

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Kristinos Ramanauskės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva

Vadovas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

2019 Vilnius

TURINYS

IŽANGA	3
1. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS.....	8
1.1. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindų samprata ir rūšys	8
1.2. Darbo sutarties nutraukimas vienos iš šalių iniciatyva	11
2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBUOTOJO PAREIŠKIMU	13
2.1. Teisė atsisakyti darbo	14
2.2. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo prašymu išbandymo laikotarpiu.....	16
2.3. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių.....	19
2.4. Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu be svarbių priežasčių įspėjimo terminai.....	20
2.5. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva nesant svarbių priežasčių.....	22
2.6. Darbo sutarties pasibaigimas esant svarbioms priežastims.....	23
2.7. Darbuotojo teisė atšaukti darbdaviui paduotą prašymą nutraukti darbo sutartį..	30
3. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMO ĮFORMINIMAS IR PASEKMĖS	33
3.1. Darbo sutarties nutraukimo ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka...	36
3.2. Darbuotojo teisė gauti delspinigius už laiku nesumokėtas išmokas nutraukiant darbo sutartį.....	39
4. GINČŲ DĖL DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO NAGRINĖJIMO YPATUMAI.....	43
4.1. Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva	45
IŠVADOS	48
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	50
SANTRAUKA (lietuvių kalba)	54
SUMMARY (užsienio kalba)	55

IŽANGA

Temos aktualumas:

Darbas tai žmogaus fizinių bei protinių gebėjimų naudojimas ekonominėms gėrybėms gaminti. Tai žmonių visuomeniškai naudinga (suderinus asmeninius ir visuomeninius interesus) veikla, kurioje jie tarpusavyje santykiauja gamindami ekonomines vertybes. Tam, kad darbas būtų vykdomas teisėtai, tinkamai turi būti apibrėžta asmens teisė į darbą.

Teisė į darbą yra viena iš pagrindinių žmogaus teisių. Ji yra įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. ir sako: „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.“¹ Taigi, valstybė šią žmogaus teisę į darbą užtikrina sudarydama ekonomines, socialines ir įstatymines laisvai pasirenkamo užimtumo prielaidas, t.y. pripažįsta lygiavertėmis ir visuomeniškai naudingomis visas užimtumo formas. Tokios formos gali būti darbas sudarius darbo sutartis, kurios yra numatytos LR DK 66 straipsnyje. Kaip antai: darbas pagal terminuotas ir neterminuotas darbo sutartis; laikinasis darbas; pameistrystės darbas; projektinis darbas; darbas keliems darbdaviams; sezoninis darbas ir kt.

Profesorius A. Vaišvila teigė, kad teisiniai santykiai, yra teisės normomis ar teisės principais sureguliuoti ir dėl to socializuoti žmonių santykiai, kurių dalyviai tarpusavyje susaistyti privalomos abipusių teisių ir pareigų pusiausvyros, ginamos valstybės.²

O tuo tarpu profesorė mokslų daktarė G. Dambrauskienė, rašydama darbo sutarties tema, yra konkrečiai išskyrusi būtent teisiniam darbo santykiui būdingus bruožus:³

- teisinio darbo santykio subjektai yra darbdavys ir darbuotojas;
- jo subjektų teisių ir pareigų vienovė;⁴ kiekvienas iš jų kito atžvilgiu turi ir teises, ir pareigas ir atsako įstatymų nustatyta tvarka. Reikia pažymėti, kad kai kuriais atvejais pareiga atsakyti tenka pačiam darbdaviui, kitais atvejais - jo atstovui (direktoriui) arba tenka atsakyti kartu, bet taikant skirtingą atsakomybę.;
- darbo santykis yra ne tik vieningas, bet ir tęstinis, nes subjektų teisės ir pareigos realizuojamos ne vienkartinio veiksmu, o atliekamos per visą darbo teisinio

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija// *Valstybės žinios*, 1992, nr. 31 - 953.

