Už laiką, kuriam perkeltas darbuotojo atleidimo iš darbo terminas (data), teismas priteisia iš darbdavio darbuotojui vidutinį darbo užmokestį.

Darbdaviui nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju pagal DK 129 str. nesant darbuotojo kaltės), darbdaviui atsiranda pareiga ieškoti galimybių atleidžiamą iš darbo darbuotoją jo

⁶¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. Radviliškio Gražinos vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-427/2010.

⁶² 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, Nr. 3K-3-198/2012.

⁶³ 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. 8.8.

sutikimu perkelti į kitą darbą. LAT yra konstatavęs⁶⁴, kad kitas darbas darbuotojui gali būti siūlomas tiek individualiai, tiek gali būti siūlomas ir suteikiant darbuotojui informaciją apie laisvas darbo vietas įmonėje bei sudarant sąlygas išpėtam apie atleidimą darbuotojui pareikšti norą būti perkeltam, svarstant darbuotojo iniciatyvą dėl perkėlimo. Tuo tarpu darbuotojas, turėdamas informacijos apie laisvas darbo vietas per išpėjimo laikotarpį, sąžiningai naudodamasis savo teise dėl perkėlimo į kitą darbą pagal DK 129 str. 1 d., turėtų informuoti darbdavį apie savo sutikimą būti perkeltam į kitą konkretų darbą, o darbdavys privalėtų tai svarstyti. Tokia situacija buvo nagrinėjama LAT byloje Nr. 3K-3-414-248/2015⁶⁵, kuomet darbuotojas turėjo informaciją apie laisvas darbo vietas (užėmė personalo skyriaus viršininko pavaduotojo pareigas ir žinojo apie laisvas darbo vietas), tačiau neteikė pageidavimo eiti šias ar kitas buvusias laisvas pareigas, turėjo teisinių žinių ir visas galimybes aktyviai reaguoti į darbdavio veiksmus, situaciją darbovietėje ir pan. LAT šioje byloje išaiškino, kad darbuotojo elgesys, kada susipažinus su galimu darbo sutarties nutraukimo faktu nesiimant absoliučiai jokių veiksmų siekiant persikvalifikuoti, informuoti darbdavį apie papildomai įgytas kompetencijas, ignoruojant informaciją apie laisvas darbo vietas negali būti laikomas teisingu, protingu ir sąžiningu.

Kito darbo samprata įstatymiškai nėra apibrėžta. Teismų praktikoje kitas darbas aiškinamas kaip nebūtinai atitinkantis darbuotojo kvalifikacijos⁶⁶. Iš to seka, kad darbdavys privalo atleidžiamam darbuotojui pasiūlyti bet kokią tuo metu darbovietėje esančią laisvą darbo vietą. Tačiau tokia išvada prieštarautų kitam LAT išaiškinimui, kad darbdavys nėra įpareigojamas siūlyti darbuotojui kitos darbo vietos, kuriai užimti darbuotojo profesija, specialybė, kvalifikacija, sveikatos būklė, nėra tinkami⁶⁷. Toks išaiškinimas atitinka ir LAT bylą 3K-3-224-701/2015, kuomet darbuotojos kvalifikacija neatitiko tuo metu laisvai auklėtojos pareigybei užimti pareiginiuose nuostatuose keliamų reikalavimų, todėl darbdavys nepasiūlydamas darbuotojai auklėtojos darbo vietos ir į šią jos neperkeldamas, nepažeidė DK reikalavimų. Šioje byloje LAT pažymėjo, kad pripažinimą, kad darbdavys pažeidė DK 129 str. 1 d. reikalavimus, lemia ne faktas, jog darbdavys nepasiūlė darbuotojui kito darbo, o faktas, kad darbdavys neperkėlė darbuotojo į kitą darbą, nors tokia galimybė

⁶⁴ 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, Nr. Nr. 3K-3-102/2009.

⁶⁵ 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.

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje R. R. v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-514/2007.

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje F.V. v. AB „Anykščių vynas“, Nr. 3K-3-156/2008.

buvo⁶⁸. Ar darbdavys laikėsi DK 129 str. 1 d. reikalavimų, sprendžiama atsižvelgiant į darbuotojo perkėlimo į tokį darbą teisinės pasekmės jo turimų garantijų aspektu, darbuotojo gautinų ir prarastinų su darbo santykiais susijusių išmokų balansą, į tai, ar darbuotojo interesai objektyviai yra pažeisti.

Įstatymė nėra numatyta, kaip sudaromas laisvos darbo vietos siūlymo eiliškumas bei kuriam iš atleidžiamų darbuotojų priklauso pirmumo teisė gauti tokį pasiūlymą. Sprendžiant teisiniuose ginčiuose tokį eiliškumo klausimą, laikomasi 2004 metais šiuo klausimu yra pateikto kasacinio teismo išaiškinimo, kad pirmumo teisė gauti pasiūlymą priklauso anksčiau įspėtam dėl atleidimo iš darbo darbuotojui, jei jam pagal jo dalykines savybes laisva darbo vieta gali būti siūloma⁶⁹. Darbdavio pareiga siūlyti kitą darbą yra imperatyviai reglamentuota įstatymu, todėl kilus teisminiam ginčui dėl šios pareigos pažeidimo, darbdaviui kils pareiga įrodyti, kad kito darbo, kurį turėjo pasiūlyti atleidžiamam darbuotojui, tuo metu darbovietėje nebuvo. Darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu DK ar kitais įstatymais ar darbdavio ir darbuotojo susitarimu nenustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka⁷⁰. Darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias pinigų sumas, nustatyta tvarka užpildyti darbuotojo darbo sutartį. Įstatymu garantuojama, kad nutraukus darbo sutartį pagal DK 129 str. darbuotojui, su kuriuo nutraukta darbo sutartis, išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje pagal DK 140 str. 1 d. Kai nėra darbuotojo kaltės, darbuotojui išmokama jo dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka, jeigu įstatymai ar kolektyvinės sutartys nenustato kitaip. Manytina, kad taip įstatymu garantuojamomis pinigėmis išmokomos siekiama apsaugoti atleistą darbuotoją nuo galimų tiek psichologinių, tiek finansinių sunkumų, su kuriuos atleistas darbuotojas gali patirti iki kol susiras naują darbą.

Apibendrinant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, tvarką tenka pripažinti, kad įstatymu numatyta nemažai reikalavimų, kurių turi paisyti darbdavys norėdamas nutraukti darbo sutartį nesant darbuotojo kaltės pagal DK 129 str. privalo laiku bei tinkamai įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, esant galimybei pasiūlyti kitą darbą, laikytis įstatyme (jei nenumatyta kitaip) reglamentuotos

⁶⁸ 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.

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje R. L. v. UAB "Ilsanta", Nr. 3K-3-227/2004.

⁷⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 141 str. 1 ir 2 d.

atsiskaitymo bei išeitinių išmokų išmokėjimo tvarkos. Šių reikalavimų nesilaikymas darbdaviui reiškia teisinių pasėkmių atsiradimą, o darbuotojui – teisių pažeidimą.

2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA DĖL DARBUOTOJO KALTĖS

Darbo sutartis darbdavio iniciatyva gali būti nutraukta dėl darbuotojo kaltės – darbuotojui pažeidus darbo drausmę. Toks darbo sutarties nutraukimas apima du atvejus:

1. dėl pakartotinio darbo drausmės pažeidimo (DK 136 str. 3 d. 1 p.);
2. už šiukščius darbo drausmės pažeidimus (DK 136 str. 3 d. 2 p.).

Nutraukti darbo sutartį šiais pagrindais yra darbdavio teisė, bet ne pareiga. Tenka pripažinti, kad šie darbo sutarties nutraukimo pagrindai tarpusavyje labai panašūs, keliantys daug ginčų ir praktinio taikymo klausimų. Praktinio taikymo klausimų problemišumą dažniausiai sudaro tai, kad darbdaviui šie abu pagrindai yra labai parankūs – jais remiantis atleidžiant darbuotoją nereikia laikytis išankstinio įspėjimo tvarkos ir terminų, darbuotojui nereikia mokėti išeitinės išmokos, o tai gali sudaryti pagrindą galimam darbdavio piktnaudžiavimui. Tokio darbuotojo atleidimas DK 136 str. 3 d. 1 ar 2 punkto pagrindu reiškia ir darbuotojui teikiamos apsaugos bei garatijų praradimą, kurios ateityje gali turėti didelę reikšmę ieškantis darbo ar įsidarbinus⁷¹. Kai atleistas darbuotojas mano, kad su juo darbo sutartis nutraukta nepagrįstai taikant DK 136 str. 3 d. 1 ar 2 punktą, toks darbuotojas gali per mėnesį pareikšti ieškinį dėl neteisėto atleidimo iš darbo tiesiogiai teisme.

Kadangi atleidimas iš darbo DK 136 straipsnio 3 dalies 1 arba 2 punkto pagrindu yra drausminė nuobauda, aiškinant šiuos abu pagrindus neatsiejamai taikomos ir DK XVI skyriuje “Darbo drausmė” įtvirtintos taisyklės.

2.1. Darbo sutarties nutraukimas dėl pakartotinio darbo drausmės pažeidimo

Darbo sutarties nutraukimo pagrindas suprantamas kaip tam tikras juridinis faktas arba jų sudėtis, kuriai esant leidžiama nutraukti darbo sutartį. Darbo sutarties nutraukimas dėl pakartotinio darbo drausmės pažeidimo (DK 136 str. 3 d. 1 p.) leidžiamas tik kai yra šių juridinių faktų sudėtis, kad: 1. darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; 2. darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; 3. darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą (DK 240 str. 3 d.); 4. pakartotinio darbo drausmės

⁷¹ AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos Teismų praktikoje. JURISPRUDENCIJA, 2015, 22(1), p. 77.

pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti; 5. darbdavio iniciatyva⁷².

Pagal įstatyminių reglamentavimų darbuotojų drausminės atsakomybės pagrindas yra darbo drausmės pažeidimas, kuris suprantamas kaip darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės⁷³. Įstatyme neapibrėžti kaltės forma ir laipsnis, kurių pakaktų atsakomybei taikyti, tačiau įstatyme darbuotojo kaltė nesiejama vien su jo tyčiais veiksmais, dėl to darbuotojo aplaidus neveikimas darbe ar nerūpestingai atliekamos darbo funkcijos taip pat reiškia jo kaltę. Neteisėtu darbuotojo elgesiu būtų galima pripažinti tokį asmens elgesį, kuris neatitinka norminių teisės aktų nustatytų taisyklių, taip pat darbo tvarkos taisyklių, pareiginės instrukcijos. Neteisėtai veikai paprastai būdinga tai, kad ja ne tik pažeidžiamas norminis teisės aktas, bet ir darbdavio subjektyvioji teisė, pakenkiama jo tam tikram interesui⁷⁴. DK 35 str. 1 d. įtvirtinta, kad darbuotojai, įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. To paties DK 35 str. 2 d. numatyta, kad darbuotojai, įgyvendindami darbo teises ir vykdydami pareigas, neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų. Darbuotojų pareigos apibrėžtos DK 228 str., kuriuo darbuotojai privalo dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. Iš šios normos seka tai, kad darbuotojas, kuris nesilaiko neteisėtų darbdavio reikalavimų, nebus laikomas padaręs darbo drausmės pažeidimą, darbdavys ir jo administracija neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, nesulygtą darbo sutartimi⁷⁵, taip pat reikalauti, kad darbuotojas pradėtų darbą, jeigu jis neapmokytas ar neinstrukuotas saugiai dirbti⁷⁶. Nustatant darbo drausmės pažeidimo faktą didelę reikšmę turi darbdavio pareiga supažindinti darbuotoją su darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, saugos ir sveikatos norminiai aktais bei kitais darbovietėje galiojančiais aktais. Jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami

⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*. 2004, 21.

⁷³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 234 str.

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje V. Ž. v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“, Nr. 3K-3-178/2005.

⁷⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 119 str.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 270 str. 1 d.

kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas. Įstatymu nėra numatyta rašytinė tokių supažindinimų forma, tačiau iš to, kad pareiga teisme įrodyti supažindinimo fakto buvimą teks darbdaviui (CPK 178 str.), darbdavys turėtų iš anksto apgalvoti tokio nerašytinio supažindinimo pasėkmes. LAT byloje 3K-3-511/2010 teismas yra išaiškinęs, kad tyčinis darbuotojo atsisakymas pasirašyti tokiuose dokumentuose negali būti pagrindas skirti drausminę nuobaudą, o esant tokiems atvejams darbuotojui taikoma visiškai kita įspėjimo dėl atleidimo iš darbo ir atleidimo iš darbo procedūra⁷⁷.