² VAIŠVILA A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004, P. 401–402;

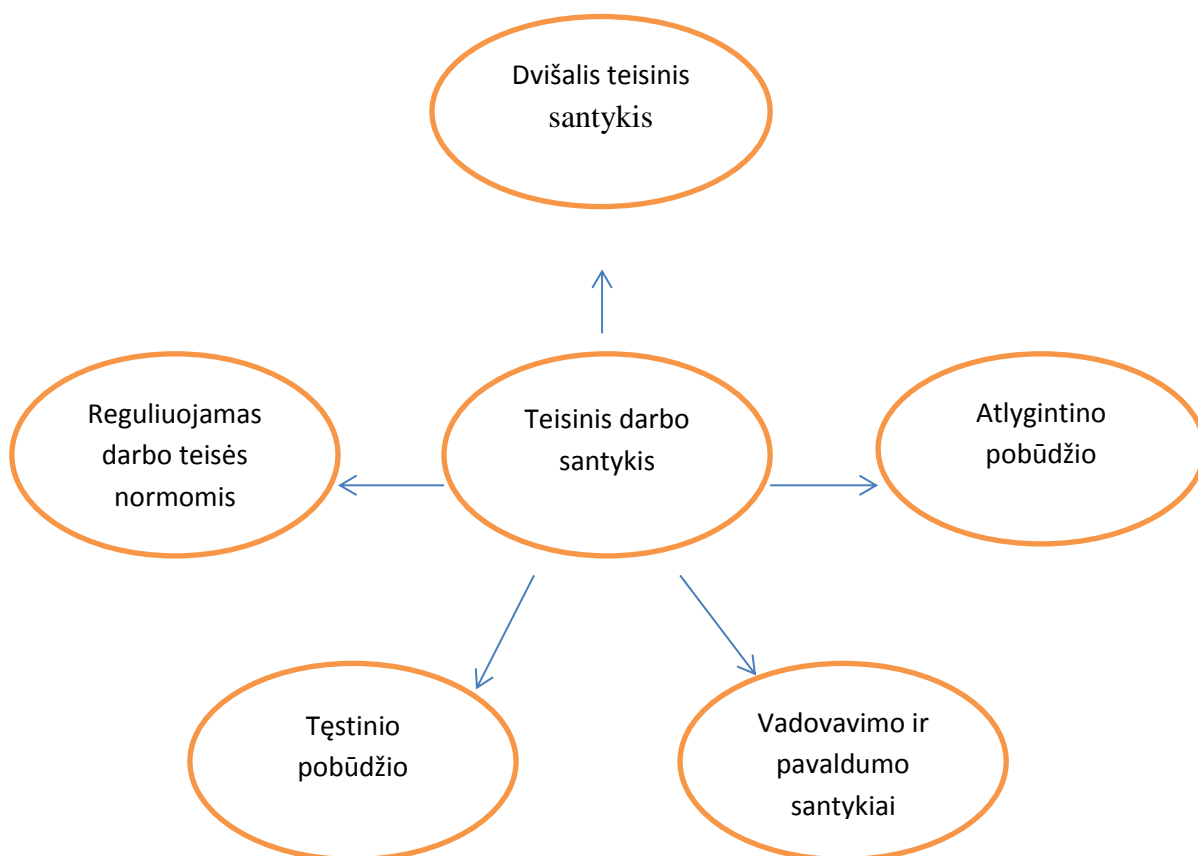
³ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUSKIENĖ R. ir MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, P. 13.

⁴ 1 paveikslėlyje pateikiama iliustracija kaip yra suprantama subjektų teisių ir pareigų vienovė.

egzistavimo laikotarpį – sistemingai; t.y. darbuotojas atlieka darbo funkciją, aptartą darbo sutartyje, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys privalo suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgygtą darbo užmokestį ir užtikrinti saugias darbo sąlygas.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 15 straipsnyje⁵ yra įtvirtinta nuostata, kad kiekvienas turi teisę į darbą. Taip pat nustatyta, jog kiekvienas Europos Sąjungos pilietis turi laisvę ieškoti darbo ir dirbti. Tai yra asmens viena pagrindinių teisių ir ji yra neginčytina. Kitaip tariant, kiekvieno asmens laisvė pasirinkti darbą reiškia ir tai, kad niekas negali būti verčiamas dirbti. Taip pat minėtoji laisvė apima ir teisę atsisakyti darbo, ir teisę turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo.

1 paveikslėlis. Subjektų teisių ir pareigų vienovė. Sudaryta autoriaus.