Drausminės nuobaudos skyrimas visais atvejais skiriamas darbdavio iniciatyva. Už darbo drausmės pažeidimą, kaip drausminę nuobaudą, skiriama pastaba, papeikimas arba atleidimas iš darbo⁷⁸. Kai kurioms darbuotojų kategorijoms įstatymuose ir kituose darbo drausmę reglamentuojančiuose norminiuose teisės aktuose gali būti nustatytos ir kitos drausminės nuobaudos. Jeigu darbuotojui, kuriam taikoma bendroji drausminė atsakomybė už darbo drausmės pažeidimus, paskirta kitokia, negu nurodyta DK 237 str. 1 d. drausminė nuobauda, pavyzdžiui griežtas papeikimas, piniginė bauda, darbuotojo perkėlimas į kitą darbą ir pan., tai ji vertintina kaip neteisėta ir nesukelianti jokių teisinių padarinių. Įvertindamas darbo drausmės pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau, prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Jei per darbdavio arba administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo. Teismų praktikoje pažymėta, kad darbdaviui raštu pareikalavus prasižengusį darbuotoją pasiaiškinti, teikti pasiaiškinimą yra darbuotojo teisė, bet ne pareiga⁷⁹. Drausminė nuobauda skiriama darbdavio arba administracijos įsakymu (nurodymu) ir darbuotojui apie tai pranešama pasirašytinai (DK 240 str.). Teismų formuojamoje praktikoje pažymima, kad įsakyme skirti drausminę nuobaudą darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas visais atvejais turi būti pagrįstas ne formaliais darbuotojo atleidimo darbo trūkumais, o konkrečiu darbo drausmės pažeidimu, nurodant darbuotojo neteisėtus veiksmus ir konkrečius pažeistus teisės aktus⁸⁰. Ši teismų praktika turi išimčių, kai reikia įrodyti vadovaujančias pareigas užimačių darbuotojų darbo drausmės pažeidimo faktą. Pradėtoje formuoti kasacinio teismo praktikoje šiuo aspektu

⁷⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. Klaipėdos rajono Plikių pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-511/2010.

⁷⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 237 str. 1 d.

⁷⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. Sodinkų bendrija „Volungėlė“, Nr. 3K-3-448/2009.

⁸⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje I. Č. (M.) ir M. M. v. UAB „Kelio“ restoranai, Nr. 3K-3-69/2007.

išaiškinta, kad vadovaujamas darbas pagal savo esmę yra susijęs su savarankiškumu, diskrecija, reikalingų sprendimų priėmimu, atsakomybe, o šios pareigos lemia kontrolės funkcijos turėjimą, kurios nepanaudojimas reiškia atsakomybės prisiėmimą už dėl to kilusius galimus neigiamus padarinius⁸¹. Kadangi vadovujančio darbuotojo veiksmai ar neveikimas, sprendimai gali turėti įtakos didelės dalies ar netgi visos bendrovės ar įstaigos veiklai, kaip pavyzdžiui finansinės būklės pablogėjimas, įsipareigojimų nevykdymas, todėl tokių darbuotojų veiklos vertinimui taikomi aukštesni standartai ir griežtesni reikalavimai. Šiuo pagrindu, LAT byloje 3K-3-134-469/2015⁸² atleisto vadovo pateiktus argumentus, kad įmonėje nebuvo nustatyta žurnalų pildymo tvarka, susiaurinta jo, kaip vadovo pareigų apimtis dėl kurios jis neturėjo pareigos kontroliuoti kitų darbuotojų darbą, LAT pripažino nepagrįstais ir darbo drausmės pažeidimą paliko galioti. Toks išaiškinimas patvirtina, kad LAT nesuabsoliutina vienos darbo santykių šalies.

Atleidžiant darbuotoją dėl pakartotinio darbo drausmės pažeidimo (DK 136 str. 3 d. 1 p.) LAT pabrėžė, kad šiam pagrindui taikyti yra būtinas per paskutinius 12 mėnesių paskirtos nuobaudos galiojimas t. y. būtinas pakartotinio darbo pareigų pažeidimo nustatymas⁸³. Teismas, nagrinėdamas ginčą dėl atleidimo iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 1 punktą teisėtumo, turi patikrinti anksčiau nei atleidimas iš darbo ieškovui skirtos bei darbo sutarties nutraukimo, dėl kurio nagrinėjamas ginčas, pagrindo sudėties elementu esančios drausminės nuobaudos teisėtumą ir pagrįstumą. Pagal kasacinio teismo praktiką⁸⁴, ši teismo pareiga egzistuoja net jeigu atleistas darbuotojas nėra ieškinio forma pareiškęs atskiro atitinkamo reikalavimo, nes reikalavimas dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu apima ir reikalavimą dėl ankstesnės drausminės nuobaudos teisėtumo ir pagrįstumo patikrinimo. Teismai laikosi praktikos, kad panaikinus darbuotojui anksčiau paskirtas drausmines nuobaudas, paskutinysis darbdavio konstatuotas darbo drausmės pažeidimas netenka sistemingo pažeidimo požymių, išnyksta DK 136 str. 3 d. 1 p. taikymo sąlygos, todėl darbuotojo atleidimas iš darbo šiuo pagrindu pripažintinas neteisėtu nepriklausomai nuo to, ar buvo padarytas paskutinysis darbo drausmės pažeidimas ir kokiomis aplinkybėmis jis buvo padarytas. Tikrindamas darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos teisėtumą, teismas gali nuobaudą tik panaikinti arba pripažinti ją esant paskirtą teisėtai, bet

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje D. B. v. VŠĮ „Ventos socialinės globos namai“, Nr. 3K-3-115/2013.

⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje R. V. v. UAB „Kauno komunalinis ir butų ūkis“, Nr. 3K-3-134-469/2015.

⁸³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje V. B. v. Klaipėdos vaikų globos namai „Danė“, Nr. 3K-3-243/2004.

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje V. R. v. VŠĮ Utenos verslo informacijos centras, Nr. 3K-3-372/2006.

negali jos pakeisti, parinkdamas kitą adekvačią nuobaudą, taip pat teismas negali darbo drausmės pažeidimą, kurį darbdavys nelaikė šurkščiu, kvalifikuoti kaip šurkštų t. y. iš DK 136 str. 3 d. 1 punkto į DK 136 str. 3 d. 2 punktą (apie tai plačiau 2.3. skyriuje).

Darbdaviui nutraukiant darbo sutartį už pakartotinį darbo drausmės pažeidimą t.y. taikant DK 136 str. 3 d. 1 p. nurodytą darbo sutarties nutraukimo teisinį pagrindą, darbuotojui turi būti žinoma apie pirmosios drausminės nuobaudos paskyrimą, tik po to, kai jis toliau daro pažeidimų, jam gali būti taikoma griežčiausia nuobauda – darbo sutarties nutraukimas. Darbuotojui pirma paskyrus drausminę nuobaudą (atleidimą iš darbo), sekančią dieną – antrąją nuobaudą (papeikimą), pripažinta, kad DK 136 str. 3 d. 1 p. negalėjo būti taikomas, kadangi atleidimas iš darbo kaip drausminė nuobauda buvo paskirtas dar negaliojant antrajai nuobaudai⁸⁵. Aptariamam pagrindu atleidimas iš darbo, kaip vėlesnė drausminė nuobauda, pripažintinas neteisėtu, darbdaviui nesilaikius šios drausminės nuobaudos, kaip pakartotinės per dvylika mėnesių nuo paskirtos pirmosios, skyrimo tvarkos, tačiau konstatavus pirmosios drausminės nuobaudos (papeikimo) skyrimą teisėtu.

Apibendrinant pasakytina, kad pagal DK 136 str. 3 d. 1 punktą darbo sutarties nutraukimas bus pripažintas teisėtu tik esant šių darbdavio teisme įrodytų juridinių faktų visumai: darbuotojas yra padaręs darbo drausmės pažeidimą; darbo drausmės pažeidimas padarytas po to, kai darbuotojui nors kartą per paskutiniuosius dvylika mėnesių buvo skirta drausminė nuobauda; darbuotojui buvo pranešta apie ankstesnę drausminę nuobaudą; pakartotinio darbo drausmės pažeidimo įvykdymo dieną ankstesnė drausminė nuobauda yra galiojanti; darbdavio iniciatyva. Išanalizavus kasacinio teismo suformuotą praktiką pastebima, kad toks galiojantis DK 136 str. 3 d. 1 punkte darbo sutarties nutraukimas kelia problemų – dažnai darbdaviai dėl to paties besitęsiančio pareigų pažeidimo, vieną po kitos darbuotojams taiko skirtingas drausmines nuobaudas, ko pasekoje nutraukia darbo sutartį. Darytina išvada, kad tokių teismuose spęstinių ginčų gausą pavyktų sumažinti priėmus siūlomą DK projektą, kuriuo⁸⁶ darbdavys turėtų teisę nutraukti darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės kai per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojo padarytas antras tos pačios rūšies pareigų pažeidimas. Lyginant siūlomą straipsnio pakeitimą su galiojančio DK 136 str. 3 d. 1 p. nutraukimo pagrindu, pakeitimu būtų labiau užtikrinami darbuotojų interesai, mat

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje S. P. v. UAB „Prisma LT“, Nr. 3K-3-276/2011.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, Reg.data 2016-03-21 Reg. XIIP-3234(2), 58 str. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?ifwid=-14ke1xyp0r>>

darbdaviui nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu būtų privalomas pačios rūšies pareigų pažeidimas.

2.2. Darbo sutarties nutraukimas už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus

DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkte numatyta darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį be įspėjimo kuomet darbuotojas vieną kartą šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas. Ši teisės norma yra blanketinė, kadangi nukreipia į DK 235 str. kurio 1 dalyje šiurkštaus darbo pareigų drausmės pažeidimas suprantamas kaip darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai⁸⁷. Pasisakydamas apie šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sampratą, kasacinis teismas yra išaiškinęs, kad toks pažeidimas darbo teisiniuose santykiuose kvalifikuojamas kaip vienas sunkiausių darbo sutarties pažeidimų, todėl darbuotojas, kurio darbo sutartis pasibaigia tokiu pagrindu, darbo rinkoje vertinamas nepalankiai ir turi blogas sąlygas konkuruoti su kitais pretendais į darbo vietas⁸⁸. Darbo teisės normos turi būti aiškinamos ir taikomos atsižvelgiant į darbo teisinių santykių subjektų interesus, užtikrinant tiek darbuotojo teisių, tiek ir teisėtų darbdavio interesų apsaugą. Dėl to kiekvienu atveju būtina vertinti konkrečios situacijos aplinkybes ir tik įvertinus jų visumą spręsti ar atleidimas iš darbo pripažintinas teisėtu⁸⁹. Dėl šios priežasties darbdavys atleisti darbuotoją tokiu pagrindu gali tik tada, kai yra pakankamai duomenų patvirtinančių, kad toks atleidimas bus pagrįstas ir teisėtas. Pagal galiojančias teismų praktikos suformuluotas taisykles, nutraukti darbo sutartį už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus DK 136 str. 3 d. 2 punktu leidžiama kai yra šių juridinių faktų sudėtis: 1. faktas, kad darbuotojas yra šiurkščiai pažeidęs darbo pareigas; 2. darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį⁹⁰.

Nutraukti darbo sutartį DK 136 str. 3 d. 2 punktu darbuotojui vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo pareigas yra darbdavio teisė, bet ne pareiga. Dažnai nutinka taip, kad darbdavys pasinaudodamas šia teise šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu pripažįsta tokius darbuotojo veiksmus, kurie negali būti laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, ko pasekoje pažeidžiami darbuotojo interesai. Įstatymų leidėjas DK 235 str. 2 d. įvardijo

⁸⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 235 str. 1 d.

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, Nr. 3K-3-351/2006.