Iš Lietuvos Respublikos Darbo kodekse⁶ pateiktos darbo sutarties sąvokos matyti, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, jog darbuotojas būdamas pavaldus darbdaviui privalo jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys tuo tarpu

⁵ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija nr. (2010/C 83/02).

⁶ Toliau dėstomojoje dalyje bus naudojamas Lietuvos Respublikos Darbo kodekso sutrumpinimas – LR DK.

įsipareigoja darbuotojui sumokėti sutartą darbo užmokestį. Darbo sutarties surašymo faktas garantuoja, kad abiejų sutarties šalių interesus ir teises gins Lietuvos Respublikos įstatymai. Darbo sutarties nutraukimo atveju silpnoji šalis yra ginama LR DK. Darbo sutarties nutraukimo faktas privalo būti tinkamai įformintas, kad esant nesutarimui, ginčas teisme būtų išnagrinėtas remiantis tinkamomis teisės normomis.

Esant įvairiems būdams, įtvirtintiems LR DK, darbo sutarties pasibaigimui įforminti, svarbus aspektas - tai padaryti tinkamai. Vienas populiariausių būdų, įtvirtintų LR DK, kuriuo galimas darbo sutarties pasibaigimas yra – darbo sutarties nutraukimas darbuotojo prašymu. Jis yra įtvirtintas naujai, 2017 metų liepos 1 dieną įsigaliojusiam, LR DK 55 straipsnyje ir 56 straipsniuose. Kodeksas šiam darbo sutarties pasibaigimui išskiria dvi galimybes:

- Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių;
- Darbo sutarties nutraukimas be svarbių priežasčių.

Minėti darbo sutarties nutraukimo būdai, toliau magistro darbe bus aptariami išsamiau.

Darbo tikslas:

Išsamiai aptarti darbo sutarties nutraukimo darbuotojo prašymu būdus, įtvirtintus LR DK.

Darbo uždaviniai:

- Pažymėti, kokie yra darbo sutarčių pasibaigimo pagrindai. Atskirti darbo sutarties pasibaigimą nuo darbo sutarties nutraukimo.
- Palyginti darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių ir darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių trumpai atkreipiant dėmesį į kitas Europos Sąjungos valstybes.
- Aptarti darbo sutarties pasibaigimo įforminimą ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką.
- Panagrinėti individualius darbo ginčus dėl teisės, kurie yra susiję su ginčais, kai darbo sutartis buvo nutraukta darbuotojo pareiškimu.

Darbo objektas:

Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo prašymu atvejai ir juos reglamentuojantys teisės aktai.

Tyrimo metodai:

Darbe bus naudojami įvairūs tyrimo metodai, tokie kaip: loginės analizės metodas, kuris naudotas tiriant norminę ir specialiąją literatūrą. Remiantis šiuo metodu bus tiriama darbo sutarties nutraukimo samprata, elementai, jų teisinio reglamentavimo aspektai. Sintezės metodas bus naudojamas atskirų elementų susijusių su darbo sutarties nutraukimu apibendrinimui ir išvadų formulavimui. Lyginamasis metodas – lyginamos darbo teisės teoretikų ir praktikoje kylančių teisminių ginčų dėl aptariamų darbo teisės normos doktrinos ir pozicijos.

Darbo originalumas:

Kadangi ilgą laiką galiojęs 2003 metais priimtas LR DK, buvo pakeistas 2017 metų liepos mėnesio 1-ąją dieną, tad teismų praktika pagrįde remiasi senąja redakcija. Tačiau Valstybinė darbo inspekcija⁷, nagrinėdama darbo ginčus, sparčiai formuoja praktiką pagal naująjį LR DK. Jos duomenimis, vien 2018-aisiais darbo ginčų komisija išnagrinėjo 135 darbuotojų pareiškimus dėl neteisėto atleidimo pagal darbuotojo prašymą. O 2019 metų 1-ąjį pusmetį tokių prašymų buvo gauta - 72. Tai rodo, jog darbuotojai vis aktyviau gina savo teises.

Vilniaus universiteto saugomoje duomenų bazėje rašto darbų šia tema paskutinius penkerius metus nebuvo rasta. Taigi darbo tema yra nauja ir originali tiek savo uždaviniais, tiek nagrinėjamais aspektais ir tikslais.

Svarbiausi šaltiniai:

Darbe naudojamosi įvairiais šaltiniais: teisės aktais, teismų praktika ir teisės mokslininkų darbais. Darbo santykių pasibaigimo darbuotojo iniciatyva klausimai nagrinėti Lietuvos darbo teisės mokslininkų: G. Dambrauskienės, R. Macijauskienės, H.

⁷ Toliau dėstomojoje dalyje bus naudojamas Valstybinės darbo inspekcijos sutrumpinimas – VDI.

Davidavičiaus, I. Nekrošiaus, D. Petrylaitės, G. Bužinsko. Darbe remtasi minėtų autorių darbais, Europos Sąjungos valstybių teisės aktais, reglamentuojančiais darbo santykių pasibaigimą darbuotojo iniciatyva, Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo⁸ praktika.

Darbo struktūra:

Darbas susideda iš įvado, keturių dalių ir išvadų. Pirmoje dalyje analizuojamas darbo sutarties pasibaigimas. Antroje dalyje išnagrinėjamos ir analizuojamos lyginamuoju aspektu darbo sutarties nutraukimo galimybės darbuotojo iniciatyva esant svarbioms priežastims, bei nesant svarbių priežasčių. Aptariama darbo sutarties nutraukimo galimybė esant bandomajam laikotarpiui bei lyginama užsienio valstybėse galiojanti teisės aktų redakcija. Trečioje dalyje kalbama apie darbo sutarties pabaigos įforminimą bei atsiskaitymo su atleidžiamu iš darbo darbuotoju tvarką. Ketvirtoje dalyje analizuojami individualūs darbo ginčai, kylantys iš nesutarimų dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva. Darbo pabaigoje, atlikus lyginamąją analizę, pateikiamos išvados.

⁸ Toliau dėstomojoje dalyje bus naudojamas Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo sutrumpinimas – LAT.

1. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMAS

Darbo sutarties socialinė reikšmė - didelė. Ji yra pagrindinė asmens teisės į darbą įteisinimo forma. Jos pasibaigimas yra bene detaliausiai išnagrinėtas ir LR DK sutvarkytas darbo teisės klausimas.

Darbo sutarties pasibaigimas – teisinių darbo santykių pabaiga. Egzistuoja kelios sąvokos, susijusios su šiuo reiškiniu: darbo sutarties nutraukimas, darbo sutarties pasibaigimas, atleidimas iš darbo. Darbo sutarties pasibaigimo sąvoka apima visus atvejus, kai baigiasi darbo sutarties šalių teisės ir pareigos, o jos nutraukimas - tai toks darbo sutarties pasibaigimo atvejis, kai sutartis pabaigiama vienos arba abiejų šalių valia. Atleidimas iš darbo yra darbo sutarties pasibaigimo rezultatas.

Darbo sutartis gali būti pabaigta (nutraukta) tik LR DK nurodytais pagrindais.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima suskirstyti į:

- bendruosius (taikomus visiems darbuotojams);
- specialiuosius (taikomus tam tikrų kategorijų darbuotojams).

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai gali būti grupuojami pagal šalių valią. Darbo sutartis pasibaigia šalių susitarimu, darbuotojo iniciatyva, darbdavio iniciatyva. Tai bendriniai sutarties pasibaigimo fundamentai. Konkretūs pagrindai yra išvardinti LR DK 53 straipsnyje.

1.1. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindų samprata ir rūšys

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai – tai tokios teisinę reikšmę turinčios aplinkybės, kurioms esant įstatymai numato galimybę atleisti darbuotoją iš darbo. Darbo sutarties pasibaigimo sąvoka yra plati ir apimanti visus darbo sutarties nutraukimo pagrindus.

Šiuo metu LR DK yra numatyti šie darbo sutarties pasibaigimo pagrindai:⁹

⁹ 2 paveikslėlyje pateikiama informacija kaip suprantama darbo sutarties pasibaigimo pagrindai.

2 paveikslėlis. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. Sudaryta autoriaus.



Darbo sutarties nutraukimo klasifikacija iš dalies reikalinga tam, kad pagal tam tikrą kriterijų būtų suskirstyti nutraukimo pagrindai. Tai pastebima ir LR DK, nes ir jame yra išskirti darbo sutarties pagrindai. Tai reglamentuota LR DK 53 straipsnyje.