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje J. C. v. L. Š. II „Meškėnas“, Nr. 3K-3-560/2007.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. *Teismų praktika*. 2004, 21.

nebaigtinį sąrašą, kas laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu. Kadangi baigiamojo darbo tema įpareigoja darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva analizuoti per Lietuvos teismų praktikos prizmę, toliau pateikiamas šiurkštaus darbo pareigų pažeidimų sąrašas, pateikiama įstatyminį reglamentavimą patikslinanti ir papildanti teisinė – LAT praktika:

1. neleistas elgesys su lankytojais ar interesantais arba kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises; Įstatymų leidėjas nėra apibrėžęs neleistino elgesio sampratos. LAT senatas 2004 m. birželio 18 d. nutarime Nr. 45 yra išaiškinęs, kad neleistinu elgesiu gali būti pripažįstamas ne bet koks netinkamas elgesys, o toks darbuotojo elgesys darbe su lankytojais ar interesantais (bet kokia forma), kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai šio darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatyta tvarkai⁹¹. Neleistinu elgesiu taip pat laikytinas viešojo administravimo ir kitoms valstybės institucijoms ir įstaigoms įstatymais reglamentuotas viešose įstaigose, administravimo ir kitose institucijose pavyzdinės tvarkos nesilaikymas. Šie išaiškinimai šiai dienai aktualioje teismų praktikoje yra išplėsti – darbuotojo elgesys aiškinamas bei vertinamas ne tik pagal norminiuose teisės aktuose nustatytas taisykles, tačiau per moralės, etikos bei pagarbos prizmę. Tokiu pavyzdžiu galima įvardinti LAT bylą 3K-3-47/2012⁹², kurioje teismas pripažino tyčinį šiurkštų darbo drausmės pažeidimą už tai, kad autobuso vairuotojas nepagarbiai ir konfliktiškai elgdamasis su keleiviais, grasindamas garbaus amžiaus keleivei, kad ją išlaidins miške, jeigu ji nesėdės, kaip jis reikalauja bei konfliktuodamas su kitu keleiviu, neišleido jo stotelėje. Tačiau tenka pripažinti, kad konfliktai, kylantys tarp darbuotojo ir interesantų taip pat ne visada pripažįstami neleistinu, nepagarbiu elgesiu. Štai darbuotojo elgesį, kuomet darbuotojas nevykdė klientės prašymo sulaukyti keltą, ko pasekoje tarp darbuotojo ir klientės įvyko konfliktas, kasacinis teismas nepripažino šiurkščiu⁹³. Lyginant šias abi bylas ir priimtus LAT sprendimus jose, darytina išvada, kad pripažįstant darbuotojo elgesį neleistinu, būtina įvertinti, ar darbuotojas siekė išvengti konflikto, ar buvo sąlygos pasielgti kitaip, ar toks darbuotojo elgesys yra tyčinis (kai autobuso vairuotojas neišleidžia keleivio stotelėje) ar nepriklausantis nuo darbuotojo (kai darbuotojas nesustabdo kelto dėl to, kad keltas jau išplaukęs).

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 “*Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje*”. *Teismų praktika*. 2004, 21.

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje A.U. v. UAB „*Druskininkų autobusų parkas*“, Nr. 3K-3-47/2012.

⁹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 10 d. utartis civilinėje byloje A. M. v. AB „*Smiltynės perkėla*“, Nr. 3K-3-551/2007.

Įstatymų leidėjas, numatydamas šiurkštus darbo pareigų pažeidimo sampratą nurodė, kad darbo drausmės pažeidimu pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos⁹⁴ Remiantis šia norma, veiksmai, kaip nepagarbus darbuotojo elgesys su kitais asmenimis, nesusijusiais su darbuotojo tiesiogiai atliekamomis pareigomis negali būti pripažįstamas nepagarbiu. Tokios pačios pozicijos laikomasi ir teismų formuojamoje praktikoje. Byloje 3K-3-562/2012⁹⁵ kurioje elektriku universitete dirbęs darbuotojas, gindamas sutuoktinės teises, su darbovietėje dirbančiais darbuotojais elgėsi nepagarbiai (vartojo necenzūrinius žodžius, stumdė), darbuotojo elgesį teismas įvertino kaip prieštaraujantį gerai moralei, tačiau išaiškino, kad darbuotojui, dirbusiam elektriko darbą (nebuvo akademinės bendruomenės dalis) neprivalu laikytis specifinių ir itin aukštų pagarbos, moralės bei kitų elgesio reikalavimų, taikomų akademinėje įstaigoje, o vien tokių reikalavimų nesilaikymas savaime nesuteikė universitetui teisės vertinti tai kaip šiurkštų ieškovo darbo pareigų pažeidimą ir už tai skirti jam drausminę nuobaudą. Nors toks darbuotojo elgesys nebuvo pripažintas šiurkščiu darbo pareigų drausmės pažeidimu, tačiau tikėtina, kad tokia situacija kenkia tolimesniam darbo santykių stabilumui.

2. valstybės, tarnybos, komercinių ar technologinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei; Tam, kad šiuo pagrindu darbuotojo elgesį būtų galima pripažinti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, būtinos tam tikros sąlygos: darbuotojas buvo supažindintas, kad atitinkamo pobūdžio jam žinoma ar pateikta informacija pripažįstama paslaptimi bei tos paslapties atskleidimas. Paslapties sampratą, atsižvelgiant į paslapties rūšį (valstybės, tarnybos, komercinė ar technologinė paslaptis) pateikia atitinkami įstatymai: valstybės ir tarnybos paslapčių sąvokas, jas sudarančios informacijos įslaptinimo, saugojimo, naudojimo ir kitus pagrindinius reikalavimus reglamentuoja Valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas⁹⁶; komercinės paslapties sąvoka pateikta CK 1.116 str. 1 d., kuria informacija laikoma komercine (gamybine) paslaptimi, jeigu turi tikrą ar potencialią komercinę (gamybinę) vertę dėl to, kad jos nežino tretieji asmenys ir ji negali būti laisvai prieinama dėl šios informacijos savininko ar kito asmens, kuriam savininkas ją yra patikėjęs, protingų pastangų išsaugoti jos slaptumą. Tai gali būti duomenys, atitinkantys tokius požymius: 1. nevieša informacija; 2. saugojama informacija, 3. turinti komercinę vertę informacija. Pagal šiuos požymius komercine paslaptimi gali būti informacija, kuri

⁹⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569,253 str. 1 d.

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2012 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje S.A.A. v. Lietuvos edukologijos universitetas*, Nr. 3K-3-562/2012.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, nr. Nr. IX-1908, 2003-12-16.

neprivaloma viešai skelbti, nėra žinoma tretiesiems asmenims ir ją pagal įstatymą nedraudžiama pripažinti komercine paslaptimi bei kurią savininkas saugo protingomis pastangomis ir kuri turi komercinę vertę arba jos praradimas būtų komerciškai žalingas⁹⁷. Paslapties pranešimas konkuruojančiai įmonei – tai tyčinis atitinkamų duomenų perdavimas žodžiu, raštu, techninėmis priemonėmis, bei tam tikrų daiktų perdavimas, persiuntimas, parodymas. Ūkio subjektui priklausanti komercinė paslaptį sudaranti informacija užtikrina jo pranašumą prieš kitus ūkio subjektus, ji yra neatskiriamas rinkos elementas, jos atskleidimas tretiesiems asmenims gali lemti sąžiningos konkurencijos pažeidimą⁹⁸. Teismų formuojamoje praktikoje paslapties atskleidimas paprastai suprantamas kaip darbuotojo, kuriam paslaptis buvo patikėta arba žinoma dėl darbo, veikimas arba neveikimas, dėl kurio paslaptis tampa žinoma bent vienam asmeniui, neturinčiam teisės su ta paslaptimi susipažinti, o šis pažeidimas gali būti padaromas tiek tyčia, tiek ir dėl neatsargumo. Pažymima, kad nėra įmanoma įstatymiškai apibrėžti visus galimus atvejus, kuomet darbuotojo veiksmai bus pripažįstami paslapties atskleidimui. 235 str. 2 d. 2 punkte nustatyta, jog šturkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikoma komercinių paslapčių atskleidimas arba jų pranešimas konkuruojančiai įmonei. Iš to seka, kad DK 235 str. 2 d. p. pagrindu, kiti su komercinėmis paslaptimis susiję darbuotojo padaryti pažeidimai (pavyzdžiui komercinę paslaptį sudarančios medžiagos įsikėlimas į USB atmintinę ir išsinešimas namo) negali būti laikomi šturkščiu darbo pareigų pažeidimu. Remiantis teismų praktikoje pasitaikiusiais pavyzdžiais, tokiais atvejais, darbdavys darbuotojo veiksmus kaip šturkštų darbo pareigų pažeidimą gali konstatuoti ne DK 235 str. 2 d. 2 p. pagrindu, bet to paties straipsnio 2 dalies 11 punktu, kuriuo šturkščiu darbo pareigų pažeidimu gali būti laikomi kiti nusižengimai, kuriais šturkščiai pažeidžiama darbo tvarka⁹⁹. Tokia teismų formuojama praktika yra teisinga ir padeda apsaugoti darbdavio, kaip pelno siekiančio subjekto interesus, padeda užkirsti kelią informacijos atskleidimui tretiesiems asmenims bei konkurentams, tačiau tuo pačiu neatmetama darbdavio piknaudžiavimo galimybė.

Kai darbuotojas, atleistas iš darbo už šturkštų darbo pareigų pažeidimą, ginčija darbo sutarties nutraukimo teisėtumą teismine tvarka, darbdavys turi pateikti įrodymus, pagrindžiančius nusižengimo kvalifikavimą šturkščiu, o teismas, atsižvelgdamas į

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. rugsejo 20 d. nutartis civilinėje byloje G.Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3K-3-499/2006.

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje R. D. v. UAB „Putokšnis“, Nr. 3K-3-303/2011.

⁹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje L.K. v. dumenys neskelbtini. Nr. 3K-3-532/2005.

konkrečias bylos aplinkybes, kiekvienu atveju turi įvertinti, ar padarytą nusižengimą darbdavys pagrįstai kvalifikavo kaip šiurkštų¹⁰⁰. Iš to seka, kad vertinant ar tam tikros aplinkybės gali būti pagrindas darbuotojo veiksmus pripažinti kaip paslapties atskleidimą, būtina patikrinti kiekvieno jų sąsajumą, leistinumą, ryšį su kitais ginče esančiais įrodymais, taip pat tai, ar nėra tarp jų prieštaravimų. Šį priimtą išaiškinimą vėliau LAT išplėtė¹⁰¹, nurodydamas, jog teismai privalo įsitikint įrodymų pakankumu reikšmingoms aplinkybėms nustatyti, tinkamumu paskirstyta įrodinėjimo pareiga, ar įrodymai patikimi, todėl su komercinės paslapties atskleidimu susijusioje byloje ypač didelės reikšmės įgyja ir netiesioginiai įrodymai ir jų visapusiškas bei objektyvus vertinimas, tinkamas tikėtinumo taisyklės taikymas¹⁰². Apibendrinant šiuos du LAT praktikoje vyraujančius išaiškinimus darytina išvada, kad teismų formuojamoje praktikoje aiškinant komercinių paslapčių atskleidimo faktą, atsižvelgiama tiek į tiesioginius, tiek ir į netiesioginius įrodymus.

Aiškinant komercinės paslapties atskleidimu atsirandančias teises pasėkmes, svarbu paminėti, kad ne visais atvejais už komercinės paslapties atskleidimą darbdavys gali nutraukti darbo sutartį. Tokia išimtis įtvirtinta CK 1.116 str., pagal kurią asmuo, atskleidęs komercinę (gamybinę) paslaptį, gali būti atleistas nuo atsakomybės, jeigu įrodo, kad paslapties atskleidimas pateisinamas visuomenės saugumo interesais. Esant tokiems atvejams, darbuotojui atsiranda pareiga įrodyti, kad jam atskleidus komercinę ar technologinę paslaptį, pašalinta reali grėsmė būtų kilusi žmonių gyvybei, sveikatai ar turtui.

3. dalyvavimas veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis; Kasaciniame teisme šiuo pagrindu tėra vos kelios nagrinėtos bylos. Dar 2004 metais LAT senatas birželio 18 d. nutarime Nr. 45 išaiškino, kad pagal DK 235 str. 2 d. 3 punktą šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikoma: 1. dalyvavimas nedarbinėje arba darbinėje veikloje, taip pažeidžiant įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėje arba darbo sutartyje nustatytus apribojimus (pavyzdžiui, draudimo būti politinės partijos nariu); 2. dalyvavimas nedarbinėje arba darbinėje veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinės ar darbo sutarties nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis¹⁰³ (pavyzdžiui, nelegali

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis byloje L. K. v. AB „Lietuvos draudimas“, Nr. 3K-3-532/2005.

¹⁰¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje J.V. v. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-423/2010.

¹⁰² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje J.V. v. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-423/2010.

¹⁰³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 „Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“. Teismų praktika. 2004, 21.

prekyba dyzeliniu kuru darbo vietoje darbo metu¹⁰⁴). Šiurščiu darbo drausmės pažeidimu minėtais pagrindais darbdavys turi teisę pripažinti tiek darbo, tiek ir ne darbo metu darbuotojo padarytus veiksmus, išskyrus įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių numatytas išimtis.

4. pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas; Įstatymų leidėjas nėra apibrėžęs, tačiau LAT senatas yra išaiškinęs, kad darbuotojo pasinaudojimas pareigomis, siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba dėl kitokių asmeninių paskatų, reiškiasi tuo, kad darbuotojas formaliai veikia vykdydamas savo darbo funkcijas, tačiau iš tikrųjų jo veikla yra nesuderinama su tais tikslais ir uždaviniais, kuriems realizuoti yra su juo sudaryta darbo sutartis, ja (darbuotojo veikla) pažeidžiami teisingumo ir sąžiningumo principai, siekiama ne vykdyti pavestas darbo funkcijas, o, prisidengiant jų vykdymu, veikiama siekiant iš darbdavio ar kitų asmenų gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems arba kitų asmeninių paskatų realizavimo tikslu¹⁰⁵. Šis pažeidimas gali būti padaromas tiek aktyviais darbuotojo veiksmais, tiek ir neveikimu, o darbuotojo kaltės forma visuomet bus tyčia. Neteisėtos pajamos šios normos prasme turi būti suprantamos kaip bet kokia neteisėta turtinė nauda. Kitos asmeninės paskatos – tai visi asmeniniai darbuotojo veikimo ar neveikimo motyvai pavyzdžiui, darbuotojas taip elgiasi iš keršto ar apimtas pavydo. Šio pažeidimo konstatavimui neturi reikšmės, ar buvo realiai pasiekti tie tikslai, kurių darbuotojas siekė pasinaudodamas pareigomis. Savavaliavimas DK 235 str. 2 d. 4 p. prasme įstatymu taip pat neapibrėžtas, išaiškinimas pateiktas teismų praktikoje, ir asuprantamas kaip akivaizdus teisės aktų nuostatų dėl pareigų vykdymo arba teisių įgyvendinimo tvarkos nepaisymas¹⁰⁶, pavyzdžiui, darbuotojo veikimas akivaizdžiai ir nepateisinamai nepaisant nustatytos jo kompetencijos, veiksmų atlikimas ignoruojant privalomą jų atlikimo tvarką ir panašiai. Toks aiškinimas turi išimčių – jeigu darbuotojas, pasinaudodamas pareigomis, įvykdo veikas, turinčias vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo ar neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, tai laikoma šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu ne pagal DK 235 str. 2 d. 4 punktą, bet pagal DK 235 str. 2 d. 7 punktą. Vertinant neteisėtus savavaliavimo veiksmus kaip šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, tokių veiksmų padariniai apima tiek turtinę žalą, tiek kitokią, pvz.,

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje M.R.v. AB „Klaipėdos kartonas“, Nr. 3K-3-13/2005.

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje”. Teismų praktika. 2004, 21.

¹⁰⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. UAB “Tele3”, Nr. 3K-3-139/2010.

pasitikėjimo darbuotoju pradimą¹⁰⁷. Aplinkybė, jog dėl tokių darbuotojo veiksmų darbdavys nepatyrė žalos, nekeičia aplinkybių vertinimo, nes tam, kad nusižengimą būtų galima kvalifikuoti kaip šiurkštų, nebūtina nustatyti, ar darbdavys patyrė realios turinės žalos.

Biurokratizmas DK 253 str. 2 d. 4 punkto prasme aiškintinas kaip atitinkamas pareigas einančio ir organizacines, tvarkomasias ar ūkines – administracines funkcijas atliekančio darbuotojo veika, kai vietoje reikalų sprendimo iš esmės sistemingai laikomasi nereikalingų ar išgalvotų formalumų, nepagrįstai atsisakoma spręsti jo kompetencijai priskirtus klausimus, vilkinama priimti sprendimus arba atlikti savo pareigas bei kitaip blogai ar netinkamai vykdomos savo organizacinės, tvarkomosios ar ūkinės – administracinės funkcijos nevykdomi arba blogai vykdomi įstatymai ir kiti teisės aktai¹⁰⁸. Darytina išvada, kad dažiausiai tokio pažeidimo subjektai būna įmonės, įstaigos, organizacijos administracijos darbuotojai, pareigūnai, struktūrinių padalinių vadovai.

5. moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų; Aiškinant šiurkštaus darbo pareigų pažeidimą šiuo pagrindu, teismai remiasi LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, kuriame pateikiamos pagrindinės sąvokos. Pagal šį įstatymą, moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas suprantamas kaip tiesioginė (pasyvus ar aktyvus elgesys, kuriuo išreiškiamas pažeminimas, paniekimas, taip pat teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties, išskyrus įstatyme nustatytas išimtis¹⁰⁹) ar netiesioginė (veikimu ar neveikimu, teisės norma ar vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas ar privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas vienai iš lyčių¹¹⁰) diskriminacija dėl lyties. 2004 metais LAT senatas, remdamasis LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5 - 6 str., yra išskyręs tokius darbuotojo veiksmus, kurie yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygių galimybes, jeigu darbuotojas dėl asmens lyties: 1. už tokį pat darbą taiko asmeniui mažiau ar daugiau palankias įdarbinimo arba darbo apmokėjimo sąlygas; 2. organizuodamas darbą, sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas; 3. skiria darbuotojui drausminę nuobaudą, keičia darbo sąlygas, perkelia į kitą darbą arba nutraukia darbo sutartį; 4.

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje S. P.G. v. valstybės įmonė Ignalinos atominė elektrinė, Nr. 3K-3-107/2013.

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje”. *Teismų praktika*. 2004, 21.

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 112-3100, 2 str. 4 d.

¹¹⁰ Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 112-3100, 2 str. 5 d.

persekioja darbuotoją, pateikusį skundą dėl diskriminacijos¹¹¹. Taigi, seksualinis priekabiavimas suprantamas kaip prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų kaip darbuotojo užgaulus, žodžiu ar veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su minėtais asmenimis. Kadangi dėl šio šiurkštaus darbo drausmės pareigų pažeidimo 2005-2015 laikotarpyje LAT nebuvo nagrinėta nei viena byla, todėl darytina išvada, kad šiuo pagrindu darbdavys darbo sutarčių nenutraukinėjo arba tokie nutraukimo atvejai kasaciniui teismui nebuvo neskundžiami.

6. atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ar darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti, arba šiais atvejais žinomai neteisingos informacijos teikimas; Ši pareiga apima įstatymuose nustatytos informacijos pateikimo privalomumą (pavydžiui, pareiga teikti darbuotojų atstovams informaciją dėl ekonominės padėties; pareiga teisėsaugos institucijoms pateikti reikalaujamus dokumentus ir kt.). Aptariamojo pažeidimo konstatavimui neturi esminės reikšmės, kam būtent – bendradarbiams, darbdaviui, interesantams, lankytojams, valstybės institucijoms ar kitiems asmenims – informacija nebuvo pateikta arba buvo pateikta žinomai neteisinga informacija, svarbu nustatyti faktą, kad esant tam tikro subjekto teisėtam reikalavimui pateikti informaciją, ji nebuvo pateikta įstatymų, kitų teisės aktų nustatyta tvarka, terminais, forma, apimtimi ir kt. arba buvo pateikta žinomai neteisinga¹¹². Remiantis šiuo išaiškinimu, darbdaviui atleidžiant darbuotoją dėl šio šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo, darbdaviui kyla pareiga įrodyti darbuotojo atsisakymo teikti informaciją faktą. 2005-2015 laikotarpyje kasaciniame teisme šiuo pagrindu nebuvo išnagrinėta nei viena byla, todėl manytina, kad iš šio pagrindo ginčų nekyla arba kilę ginčai išspręsti žemesnių instancijų teismuose.

7. veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, nors už šias veikas darbuotojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn; Aiškinant šią teisės normą laikomasi teismų suformuotos praktikos pagal kurią nors nurodytiems joje teisės pažeidimams ar nusikaltimams įrodyti preziumuotinas kompetentingų institucijų nurodytų faktų fiksavimas, bet darbdavys gali patraukti darbuotoją drausminėn atsakomybės kai nėra institucijų išvadų, jei, jo nuomone, yra pakankamas pagrindas manyti, kad darbuotojas padarė pažeidimą¹¹³. Darbdaviui paliekama teisė pasirinkti, ar prieš skiriant nuobaudą

¹¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 “Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje”. *Teismų praktika. 2004, 21.*

¹¹² *Ibidem.*

¹¹³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gruodžio 5 d. nutartis civilinėje byloje S. J. v. UAB duomenys neskelbtini, 3K-3-649/2005.

sulaukti kompetentingos institucijos išvados, ar be išvados skirti drausminę nuobaudą remiantis jo paties surinktais įrodymais. Gaimybė nutraukti darbo sutartį be kompetetingų institucijų pateiktų išvadų Tokį suformuotą reguliavimą būtina vertinti teigiamai, kadangi kol bus gautos kompetetingos išvados, būtina apsaugoti darbdaviui priklausantį turtą ir turtines teises. Neatmetama galimybė, kad tuo pasinaudodamas darbdavys gali būti nesąžiningas neteisėtai atleisti darbuotoją, todėl darbdaviui atleidus darbuotoją už tokias veikas nesulaukus išvados, darbuotojui teisme ginčijant drausminę nuobaudą, paskirtą už tokias veikas, darbdavys privalės įrodyti, kad darbuotojas jas įvykdė. Pagal formuojamą LAT praktiką atleidimas tokiu pagrindu laikytinas teisėtu, kai darbo pareigų pažeidimas, turintis nusikalstamos veikos požymių, yra įrodytas tokiu laipsniu, kad nelieka jokių pagrįstų abejonių šio fakto buvimu dėl to, ar darbuotojas šiurkščiai pažeidė darbo pareigas ar tokio pažeidimo nepadarė¹¹⁴. Sprendžiant dėl materialiai atsakingo asmens drausminės atsakomybės už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą – veiką, turinčią vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, reikšmingos aplinkybės yra tai, ar darbuotojui buvo sudarytos tinkamos sąlygos išsaugoti darbdavio turtą – ar tinkamai apskaitomos ir perduodamos materialinės vertybės, kiek asmenų buvo materialiai atsakingi už šias vertybes, kiek asmenų turėjo galimybę patekti į patalpas, kur jos saugomos ir panašias aplinkybes¹¹⁵. Ginčiuose galimi atvejai, kuomet dėl padarytos veikos, turinčios vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo, neteisėto atlyginimo paėmimo požymių, atsiradusią atsakomybę bandoma užginčyti darbovietėje egzistuojančių lokalių teisės aktų neišsamu arba jų nebuvimu. Tokiose situacijose pripažįstama, kad egzistuojančių lokalių teisės aktų neišsamumas nelaikytinas aplinkybe, eliminuojančia darbuotojo atsakomybę, nes darbuotojo pareiga dirbti dorai ir sąžiningai, tausoti darbdavio turtą, o sudaryta darbo sutartis įpareigoja darbuotoją būti lojaliam¹¹⁶.

8. tai, kad darbuotojas darbo metu darbe yra neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, išskyrus atvejus, kai apsvaigimą sukėlė įmonėje vykstantys gamybos procesai; Šis darbo drausmės pažeidimas įstatyme priskiriamas prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų, suteikiančių darbdaviui teisę skirti griežčiausią drausminę nuobaudą – atleisti darbuotoją iš darbo iš anksto apie tai neįspėjus. Neblaivumas ar apsvaigimas nuo narkotinių arba toksinių medžiagų laikomas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje V. B., R. Ž. v. AB „Panevėžio duona“, Nr. 3K-3-513/2004.

¹¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje V. N. v. UAB „Einhell Balticum“, Nr. 3K-3-265/2012.