Svarbu pažymėti, kad tai, koks darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra įvardijamas nutraukiant darbo sutartį, lemia tolimesnes darbuotojo įsidarbinimo galimybes. Pavyzdžiui, darbuotojo ateities įsidarbinimo galimybės priklauso nuo to, ar darbo sutartis pasibaigė nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu (LR DK 53 straipsnio 1 punktą), ar darbdavio valia (LR DK 53 straipsnio 3 punktą).

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindus pagal juridinių faktų pobūdį galima skirstyti į dvi rūšis:

- valinius veiksmus, kai darbo sutartis pasibaigia dėl vienos iš darbos sutarties šalių valios arba abiejų šalių susitarimu; darbdavio valia.
- įvykius, kai darbo sutartis pasibaigia dėl darbuotojo mirties arba dėl to, kad pasibaigė jos terminas.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai paprastai klasifikuojami pagal tai, kieno iniciatyva darbuotojai atleidžiami iš darbo. Taigi, darbo sutartis gali baigtis:

- šalių susitarimu;
- vienos iš šalių iniciatyva;
- darbdavio valia;
- nesant šalių valios;
- mirus darbdaviui (fiziniam asmeniui);
- kai neįmanoma nustatyti darbdavio ar darbdavio atstovų buvimo vietos.

Pasak A. Dambrausko, visi darbo sutarties pasibaigimo pagrindai pagal subjektus, kuriems jie gali būti taikomi, skirstomi į:

- bendruosius, t.y. tokius, kurie liečia visus be išimties darbuotojus;
- papildomus, t.y. tokius, kurie liečia tik kai kurias darbuotojų kategorijas, esant tam tikroms sąlygoms.¹⁰

Tačiau svarbu tai, jog darbo sutarties nutraukimo nereikėtų painioti su nušalinimu nuo darbo, kadangi nušalinimas nuo darbo reiškia neleidimą darbuotojui toliau dirbti nemokant už tą laiką darbo užmokesčio. Nuo darbo nušalina darbdavys, surašęs rašytinį reikalavimą, nurodydamas visas jam žinomas aplinkybes, susijusias su darbuotojo grindžiamu nušalinimu nuo pareigų. LR DK nušalinimas nuo pareigų yra įtvirtintas darbo sutarties vykdymo sustabdymo darbdavio ar kitų asmenų iniciatyva, sąvoka. Terminus bei tikslenę nušalinimo tvarką apibrėžia LR DK 49 straipsnis.

¹⁰ DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS V. ir NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: „Mintis“, 1990. P. 97-101.

1.2. Darbo sutarties nutraukimas vienos iš šalių iniciatyva

Darbo sutarties nutraukimas vienos iš šalių iniciatyva apima du galimus darbo sutarties nutraukimo variantus:

- Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo iniciatyva;
- Darbo sutartis gali būti nutraukta darbdavio iniciatyva.

Tai reiškia, jog darbo sutartis yra nutraukiama esant vienai iš darbo sutarties šalių valios. Ji gali turėti tiek teigiamos, tiek neigiamos įtakos.

Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindas leidžia darbdaviui jo iniciatyva susiklosčius tam tikrai situacijai atleisti darbuotoją iš darbo. Jei darbo sutartis yra nutraukiama darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės, tolimesnių neigiamų padarinių darbuotojui tokia darbo sutarties pabaiga nesudaro. Tačiau jei darbo sutartis yra nutraukiama darbdavio valia dėl darbuotojo kaltės, tuomet atsiranda neigiamas padarins. Pavyzdžiui, darbuotojo darbo istorija pablogėja esant darbo sutarties nutraukimui dėl darbuotojo kaltės ir ateityje tokiam darbuotojui gali atsirasti sunkumų ieškant naujo darbo.

Priešingai nei darbuotojo, darbdavio laisvė nutraukti darbo santykius su darbuotoju yra suvaržyta.

Jo laisvę apriboja LR DK 57 straipsnio nuostatos, konstatuojančios, kad darbdavys savo iniciatyva darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, gali nutraukti tik dėl svarbių priežasčių ir jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Svarbias priežastis, dėl kurių darbdavys gali nutraukti darbo sutartį, galima suskirstyti į dvi grupes:

- aplinkybės, kurios susijusios su pačiu darbuotoju (darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gebėjimai, elgesys darbe ir kt.);
- aplinkybės, susijusios su pačia darbovieta (darbovietės struktūrinė pertvarka, ekonominės, technologinės priežastys ir kt.).

Svarbu paminėti, kad LR DK nenumato galutinio sąrašo svarbių priežasčių, o tai suteikia darbdaviui galimybę atleisti darbuotoją iš darbo nesant jo kaltės ir kitais LR DK paminėtais atvejais, jei tai susiję su įvardytomis dviem svarbių priežasčių grupėmis.

Būtina paminėti, kad darbdavys gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kai jis yra kaltas. LR DK 58 straipsnio 1 dalis numato, kad darbdavys turi teisę be įspėjimo nutraukti darbo sutartį, jei darbuotojas šiurkščiai pažeidė darbo pareigas ar kitaip pažeidė darbo drausmę, jei prieš tai jam nors kartą per paskutinius dvylika mėnesių buvo taikytos drausminės nuobaudos. Nutraukiant darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės, išaitinė išmoka jam nėra mokama.

Tuo tarpu kalbant apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva, nutraukimo reglamentavimas skiriasi priklausomai nuo darbo sutarties rūšies ir nuo darbo sutarties nutraukimo priežasčių.

Sutartinių santykių, atsirandančių darbo sutarties pagrindu, stabilumas atitinka tiek darbuotojų, tiek ir darbdavių interesus. LR DK, realizuodamas darbo sutarties šalių lygiateisiškumą, vieną iš darbinių santykių teisinio reguliavimo principų, laiko darbuotojų teisę nustatyta tvarka nutraukti darbo sutartį, sudarytą su darbdaviu dirbti jo įmonėje, įstaigoje, organizacijoje.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindas- darbuotojo valia. Jos pakanka darbo sutarčiai pasibaigti.

Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo valia galimybes reglamenuoja LR DK 55 – 56 straipsniai. Kuriuose yra išskirti 2 darbo sutarties nutraukimo atvejai:

- 55 straipsnis – darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių;
- 56 straipsnis – darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių.

Šiuos darbo sutarties nutraukimo būdus išsamiai apžvelgsime 2 skyriuje.

2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBUOTOJO PAREIŠKIMU

Darbuotojas, ketindamas nutraukti darbo sutartį privalo apie savo ketinimą įspėti kitą sutarties šalį – darbdavį. LR DK numato tris galimus darbo sutarties nutraukimo būdus, darbuotojui pareiškus:

- darbo sutarties nutraukimas išbandymo laikotarpiu;
- darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių;
- darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių.

Tačiau šie įstatymo reikalavimai nustatyti darbdavio interesais, todėl nutraukti darbo santykius, nepraėjus nustatytam įspėjimo terminui, galima tik darbuotojui ir darbdaviui susitarus. LR DK 55 straipsnis ir 56 straipsnis reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva. Minėti straipsniai išskiria dvi galimas tokio darbo sutarties nutraukimo galimybes:

- be svarbių priežasčių (LR DK 55 straipsnis);
- dėl svarbių priežasčių (LR DK 56 straipsnis).

Darbuotojo pareiga iš anksto įspėti darbdavį apie numatomą darbo sutarties nutraukimą egzistuoja visais atvejais, net ir tada, kai darbdavys pažeidžia darbo sutartį. Įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų. Tokia pareiga yra numatyta LR DK 24 straipsnyje, kuriame įtvirtintas sąžiningumo ir bendradarbiavimo principų įgyvendinimas. Jeigu darbuotojas nevykdo įstatymo reikalavimo tinkamai pareikšti darbdaviui savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo, darbdaviui neatsiranda pareigos priimti atitinkamus sprendimus.