¹¹⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje R. K. v. UAB „Euro sofa“, Nr. 3K-3-440/2012.

nepriklausomai nuo neblaivumo ar apsvaigimo laipsnio. Įstatyme nepateikiama darbuotojo neblaivumo samprata ir nereglamentuojama, kaip turi būti nustatomas asmens neblaivumo darbe faktas. Šį faktą darbdavys gali nustatyti jam prieinamomis priemonėmis ir tvarka, kuri neturi prieštarauti teisės aktams. Įrodymai, kad darbuotojas darbo metu buvo neblaivus, gali būti tiek medicinos išvados, tiek tam tikri tą dieną darbe surašyti aktai, nurodant juose požymius, pagal kuriuos įtariama, jog darbuotojas yra neblaivus, bei kitokie darbuotojo neblaivumo būklę fiksuojantys faktiniai duomenys. Darbuotojo atleidimas iš darbo pagal DK 136 str. 3 d. 2 punktą ir 235 str. 2 d. 8 punktą gali būti pripažįstamas teisėtu, kai nustatoma reikšmingų faktų visuma: a) darbuotojo neblaivumas; b) ši jo būklė nustatoma darbo metu; c) neblaivus darbuotojas yra darbe¹¹⁷. Ši LAT išskirta reikšmingų faktų visuma pasižymi problemišku, ją aiškinant svarbus ir netiesioginis šių faktų aiškinimas. Pavyzdžiui, šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu negalima pripažinti atveju, kuomet darbuotojas, būdamas neblaivus, apsvaigęs nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, į darbovietę atvyksta poilsio dieną arba tokios būsenos yra darbovietėje, pasibaigus jo darbo laikui.

9. neatvykimas į darbą be svarbių priežasčių visą darbo dieną (pamainą); Darbuotojo neatvykimas į darbą visa darbo dieną (pamainą) teisės teorijoje bei teismų praktikoje dažnai įvardijamas „pravaikšta“. Teismų praktika dėl šio šiurkštaus darbo drausmės pareigų pažeidimo gana gausi, nustatytas tokiam pažeidimui konstatuoti būtinų elementų visuma. DK 235 str. 2 d. 9 punkte įstatymo leidėjo įtvirtinto pagrindo nutraukti darbo sutartį problemiškas pasireiškia tuo, kad taikant šį pagrindą šiukštus darbo drausmės pareigų pažeidimas bus tik tada, kuomet darbuotojas į darbą neatvyksta visą darbo dieną (pamainą), todėl pavyzdžiui, darbuotojui į darbą atvykus likus kelioms minutėms iki darbo pabaigos, su tokiu darbuotoju negalima nutraukti darbo sutarties. Tokiu atveju darbdavys turi teisę darbuotojui skirti kitas drausmines nuobaudas. Darbdavys, neatvykusio darbuotojo į darbą visą darbo dieną (pamainą) neturi teisės atleisti, jeigu darbuotojas į darbą neatvyko dėl svarbių priežasčių. Svarbių priežasčių sąrašas įstatymu nėra apibrėžtas, tačiau teismų praktikoje svarbiomis priežastimis teismai yra pripažinę pavyzdžiui darbuotojo laikiną nedarbingumą (patvirtintą sveikatos priežiūros įstaigų išduotais pažymėjimais ar pažymomis) bei privalomą karo tarnybos atlikimą. Pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką esant ginčui teisme, pareiga įrodyti darbuotojo neatvykimą į darbą be svarbių

¹¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. rugsėjo 15 d. nutartis civilinėje byloje L. K. v. UAB „Alprema“, Nr. 3K-3-457/2004.

priežasčių visą darbo dieną (pamainą) tenka darbdaviui, o pareiga įrodyti neatvykimo į darbą priežastis ir jų svarbą – darbuotojui¹¹⁸.

10) atsisakymas tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi; Kadangi šiuo pagrindu LAT laikotarpyje nuo 2005 iki 2015 nepriėmė nei vienos nutarties, manytina, kad dėl atsisakymo tikrintis sveikatą, kai tokie patikrinimai darbuotojui yra privalomi, nekelia šalims ginčų, arba šie ginčai buvo išspręsti žemesnių instancijų teismuose. 2004 m. LAT buvo išaiškinusi, kad DK 235 str. 2 d. 10 punkto taikymui reikšmingas darbuotojo atsisakymo tikrintis sveikatą, kai toks patikrinimas jam yra privalomas, faktas gali būti konstatuotas esant šių sąlygų visetui¹¹⁹: 1. darbuotojas priskirtinas prie tų, kurie turi privalomai tikrintis sveikatą; 2. darbuotojas buvo įtrauktas į darbdavio patvirtintą sąrašą darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą 3. darbuotojas buvo pasirašytinai supažindintas su sveikatos pasitikrinimo grafiku, darbdavio suderintu su sveikatos priežiūros įstaiga; 4. darbuotojas atsisakė nustatytu laiku pasitikrinti sveikatą. Tokiu darbuotojo elgesiu pažeidžiamos privalomus sveikatos pasitikrinimus nustatančios normos, o esant netinkamai darbuotojo sveikatos būklei kyla grėsmė patirti tiek darbdaviui, tiek pačiam darbuotojui žalos, todėl tokiu įstatyminiu reguliavimu apsaugomos abi darbo santykių šalys.

11. kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Manytina, kad DK 235 str. 2 dalies nebaigtinis sąrašas gali būti palankus darbdaviui, kuris pasinaudodamas DK 235 str. 2 d. 11 punktu darbuotojo elgesį gali pripažinti šiurkčiu ir šiuo pagrindu ne visada teisėtai atleisti darbuotoją. Kad darbdavys nepiknaudžiautų šia DK norma, LAT senatas yra išaiškinęs DK 235 str. 2 d. 11 punkto ribas – kai konkretus darbuotojo padarytas pažeidimas atitinka įstatymuose, kituose norminiuose arba lokalinuose teisės aktuose, profesinės etikos kodeksuose ir taisyklėse nustatyto šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo sudėtį, toks konkretus pažeidimas kvalifikuotinas kaip šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, kuris, atsižvelgiant į DK 235 str. 2 d. 1–10 punktuose išdėstytą įstatymo leidėjo poziciją dėl šiurkščių darbo drausmės pažeidimų vertinimo, pagal savo pobūdį, padarinius, darbuotojo kaltės laipsnį ir kitas reikšmingas aplinkybes kvalifikuotinas kaip nusižengimas, kuriuo šiurkščiai pažeista darbo tvarka¹²⁰. Tokių darbo drausmės pažeidimų sudėtį sudaro

¹¹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis *civilinėje byloje A. J. v. UAB „AKTKC“*, Nr. 3K-3-657/2005.

¹¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 “*Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje*”. *Teismų praktika*. 2004, 21.

¹²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 “*Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje*”. *Teismų praktika*. 2004, 21.

objektyvieji ir subjektyvieji požymiai – darbuotojo neteisėto elgesio pobūdis, dėl šio pažeidimo atsiradę nuostoliai bei kitokios neigiamos pasekmės, darbuotojo kaltė ir jos forma, kitų asmenų veiksmų įtaka šiam pažeidimui bei kitos svarbios aplinkybės. Tam, kad nusižengimą, kuriuo pažeidžiamos darbo pareigos ar tvarka, būtų galima kvalifikuoti kaip šiurkštų pagal DK 235 str. 2 d. 11 punktą, kasacinio teismo praktikoje laikomasi nuomonės, kad nėra būtina nustatyti, patyrė dėl to darbdavys realios žalos ar ne, kadangi šiurkštus darbo pareigų pažeidimas gali sukelti ir kitokių neigiamų padarinių – darbdavys gali netekti pasitikėjimo darbo pareigas ar tvarką šiurkščiai pažeidusiu darbuotoju, be to, realios žalos darbdaviui dėl darbuotojo padaryto šiurkštaus nusižengimo gali atsirasti ir vėliau¹²¹.

Darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį su darbuotoju dėl šiurkštaus darbo drausmės pažeidų pažeidimo, privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos, įtvirtintos DK XVI skyriuje “Darbo drausmė”. Prieš skirdamas drausminę nuobaudą, darbdavys turi raštu pareikalauti, kad darbuotojas raštu pasiaiškintų dėl darbo drausmės pažeidimo. Jei per darbdavio arba administracijos nustatytą terminą be svarbių priežasčių darbuotojas nepateikia pasiaiškinimo, drausminę nuobaudą galima skirti ir be pasiaiškinimo¹²². Darbdavys privalo laikytis drausminės nuobaudos parinkimo taisyklių (DK 238 str.) bei drausminės nuobaudos skyrimo terminų (DK 241 str.): drausminė nuobauda (atleidimas) skiriama tuoj pat, paaiškėjus darbo drausmės pažeidimui, bet ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo tos dienos, kai pažeidimas paaiškėjo, neįskaitant laiko, kurį darbuotojas darbe nebuvo dėl ligos, buvo komandiruotėje arba atostogavo, o iškėlus baudžiamąją bylą, - ne vėliau kaip per 2 mėnesius nuo baudžiamosios bylos nutraukimo arba teismo nuosprendžio įsiteisėjimo dienos. Negalima skirti drausminės nuobaudos (atleidimo) praėjus 6 mėnesiams nuo tos dienos, kai pažeidimas buvo padarytas. Jei darbo drausmės pažeidimas nustatomas atliekant auditą, piniginių ar kitokių vertybių reviziją (inventorizaciją), drausminė nuobauda gali būti skiriama ne vėliau kaip per 2 metus nuo pažeidimo padarymo dienos.

Palyginus galiojančiame DK įtvirtintą darbo sutarties nutraukimo už šiurkščius darbo drausmės pareigų pažeidimus sąrašą su siūlomu DK projektu darytina išvada, kad šiurkščių darbo drausmės pareigų pažeidimų sąrašas sutrumpinamas iki 8 punktų, tačiau savo esme

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje J. C. v. L. Š.II, „Meškėnas“, Nr. 3K-3-560/2007.

¹²² Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 240 str.

nesiskiriantys nuo galiojančio reglamentavimo, tačiau akcentuojama, kad už šiurktaus pareigų pažeidimą atleidimas iš darbo turi būti proporcingas pažeidimui ar jų visumai¹²³.

Apibendrinant darbo sutarties nutraukimą už šiurkštų darbo drausmės pareigų pažeidimą darytina išvada, kad įstatymo leidėjo suformuotas šiurkščių darbo drausmės pareigų pažeidimų sąrašas pagal DK 235 str. 2 d. ypač lankstus: darbdavys atleisti darbuotoją už šiurkštų pastarojo elgesį, nepatenkanti į DK 235 str. 2 d. 2 – 10 punktuose, gali pagal to paties straipsnio 11 punktą, kuriame numatyti kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Tokiais atvejais darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad toks darbuotojo nusižengimas pagrįstai kvalifikuotas kaip šiurkštus. Apžvelgta teismų praktika įrodo, kad ginant darbdavio interesus neigiamų padarinių atsiradimas nėra būtinoji DK 136 str. 3 d. taikymo sąlyga, o darbdaviui suteikta teisė priskirti prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų veiksmus, nepatenkančius nei į DK 235 str. 2 d. 1–10 punktus, nei į darbovietės priimtus teisės aktus.

2.3. Problemos, kylančios iš darbo sutarties nutraukimo, kai padarytas pakartotinis darbo drausmės pažeidimas yra šiurkštus

Ankstesnėse darbo dalyse aptarti darbo sutarties nutraukimo dėl pakartotinio darbo drausmės pažeidimo ir darbo sutarties nutraukimo už šiurkščius darbo drausmės pažeidimo pagrindai tarpusavyje labai susiję, praktikoje pastebima jų tarpusavio taikymo – atskyrimo problema, kuomet darbuotojas nuo paskutinės paskirtos nuobaudos nepaėjęs 12 mėnesių padaro pakartotinį darbo drausmės pažeidimą, kuris pagal DK 235 straipsnio 2 dalį kvalifikuojamas kaip šiurkštus. Tampa nebeaišku, ar darbo sutartį nutraukti dėl pakartotinio darbo drausmės pažeidimo, ar kaip vieną kartą šiurkščiai pažeidus darbo drausmę. Kadangi įstatyminiu reglamentavimu nėra nurodytas tokios susiklosčiusios situacijos sprendimo būdas ir atskyrimo riba, darbdaviui paliekama diskrecija pasirinkti kuriuo DK 136 straipsnio 3 dalies 1 dalyje ar 2 dalyje (ar net abu kartu) įtvirtintu pagrindu nutraukti darbo sutartį. Tačiau LAT formuojamoje pozicijoje ne kartą buvo akcentuota galima tokios darbdaviui suteikiamos diskrecijos rizika – jeigu darbdavys pasirenka darbo sutarties nutraukimo pagrindu DK 136 str. 3 dalies 1 punktą, o teismas tikrindamas paskirtos drausminės nuobaudos teisėtumą ją panaikina, teismas negali perkvalifikuoti pažeidimo į šiurkštų ir taikyti DK 136 str. 3 dalies 2 punktą¹²⁴. Iš to seka, kad toks darbo sutarties nutraukimas pripažįstamas rizikingu ir manytina, kad darbdaviui palankiau tokiose

¹²³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, Reg.data 2016-03-21 Reg. XIIP-3234(2), 58 str. 3 -5 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. balandžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>

¹²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje L.S. v. UAB „Sanmeridus“, 3K-3-299/2004.

situacijose darbo sutartį nutraukti kaip už šiukštų darbo drausmės pažeidimą, siekiant ateityje išvengti galimų teisinių pasėkmių. Tikėtina, kad šis aptartas susiklosčiusios situacijos sprendimo būdas gali pakenkti darbdavio teisėtams interesams, todėl vėliau LAT suteikė teisę teismams (esant darbdavio prašymui) patikrinti ir įvertinti, ar buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį tiek pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą, tiek pagal šio straipsnio 3 dalies 2 punktą. LAT laikosi pozicijos, kad tais atvejais, kai darbo sutartis nutraukta vienu iš šių pagrindų, o darbdavys procesiniame dokumente, pateiktame teismui iki nutarties skirti bylą nagrinėti teismo posėdyje priėmimo, pareiškia, kad už tą patį darbo drausmės pažeidimą, už kurį darbuotojas atleistas iš darbo, buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį ir kitu iš DK 136 str. 3 d. nustatytų pagrindų bei prašo tai įvertinti priimant sprendimą, teismas turi patikrinti ir įvertinti, ar buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį tiek pagal DK 136 str. 3 d. 1 punktą, tiek pagal šio straipsnio 3 d. 2 punktą¹²⁵. Esant tokiai situacijai, t.y. teismui nustačius bent vieno iš nurodytų pagrindų buvimą, atmetamas darbuotojo reikalavimas pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, o darbo sutarties nutraukimo formuluotė pakeičiama į nustatytą atitinkamame DK 136 str. 3 dalies punkte. Toks LAT išaiškinimas suponuoja tai, kad toks aiškus darbo sutarties nutraukimo pagrindo neįvardijimas (DK 136 str. 3 d. 1 ar 2 punktas) nesuteikia absoliučios reikšmės nutraukiant darbo sutartį.

Apibendrintai galima pasakyti, kad esant aukščiau aptartai problemai įstatymas nenumato tokios galimos situacijos sprendimo būdo, o LAT darbdaviui suteikia pasirinkimo teisę pasirinkti darbo sutarties nutraukimo pagrindą, išaiškindamas galimas rizikas.

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje S.B. v. UAB Sanatorija (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-245/2008.

3. KITI DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO ATVEJAI, PRIKLAUSANTYS NUO DARBDAVIO

3.1. Darbo sutarties nutraukimas dėl neigiamų išbandymo rezultatų

Pagal DK 105 straipsnį, sudarant darbo sutartį, šalių susitarimu, darbo sutartyje gali būti sulygstama papildoma sąlyga – išbandymo laikotarpis, kuriuo siekiama patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, taip pat stojančiojo dirbti pageidavimu – ar darbas tinka darbuotojui. Nors Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika šiuo darbo sutarties nutraukimo pagrindu nėra gausi ir 2005 – 2015 laikotarpiu tebuvo išnagrinėtos vos kelios bylos, tačiau tenka pastebėti, kad šiandieninėje darbo rinkoje vis dar dažni atvejai, kuomet darbdavys pasinaudodamas išbandymo laikotarpio sąlyga, nutraukinėja darbo sutartis vieną po kitos dėl neva netinkamų išbandymo rezultatų. Tai galima paaiškinti dėl tokio darbo sutarties nutraukimo garantuojamų privalomumų – nutraukiant darbo sutartį dėl netinkamų išbandymo rezultatų, tokiam atleidžiamam darbuotojui nereikia išmokėti išeitinės kompensacijos. Tam, kad nutraukus darbo sutartį šiuo pagrindu darbo sutarties nutarties nutraukimas nebūtų pripažįstamas neteisėtu, būtinas sutarties nutraukimo pagrindas – netinkami išbandymo rezultatai, kurių samprata įstatymiškai nėra apibrėžta. Netinkamais išbandymo rezultatais gali būti pripažįstamas pavyzdžiui dėl savo dalykinių ir asmeninių savybių nesugebėjimas ar negalėjimas dirbti sulygtu darbu¹²⁶. Darbuotojas, atsižvelgiant į darbo sutarties šalių lygiateisiškumą, turi teisę ginčyti jo atleidimą iš darbo DK 107 str. 1 d. pagrindu ir tokiam ginčui darbdavys privalo įrodyti, kad darbuotojas iš tiesų neišlaikė išbandymo. Įvertinti šias aplinkybes bei tai, kaip darbuotojas susitvarko su jam pavestu darbu nėra paprasta, neigiamą išbandymo rezultatą darbdavys gali įrodinėti visomis CPK 177 straipsnyje numatytomis įrodinėjimo priemonėmis, o teismas negali pripažinti darbuotojo tinkamumo pavestam darbui. Draudžiama darbdaviui savivaliauti, tai yra nutraukti darbo sutartį be jokių motyvų ir įrodymų, patvirtinančių, kad darbuotojas nesusitvarkė su jam pavestu darbu, ir todėl jis netinka pavestam darbui¹²⁷. Dėl to teismo pareiga nagrinėjant tokias bylas – patikrinti, ar darbdavys tikrai turėjo pakankamą pagrindą pripažinti, jog darbuotojas neišlaikė išbandymo. Teismų praktikoje laikomasi pozicijos, kad toks pripažinimas laikytinas pagrįstu ir yra teisėtas, jeigu darbdavys pateikia konkrečių įrodymų, patvirtinančių, kad per išbandymo laikotarpį darbuotojas netinkamai atliko darbą. Darbdavio savivaliavimas taip pat gali pasireikšti ne tik nuolatine darbuotojų kaita dėl neva

¹²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje T. Ž. v. UAB „CMA CGM Lietuva“, Nr. 3K-3-58/2010.

¹²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 107 str. 1 d.

netinkamų išbandymo rezultatų, bet ir tam pačiam darbuotojui išbandymo laikotarpio patartotinumą nustatymo. LAT yra pažymėjęs, kad toks viršijamas įstatyme nustatytas maksimalus išbandymo terminas, neatitinka DK 106 straipsnyje nustatyto teisinio reglamentavimo ir yra neleidžiama, nes ja iš esmės siekiama išvengti DK 106, 124-129, 136 straipsniuose bei XII skyriaus 4 skirsnyje nustatyto teisinio reglamentavimo¹²⁸.

Darbo sutarties šalių susitarimo dėl išbandymo turinį sudaro ne tik išbandymo terminas, bet ir tai, koku tikslu arba kitaip tariant kieno iniciatyva išbandymas nustatytas. Teismų praktikoje pastebima, kad ydinga ir neatitinkanti DK 105 str. 1 d. nustatyto teisinio reglamentavimo yra praktika, kai rašytinėje darbo sutartyje nenurodoma, kieno iniciatyva (koku tikslu) nustatomas išbandymas. Aiškinant ginčus, teismuose laikomasi pozicijos, kad jeigu darbo sutartyje nustatytas tik išbandymo terminas, tai vien ši aplinkybė išbandymo sąlygos nedaro negaliojančios ir nereiškia, kad dėl išbandymo sąlygos iš viso nesusitarta¹²⁹. Darbdaviui, neįrašiusiam darbo sutartyje išbandymo tikslo, atsiranda pareiga prisiimti dėl tokios pareigos nevykdymo atsirandančias pasekmes – kilus ginčui dėl nustatyto išbandymo tikslo, ši darbo sutarties sąlyga aiškintina darbuotojo naudai jeigu darbdavys neįrodo priešingai t. y. išbandymas nustatytas darbuotojui pageidaujant patikrinti, ar darbas jam tinka. Išbandymo sąlyga taip pat ypatinga tuo, kad jeigu darbdavys pripažino, kad tokio išbandymo rezultatai yra nepatenkinami, iki išbandymo termino pabaigos darbdavys gali su tokiu darbuotoju nutraukti darbo sutartį apie tai raštu įspėjęs darbuotoją prieš tris dienas ir tokiam darbuotojui nemokėti išėtinės išmokos. Įspėjimas dėl atleidimo iš darbo dėl netinkamų išbandymo rezultatų aiškinant darbo sutarties nutraukimo teisėtumą užima gana svarbią reikšmę. Kaip jau minėta, įstatymu numatytas 3 dienų prieš nutraukiant darbo sutartį įspėjimo terminas, tačiau galima situacija, kad gavęs tokį raštišką pranešimą apie atleidimą darbuotojas suserga ir tampa laikinai nedarbingas. Įstatymiškai su tokiu laikinai tapusiu nedarbingu darbuotoju darbo sutartis negali būti nutraukta, o tokio termino pratęsimo įstatymas taip pat nenumato, todėl toks įstatyminis reguliavimas gana kritikuotinas ir laikytinas neišsamiu siekiant apginant teisėtus darbdavio interesus. Kaip darbdaviui pasielgti tokioje situacijoje nei įstatymas nei teismų praktika nėra pasisakę, todėl darytina išvada, kad būtina išplėsti DK 107 str. numatytą reguliavimą, o kol to nėra, tokiam atleidžiamam darbuotojui reikėtų įteikti naują įspėjimą, jame nurodant, kad darbuotojas bus atleidžiamas praėjus 3 darbo dienoms nuo įspėjimo įteikimo dienos.

¹²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje A.S. v. UAB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-318/2008.

¹²⁹ *Ibidem*.

Išbandymo terminas aiškinant darbo sutarties nutrukimo teisėtumą taip pat labai svarbus: išbandymo laikotarpis negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai, o tam tikrais numatytais atvejais norint patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui, gali būti taikomi ilgesni išbandymo terminai, bet ne ilgesni kaip šeši mėnesiai¹³⁰. Darytina išvada, kad nustatčius darbuotojo netinkamumą sulygtam darbui, galiojančiame DK įtvirtintas toks išbandymo laikotarpis iki šešių mėnesių yra per ilgas. Tikėtina, kad tokia trukmė darbdaviui tampa našta atleidžiant darbuotoją, todėl siūlomu DK projektu rengėjai šį terminą siūlo sutrumpinti iki 3 mėnesių neskaitant laiko, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl laikinojo nedarbingumo, atostogų ar kitų svarbių priežasčių, o pratęsti išbandymo laikotarpį šalių susitarimu būtų draudžiama¹³¹.

Apibendrinant įstatyme įtvirtintą ir teismų praktikos suformuotus išaiškinimus dėl darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva dėl neigiamų išbandymo rezultatų, galima daryti išvadą, kad teismas, nagrinėdamas tokias bylas negali spręsti, ar darbuotojas tinka darbui, kurią šalys sulygo darbo sutartyje, o tik patikrina darbdavio įrodymus, kad atleidžiant darbuotoją dėl neigiamų išbandymo rezultatų, darbuotojas netinkamai atliko darbą.

3.2. Darbo sutarties nutraukimo ypatumai su bendrovės vadovu

Analizuojant darbo sutarties nutraukimą su bendrovės vadovu, pastebima, kad vadovų atleidimo ypatumai vis dar gana problemiški – esti vadovo teisinės padėties dualizmas civilinės ir darbo teisės požiūriu, o teisės doktrinoje bei teismų praktikoje riba tarp darbo teisės ir civilinės teisės taikymo vadovo teisiniam statusui tebėra gana neaiški. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas tokią vadovo teisinę padėtį įvardino kaip specifinę, o tokių santykių atsiradimą įvardija pavedimo sutarties pagrindu¹³². Vadovo teisinius santykius iš esmės reguliuoja LR akcinių bendrovių įstatymas, kuriame nustatyta, kad visuotinis susirinkimas renka vadovą, jį atšaukia bei atleidžia iš pareigų, nustato jo atlyginimą, tvirtina pareiginius nuostatus, skatina jį ir skiria nuobaudas bendrovės valdyba, su bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis, kurią su bendrovės vadovu bendrovės vardu pasirašo valdybos pirmininkas ar kitas valdybos įgaliotas narys¹³³. Tačiau vadovo santykiai dalinai reglamentuojami ir DK: garantuojamos socialinės garantijos, darbų saugos ir apmokėjimo už darbą tvarkos nustatymas, darbo sutarties pasibaigimo priežasties formulavimas, darbo sutarties nutraukimo ir atleidimo iš pareigų įforminimo bei atsiskaitymo tvarkos

¹³⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 107 str.

¹³¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, Reg.data 2016-03-21 Reg. XIIP-3234(2), 36 str.2 d. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>>

¹³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. *2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje V.M. v. UAB „Izabelita“*, Nr. 3K-3-260/2007.