LR DK 56 straipsnyje yra reglamentuojamas darbo sutarties nutraukimas darbuotojo prašymu dėl svarbių priežasčių. Kadangi dėl šioje normoje išvardytų nuo darbuotojo valios nepriklausančių priežasčių darbuotojas neturi galimybės dirbti darbo sutartyje sulygtomis sąlygomis, tai įstatymas jas pripažįsta svarbiomis ir suteikia darbuotojui teisę įspėjimo apie nutraukiamus darbo santykius terminą sutrumpinti iki minimalaus – penkių dienų. Dėl svarbių priežasčių darbo sutartis nutraukiama nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos, kuri turėtų būti ne ankstesnė kaip penkios dienos nuo prašymo pateikimo dienos, jeigu darbuotojas su darbdaviu nesusitarė kitaip. Sąvoka „svarbi priežastis“ yra vertinamoji. Aplinkybės, kurias kaip svarbias vertina darbuotojas ir darbdavys, gali būti skirtingos, ypač tais atvejais, kai darbuotojas svarbia priežastimi nurodo darbdavio įsipareigojimų pagal darbo sutartį nevykdymą arba įstatymo ar kolektyvinės sutarties pažeidimą.

Aiškinant 56 straipsnio 1 dalies 3 punkto normą pagal jos tikslus ir uždavinius, pažymėtina, kad darbuotojas, įgyvendindamas savo teisę nutraukti darbo sutartį dėl ligos ar invalidumo, turi darbdaviui pateikti ne tik prašymą nutraukti sutartį, bet ir ligą ar invalidumą, trukdantį tinkamai atlikti darbą, pagrindžiančius įrodymus.

Apie pageidavimą nutraukti darbo sutartį LR DK 55 straipsnio ar 56 straipsnio pagrindu darbuotojas privalo įspėti darbdavį raštu. Darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris dienas nuo prašymo padavimo dienos. Po to jis gali atšaukti prašymą tik darbdavio sutikimu. Šia teisės norma įstatymo leidėjas suteikė darbuotojui teisę apsvarstyti savo valią bei ją pakeisti. Tai imperatyvaus pobūdžio teisės norma, kuria darbuotojui suteikiama teisė ne vėliau kaip per tris dienas atšaukti parašytą prašymą. Sutrumpinti šį terminą darbdavys neturi teisės. Tačiau kai darbuotojas prašyme dėl atleidimo iš darbo nurodo konkrečią atleidimo iš darbo dieną ir laikotarpis tarp šios datos ir pareiškimo padavimo dienos yra mažesnis negu trys dienos, darbdavys turi teisę patenkinti darbuotojo prašymą atleisti nuo pareiškime nurodytos datos. Jeigu darbdavys šia teise pasinaudoja ir patenkina darbuotojo prašymą, darbuotojas savo pareiškimo negali atšaukti.

Taigi, darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį su darbdaviu savo iniciatyva, turėtų pasirinkti vieną iš galimų atvejų – savo iniciatyva be svarbių priežasčių, ar savo iniciatyva dėl svarbių priežasčių. Nuo darbuotojo pasirinkimo priklausys darbdavio įspėjimo terminas bei darbuotojo išėtinės darbo užmokesčio išmokos dydis.

2.1. Teisė atsisakyti darbo

LAT yra nurodęs, kad, esant teisinei situacijai, kai darbuotojas siekia nutraukti darbo sutartį, o darbdavys, nors ir esant teisiniam pagrindui, darbo sutarties nenutraukia, galimas Konstitucijos 48 straipsnio pažeidimas.¹¹ LR DK 55-56 straipsnyje yra nustatyta teisė darbuotojui nutraukti darbo sutartį savo prašymu. Nutraukiant darbo sutartį pagal LR DK 55-56 straipsnį, lemiamą vaidmenį turi darbuotojo valia, kurios objektyvizuota išraiškos forma yra darbuotojo pareiškimas.¹² Minėtuose straipsniuose yra nustatyta absoliuti subjektinė darbuotojo teisė laisva valia nutraukti kiekvieną darbo sutartį, t. y. neterminuotą, terminuotą, sezoninę, laikiną ir kt. Darbuotojas neprivalo aiškinti tokio

¹¹ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“, Nr. 3K-3-195/2008.