¹³³ Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, Žin., 2003, nr. 123-5574, 37 str.

reglamentavimas. Kitaip tariant, darbo sutarties su bendrovės vadovu sudarymo tikslas yra socialinių garantijų bendrovės vadovui užtikrinimo garantavimas, o ne teisinių santykių tarp bendrovės ir vadovo reglamentavimas¹³⁴.

LR akcinių bendrovių įstatymo 37 str. 3 – 6 dalyse įtvirtintas vadovo atšaukimo institutas, kuris darbo teisėje vertinamas kaip darbo sutarties nutraukimo pagrindas. Teismų formuojamoje praktikoje teigiama, kad vadovas turėtų teisę ateityje pasinaudoti socialinėmis garantijomis, susijusiomis su darbo sutartimi ir jos nutraukimu, informant darbo sutarties su juo nutraukimą, turi būti nurodytas ir atitinkamas DK nustatytas darbo sutarties pasibaigimo pagrindas¹³⁵. Kaip jau buvo minėta darbo pradžioje, darbo sutarties pasibaigimą reglamentuoja DK ketvirtasis skirsnis „Darbo sutarties pasibaigimas“, kurio 124 str. nustatyti darbo sutarties pasibaigimo pagrindai: 1. ją nutraukus DK ir kitų įstatymų nustatytais pagrindais; 2. likvidavus darbdavį be teisių perėmėjo; 3. darbuotojui mirus. Taigi, atleidus vadovą iš pareigų pagal LR akcinių bendrovių įstatymą, reikšmingas ir DK 124 str. 1 punktas, kadangi atsižvelgiant į bendrovės vadovo teisinės padėties prigimtį ir specifiką, nuo visuotinio akcininkų sprendimo atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų darbdavys neturi nutraukinėti darbo sutarties, bet privalo informinti jos pabaigą pagal DK 124 straipsnio 1 punktą ir specialiojo įstatymo konkretų pagrindą.

Analizuojant darbo sutarties nutraukio ypatumus su vadovu, būtina akcentuoti, kad kadangi darbo sutartis su vadovu nutraukiama nepriklausomai nuo vadovo kaltės buvimo ar nebuvimo¹³⁶, nėra būtina juridinių faktų visuma, kuri privaloma nutraukiant darbo sutartį kitais pagrindais. Byloje 3K-3-123/2006 LAT yra išaiškines, kad ta aplinkybė, kad atleidimui iš darbo informinti parinktas ne DK 124 str. 1 punktas, bet DK 136 str. 1 d. 3 punktas (kurio nereikėjo taikyti mimimoje byloje), nesudaro pagrindo panaikinti priimtus teismų sprendimą ir nutartį, nes akcininko teisė atšaukti bendrovės vadovą yra absoliuti, jos negali paneigti netinkamas valios informinimas, jeigu akcininko valia atšaukti bendrovės vadovą iš pareigų išreikšta aiškiai¹³⁷. Manytina, kad absoliutumą lemia pasitikėjimo santykiai ir jų pobūdis, tokio atšaukiamo vadovo reikšmė pačios įmonės sėkmei, o griežtai apibrėžti tokiam atšaukimui reikalingi pagrindai ir jų įgyvendinimas pridarytų didelės žalos įmonei. Aiškinant atšaukimo – darbo sutarties nutraukimo informinimą, kasacinis teismas

¹³⁴ JAKUNTAVIČIŪTĖ, G. Bendrovės vadovo teisinė atsakomybė bendrovei: civilinė ar materialinė? Socialinių mokslų studijos, 2011, 3(4), p. 1454.

¹³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.

¹³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.

¹³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje V.S. v. kooperatinė bendrovė „Lietuvos kooperatyvų sąjunga“, 3K-3-123/2006.

laikosi pozicijos, kad kad jeigu darbo sutartis pasibaigė ir ji įforminta netinkamai, nurodant ne tą įstatymo straipsnį (DK ar specialiojo įstatymo), tai įrašas gali būti ištaisytas be ginčo arba išspręstas ginčas teisme dėl įforminimo ištaisymo, bet ne kvestionuojama aiški akcininko valia atšaukti bendrovės vadovą¹³⁸.

Šiandieninis reguliavimas vadovo teisinio statuso aspektu nepateisina teisinio tikrumo lūkesčių, neatitinka verslo poreikių, neaiškus darbo teisės ir bendrovių teisės santykis, teismų praktika, taikydama tokią teisę, todėl į daugelį civilinei apyvartai svarbių klausimų, susijusių su vadovo teisiniu statusu, negali būti pateiktas aiškus atsakymas nesikreipiant į teismą¹³⁹. Dažna teismuose ginčytina aplinkybė, kylanti iš darbo sutarties nutraukimo su įmonės vadovu yra kompensacijos ir garantijos. Kaip jau buvo minėta, kaltės klausimas atleidžiant vadovą nėra svarbus, tačiau išėtinės pašalpos mokėjimo galimybė siejama būtent su atleidžiamu iš darbo vadovo kalte. Pagal 140 str. 2 d., kai nėra darbuotojo kaltės jam išmokamas dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka, tad bendrovės vadovas, su kuriuo nutraukta darbo sutartis ne dėl pastarojo kaltės, turi teisę pasinaudoti šia norma, kurios tikslas – užtikrinti tam tikrą laiką minimalias gyvenimo lėšas darbuotojams, netekusiems darbo ne dėl nuo jų priklausančių priežasčių. Kadangi bendrovės vadovo atleidimas yra absoliuti LR akcinių bendrovių įstatyme įtvirtinta vadovo atšaukimo teisė, būtina paanalizuoti, ar bendrovės vadovui garantuojamos DK numatytos socialinės garantijos – draudimas nutraukti darbo sutartį bendrovės vadovui esant vaiko priežiūros atostogose bei nedarbingumo laikotarpiu. Bendrovės vadovui, kaip ir kitoms darbo santykių šalims, nepaisant to, kaip bendrovė disponuoja LR akcinių bendrovių įstatyme įtvirtinta vadovo atšaukimo teise, galioja DK 131 str. 1 d. 1 punkto normoje įtvirtintas draudimas nutraukti darbo sutartį su vaiko priežiūros atostogose esančiu vadovu, išskyrus DK 136 straipsnio 1 dalyje numatytais atvejais. LAT yra pasisakęs, kad tai – bendrovės vadovo, kaip darbuotojo, teisinio statuso dalis, todėl taikytinas ir jam, taip pat bendrovės vadovą atleidus iš darbo vaiko priežiūros atostogų metu, jis netenka apdraustojo valstybiniu socialiniu draudimu statuso ir su tuo susijusių socialinių garantijų, tačiau bendrovės vadovo, kaip įmonės patikėtinio, atšaukimas savaime jo teisėms į aptartas socialines garantijas neturi įtakos¹⁴⁰. Kiek kitokios praktikos laikomasi sprendžiant klausimą bendrovės vadovo nedarbingumo laikotarpiu. Nors pagal DK 131 str. 1 dalį

¹³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje V.S. v. kooperatinė bendrovė „Lietuvos kooperatyvų sąjunga“, 3K-3-123/2006.

¹³⁹ TIKNIŪTĖ, A.; USONIENĖ, J. Vienasmensio valdymo organo teisinis statusas: ar įmanomas vienareikšmiškumas? Jurisprudencija, 2013, 20 (3), p. 1108.

¹⁴⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje J.G. v. UAB „Teniso pasaulis“, 3K-3-384/2011.

garantuojamas draudimas nutraukti darbo sutartį darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu, toks šio straipsnio taikymas bendrovės vadovui apribotų jį į pareigas paskyrusio bendrovės organo teisę atšaukti vadovą iš pareigų laiko atžvilgiu, nes objektyviai taptų neįmanoma užtikrinti bendrovės ir jo akcininkų interesus bei tai paneigtų bendrovės ir jos vadovo atstovavimo teisinių santykių prigimtį ir tikslus¹⁴¹. Remiantis šia LAT suformuota praktika DK 131 str. 1 d. 1 punkte nustatytas apribojimas nutraukti darbo sutartį ligos metu, nėra ta socialinė garantija, kuria gali pasinaudoti bendrovės vadovas, todėl šis straipsnis bendrovės vadovui netaikytinas.

Jau I –oje baigiamojo darbo dalyje buvo aptariamos darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės būtinos sąlygos, kurių viena – būtinybė tokiam atleidžiamam darbuotojui pasiūlyti kitą darbą. Parodoksalu, tačiau atleidžiamam įmonės vadovui ne dėl jo kaltės ši garantija įstatymu priklausytų, tačiau ar praktiškai šios sąlygos įgyvendinimas įmanomas, diskutuotinas klausimas. Teismų praktika šiuo aspektu nėra pasisakiusi, tačiau būtina atsižvelgti į tai, kad šios garantijos įgyvendinimas iškreiptų LR akcinių bendrovių įstatyme numatytą absoliučią teisę nutraukti darbo sutartį su įmonės vadovu. Nors atleidžiamam vadovui pagal LR akcinių bendrovių įstatymą įspėjimo terminas nėra taikomas ir tokiam reglamentavimui teismų praktika pritaria, tačiau ta pačia kasacinio teismo formuojama praktika šalims nėra draudžiama susitarti, kad darbo sutartis su bendrovės vadovu nutraukiama ne DK, o specialiojo LR akcinių bendrovių įstatymo įtvirtintais pagrindais ir tvarka, neatima galimybės bendrovei (darbdaviui) ir bendrovės vadovui (darbo santykių subjektui) susitarti dėl papildomų darbo sutarties sąlygų, neprieštarujančių galiojančiai teisei, arba atskirai aptarti tam tikrų sąlygų taikymo ypatumus, tokiu atveju šios sutarties sąlygos, jeigu dėl jų šalys susitaria, tampa joms privalomos¹⁴². Tokia praktika kritikuotina, nes susitarus dėl įspėjimo termino iki kol bus atleistas, atleidžiamas vadovas gali tyčia stengtis pakenkti bei pridaryti padaryti žalos, todėl siekiant išvengti galimų neigiamų padarinių, privalu su tokiu atleidžiamu vadovu susitarti, kad jam bus išmokėtas darbo užmokestis už tą laikotarpį ko tęsiasi įspėjimo terminas, su sąlyga, kad toks darbuotojas palieka darbo vietą ir pareigas.

Taip pat atleidžiant vadovą, jam galioja tinkamo atsiskaitymo tvarka, kuri apima jam priklausančio darbo užmokesčio išmokėjimą bei kompensaciją už nepanaudotas atostogas. Kasacinio teismo praktikoje dažni ginčai dėl tinkamo atsiskaitymo su tokiu atleidžiamu vadovu pagal DK 141 str., kuomet įstatyminiu reikalavimu darbdavys privalo visiškai

¹⁴¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. UAB „Vitės valdos“, 3K-3-397/2007.

¹⁴² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. B. v. UAB „Neo group“, Nr. 3K-3-157/2010.

atsiskaityti su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną, tačiau atleidžiant vadovą atleidimo dieną nėra galimybės visiškai atsiskaityti su tokiu darbuotoju dėl tam tikrų priežasčių, kaip pavydžiui, darbo sutartyje buvo sulygtos papildomas darbo užmokestis, priklausantis nuo metinės apyvartos, o vadovas atleidžiamas praėjus vos praėjus keliems kalendoriniams mėnesiams. LAT laikosi tokios pozicijos, kad tokiu atveju darbuotojui išmoka priklauso ir ji turėjo būti sumokėta, o tokia situacija reiškia ne visišką atsiskaitymą su atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo dieną¹⁴³.

Apibendrinant darbo sutarties nutraukimą su įmonės vadovu, darytina išvada, kad vadovo atleidimas nėra saistomas vieno teisės akto, o jų taikymą lemia dualistinis vadovo teisinis santykis – darbo teisės normos taikomos tik darbo sutarties nutraukimo priežasties formulavimui, įforminimui, atsiskaitymo formai bei atleidžiamam vadovui pasinaudojant socialinėmis garantijomis.

¹⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.

IŠVADOS

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje aiškinant darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva teisėtumą pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, laikomasi pozicijos kad darbo sutartis su darbuotoju gali būti atleidžiama esant svarbios priežasties elementui, realumo bei konkretumo reikalavimams, darbdaviui paliekama diskrecijos teisė atleidžiamam darbuotojui pranešti apie laisvas darbo vietas darbovietėje pasiūlant kitą darbą, o formalūs įspėjimo ir atleidimo procedūros reikalavimų pažeidimai nėra sureikšminami bei lemiantys darbo sutarties nutraukimo pripažinimą neteisėtu.

2. Siekiant apsaugoti darbdavio interesus, nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalį, pripažįstama darbdavio teisė šiurkštų, netinkamą darbuotojo elgesį priskirti prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų pagal Darbo kodekso 235 straipsnio 2 dalies 11 punktą, jeigu šis elgesys nėra nenustatytas to paties straipsnio 1-10 punktuose ar lokaliniuose teisės aktuose, tačiau darbdaviui paliekama pareiga įrodyti tokį šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo faktą. Taikant Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalį, iš darbuotojo šiurkštaus elgesio atsiradę neigiami padariniai nėra pripažįstami būtinomis sąlygomis.

3. Teismas, nagrinėdamas darbdavio iniciatyva nutrauktas darbo sutartis dėl neigiamų išbandymo rezultatų tik patikrina darbdavio įrodymus, kad atleidžiant darbuotoją dėl neigiamų išbandymo rezultatų, darbuotojas netinkamai atliko darbą t. y. teismai neturi teisės spręsti, ar darbuotojas tinka darbui, kurią šalys sulygo darbo sutartyje. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamoje praktikoje įmonės vadovo ir bendrovės santykiai dažniausiai aiškinami ne kaip darbo teisiniai santykiai, o civiliniai teisiniai santykiai. Vadovo atleidimas taip pat pasižymi dualistiškumu – nors vadovo atleidimas įtvirtintas LR akcinių bendrovių įstatymo 37 straipsnio 3 ir 5 dalyje, tačiau būtinas ir Darbo kodekse įtvirtinto darbo sutarties nutraukimo pagrindas (124 straipsnio 1 dalis).

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės aktai

1. 1982 m. birželio 2 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos Rekomendacija Nr. 166 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“, 9 p.
2. 1982 m. TDO konvencija Nr. 158 “Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva” 6 str. 1-2 p.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014. 29, 48 str.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569, 105-107, 10 119, 129-138, 140-141, 227 -244 str.
5. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262, 1.116 str. 1 d.
6. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 36-1340, . 177 str.
7. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 114-5115, 1-5 p., 6-8 p., 9 p.
8. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 123-5574, 37 str.
9. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 112-3100, 2 str. 4 d.
10. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 112-3100, 2 str. 5 d.
11. Lietuvos Respublikos valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, nr. IX-1908, 2003-12-16.
12. Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės, patvirtintos Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 21 d. įsakymu nr. V-653 /A1-356. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 83-3078.
13. Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministro 2015 m. lapkričio 6 d. įsakymas Nr. V-1259 dėl Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2014 m. sausio 27 d. įsakymo Nr. V-120 “Dėl privalomų sveikatos statistikos apskaitos ir kitų tipinių formų bei privalomų sveikatos statistikos apskaitų formų patvirtinimo” pakeitimo. *TAR*, 2015-11-12, nr. 17964.
14. Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas, Reg.data 2016-03-21 Reg. XIIP-3234(2), [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-04-01]. Prieiga per internetą: <<https://e->

seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/3389bb10ef7311e5bf4ee4a6d3cdb874?jfwid=-14ke1xyp0r>.

Specialioji literatūra

1. AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos Teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1), p. 9, 77.
2. JAKUNTAVIČIŪTĖ, G. Bendrovės vadovo teisinė atsakomybė bendrovei: civilinė ar materialinė? *Socialinių mokslų studijos*, 2011, 3(4), p. 1454.
3. MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 167.
4. NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I.; DAVULIS, T., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai*. Vilnius: Justitia, 2004. p. 122.
5. TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R.; BUŽINSKAS, G. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999, p. 49.
6. TIKNIŪTĖ, A.; USONIENĖ, J. Vienasmienio valdymo organo teisinis statusas: ar įmanomas vienareikšmiškumas? *Jurisprudencija*, 2013, 20 (3), p. 1108.

Teismų praktika

1. 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.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje R.V. v. UAB „Kauno komunalinis ir butų ūkis“, Nr. 3K-3-134-469/2015.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2015 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje E.M. v. užsienio uždaroji ribotos atsakomybės bendrovė „Barclays Technology Centre Limited“, veikianti per „Barclays Technology Centre Limited“ Lietuvos filialą, Nr. 3K-3-48/2015 (S).
4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje N. V.v. VĮ „Turto bankas“, Nr. 3K-3-300/2014 (S).
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje L. Š. v. Ruminijos ambasada Lietuvos Respublikoje, Nr. 3K-3-199/2014.

6. 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.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. vasario 6 d. nutartis civilinėje byloje D. R. v. biudžetinė įstaiga „Utenos vaikų globos namai“, Nr. 3K-3-9/2013.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje D. B. v. VšĮ „Ventos socialinės globos namai“, Nr. 3K-3-115/2013.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. sausio 3 d. nutartis civilinėje byloje S. P.G. v. valstybės įmonė Ignalinos atominė elektrinė, Nr. 3K-3-107/2013.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gruodžio 14 d. nutartis civilinėje byloje S.A.A. v. Lietuvos edukologijos universitetas, Nr. 3K-3-562/2012.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje B.Š. v. M.J. filma „Sermija“, Nr. 3K-3-455/2012 (S).
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje R. K. v. UAB „Euro sofa“, Nr. 3K-3-440/2012.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 8 d. nutartis D.V. v. AB „Lietuvos pastas“, Nr. 3K-3-290/2012.
14. 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, Nr. 3K-3-198/2012.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje V. N. v. UAB „Einhell Balticum“, Nr. 3K-3-265/2012.
16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. AB „Smiltynės perkėla“, bylos Nr. 3K-3-162/2012.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. kovo 29 d. nutartis civilinėje byloje I. A. v. UAB „Bomba“, Nr. 3K-3-129/2012.
18. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje A.U. v. UAB „Druskininkų autobusų parkas“, Nr. 3K-3-47/2012.

19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje J.G. v. UAB „Teniso pasaulis“, 3K-3-384/2011.
20. 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.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. liepos 1 d. nutartis civilinėje byloje R. D. v. UAB „Putokšnis“, Nr. 3K-3-303/2011.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje S. P. v. UAB „Prisma LT“, Nr. 3K-3-276/2011.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija. 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje byloje A.V. v. Všį Vilniaus Universitetinė ligoninė, Nr. 3K-3-165/2011.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Eiginta“ v. Kauno apskrities profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-13/2011.
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. Klaipėdos rajono Plikių pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-511/2010.
26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje K.V. v. Lietuvos žemės ūkio universitetas, Nr. 3K-3-466/2010.
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. lapkričio 9 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. Radviliškio Gražinos vidurinė mokykla, Nr. 3K-3-427/2010.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. spalio 26 d. nutartis civilinėje byloje J.V. v. UAB „Arijus“, Nr. 3K-3-423/2010.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. B. v. UAB „Neo group“, Nr. 3K-3-157/2010.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. UAB „Tele3“, Nr. 3K-3-139/2010.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2010 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje T. Ž. v. UAB „CMA CGM Lietuva“, Nr. 3K-3-58/2010.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 23 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. Sodininkų bendrija „Volungėlė“, Nr. 3K-3-448/2009.

33. 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, Nr. Nr. 3K-3-102/2009.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje A.S. v. UAB (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-318/2008.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje S.B. v. UAB Sanatorija (duomenys neskelbtini), Nr. 3K-3-245/2008.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. kovo 4 d. nutatis civilinėje byloje F.V. v. AB „Anykščių vynas“, Nr. 3K-3-156/2008.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje J. C. v. L. Š. IĮ „Meškėnas“, Nr. 3K-3-560/2007.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. AB „Smiltynės perkėla“, Nr. 3K-3-551/2007.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje R. R. v. AB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-514/2007.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje A .M. v. UAB „Vitės valdos“, 3K-3-397/2007.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje V.M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje V. S. v. Lietuvos kariuomenė, Nr. 3K-3-204/2007.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje I. Č. (M.) ir M. M. v. UAB „Kelio“ restoranai, Nr. 3K-3-69/2007.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. rugsejo 20 d. nutartis civilinėje byloje G.Z. v. AB „Parex bankas“, Nr. 3K-3-499/2006.
45. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. birželio 7 d. nutartis civilinėje byloje V. R. v. VšĮ Utenos verslo informacijos centras, Nr. 3K-3-372/2006.

46. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 22 d. nutartis civilinėje byloje G. K. v. UAB „Baltijos parkai“, Nr. 3K-3-351/2006.
47. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. gegužės 15 d. nutartis civilinėje byloje G.V. v. AB “Kauno energija”, Nr. 3K-3-333/2006.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje V.S. v. kooperatinė bendrovė „ Lietuvos kooperatyvų sąjunga“, 3K-3-123/2006.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje B.K. v. UAB „Šilutės butų ūkis“, Nr. 3K-3-13/2006.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje E. Š. v. Molėtų rajono Čiulėnų pagrindinė mokykla, Nr. 3K-3-631/2005.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gruodžio 12 d. nutartis civilinėje byloje A. J. v. UAB „AKTKC“, Nr. 3K-3-657/2005.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gruodžio 5 d. nutartis civilinėje byloje S. J. v. UAB duomenys neskelbtini, 3K-3-649/2005.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje L.K. v. duomenys neskelbtini. Nr. 3K-3-532/2005.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje V. Ž. v. AB aviakompanija „Lietuvos avialinijos“, Nr. 3K-3-178/2005.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje A. M. v. Duomenys neskelbtini, Nr. 3K-3-92/2005.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teimo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje M.R.v. AB „Klaipėdos kartonas“, Nr. 3K-3-13/2005.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. UAB „Autosabina“, Nr. 3K-3-586/2004.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje V. B., R. Ž. v. AB „Panevėžio duona“, Nr. 3K-3-513/2004.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. rugsėjo 15 d. nutartis civilinėje byloje L. K. v. UAB „Alprema“, Nr. 3K-3-457/2004.

60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2004 m. birželio 18 d. nutarimas Nr. 45 *„Dėl darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“*. *Teismų praktika*. 2004, 21.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. balandžio 26 d. nutartis *civilinėje byloje L.S. v. UAB „Sanmeridus“*, 3K-3-299/2004.
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 31 d. nutartis *civilinėje byloje V. B. v. Klaipėdos vaikų globos namai „Danė“*, Nr. 3K-3-243/2004.
63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 24 d. nutartis *civilinėje byloje R.L. v. UAB „Ilsanta“*, Nr. 3K-3-227/2004.
64. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 22 d. nutartis *civilinėje byloje M. J. v. UAB „Vokė III“*, Nr. 3K-3-220/2004.
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. kovo 1 d. nutartis *B.S. v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija*, Nr. 3K-3-144/2004.
66. 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 – nustatyti, kokias įstatyminį reglamentavimą papildančias sąlygas, kylančias iš darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nustatė Lietuvos teismų praktika bei kaip šie išaiškinimai atitinka darbuotojo arba darbdavio interesus.

Baigiamąjį darbą sudaro įvadas ir trys struktūrinės dalys. Pirmoje darbo dalyje analizuojami darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės pagrindai, apribojimai, garantijos, atleidimo procedūra ir iš to kylančių problemų aiškinimo tendencijos Lietuvos teismų praktikoje. Antroje darbo dalyje pateikiamas iš darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva esant darbuotojo kaltei (dėl pakartotinio darbo drausmės pažeidimo bei už šiurkščius darbo drausmės pažeidimus) teisinio reglamentavimo kylančių spragų aiškinimas Lietuvos teismų praktikoje. Trečioje darbo dalyje apibrėžti kiti darbo sutarties nutraukimo atvejai, priklausantys nuo darbdavio: dėl neigiamo išbandymo rezultato bei su bendrovės vadovu Lietuvos teismų formuojamoje praktikoje.

Darbo pabaigoje pateikiamos išvados, šaltinių sąrašas.

SUMMARY

The objective of this final thesis is to determine what additional conditions (in legislative regulation of employment contract termination initiated by employer) were established by Lithuanian case law and how these interpretations correspond to the interests of employer and employee.

The final thesis consists of introduction and other three parts. Interpretations in Lithuanian case law of the essential parts, limitations, guarantees in termination of employment contract initiated by employer in the absence of the employee's fault, procedure for the dismissal and corresponding problems are analyzed in the first part of the final thesis. Interpretations by Lithuanian case law of the arising loopholes in legislative regulation of termination of employment contract initiated by employer in the case of employees fault (repeated violation of labor discipline, for grave violations of labor discipline) are analyzed in the second part of the thesis. Interpretation by Lithuanian case law of other cases of employment contract termination dependent on employer - such as cases of negative trial result or termination of contract with the manager of the company – are defined in the third part of the final thesis.

Conclusions are given and the list of sources is presented in the last part of the final thesis.