¹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-218/2008.

apsisprendimo priežasčių, motyvų ar kokių nors kitokių aplinkybių.¹³ Pagal įstatymus ir kitus norminius teisės aktus yra tik reikalaujama, kad darbuotojas tinkamai, t. y. raštu, įspėtų darbdavį prieš nustatytą terminą, t. y. ne vėliau kaip prieš dvidešimt dienų. Minėti LR DK straipsniai taip pat nustato ir trumpesnius nei dvidešimt dienų įspėjimo terminus. Pastarieji yra nustatyti LR DK 56 straipsnyje, kuriame nurodyta, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos apie tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, jei reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalimu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą, arba kitomis svarbiomis priežastimis. Tuo atveju, kai darbuotojas, įgyvendina savo teisę nutraukti darbo sutartį dėl ligos ar invalidumo, jis turi darbdaviui pateikti ne tik prašymą nutraukti darbo sutartį, bet ir ligą ar invalidumą, trukdantį tinkamai atlikti darbą, pagrindžiančius įrodymus.

Kaip yra pažymėjęs LAT, minimalus įstatyme ar kolektyvinėje sutartyje nustatytas įspėjimo terminas savaime nereiškia, kad darbuotojas pareiškia savo valią nutraukti darbo sutartį būtent sekančią minimalaus termino pasibaigimo darbo dieną. Darbuotojas savo subjektinėmis teisėmis disponuoja savarankiškai ir turi teisę nurodyti bet kurią pasirinktą darbo sutarties nutraukimo datą, tačiau laikydamasis tokiam įspėjimui taikomo minimalaus termino reikalavimo.¹⁴

Įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojas gali bet kada: dirbdamas, sirgdamas, atostogaudamas ir pan. Darbuotojas gali įspėti darbdavį ir anksčiau įstatymo nustatytų terminų. Darbuotojui prašyme nurodžius konkrečią datą, bet ne ankstesnę negu įstatymo nustatytas įspėjimo terminas, darbdavys neturi teisės be darbuotojo sutikimo atleisti jį iš darbo anksčiau ar vėliau nurodytos datos. Tuo atveju, jeigu prašyme konkreti atleidimo iš darbo data nėra nurodyta, darbo sutartis turi būti nutraukta suėjus įstatyme numatytam įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminui.

Reikalavimas įspėti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą iki tam tikro termino yra nustatytas darbdavio interesais, kad jis galėtų pasirengti būsimam atleidimui, t. y. susirasti kitą darbuotoją, sutvarkyti atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju reikalus ir pan. Todėl darbdaviui sutinkant darbo sutartis gali būti nutraukta ir nepraėjus LR DK nustatytam įspėjimo terminui. Tačiau, jeigu darbdavys nesutinka nutraukti darbo sutarties

¹³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, P. 416.

¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje K. Ž. v Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-218/2008.

nepraėjus LR DK nustatytam išankstinio įspėjimo terminui, tai darbuotojas privalo per įspėjimo laikotarpį dirbti, nes darbo sutartis dar nėra nutraukta.¹⁵

Taigi, įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą ir atsisakyti tęsti toliau darbo santykius, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju, kadangi LR DK nenumato jokių priežasčių, dėl kurių darbdavys galėtų uždelsti nutraukti darbo sutartį ir atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju.

2.2. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo prašymu išbandymo laikotarpiu

Susitarimas dėl išbandymo laikotarpio laikomas papildoma darbo sutarties sąlyga, skirta užtikrinti darbdavio interesus pasirenkant darbuotojus. Darbuotojas gali turėti aukštą kvalifikaciją, papildomo mokslo sertifikatų, patirties, tačiau, priimdamas į darbą, darbdavys turi teisę pasiūlyti nustatyti jam bandomąjį laikotarpį, kad įsitikintų, jog priima iš tikrųjų tinkamą darbuotoją. Kadangi išbandymo paskirtis yra suteikti galimybę šalims įsitikinti, ar jas tenkina darbo sutarties turinyje nustatytos sąlygos tam tikroms funkcijoms ir pareigoms atlikti, darbuotojas taip pat turi teisę savo iniciatyva siūlyti nustatyti išbandymo laikotarpį, kad įsitikintų, ar darbdavio siūlomas darbas jam yra tinkamas. Lyginant senąjį LR DK ir naująjį, naujasis LR DK išskiria naujovę – dabar išbandymo laikotarpis visada skiriamas abiem šalims – tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Pagal tai, kurios šalies iniciatyva yra nustatomas išbandymo laikotarpis, jis gali būti dvejopas:

- patikrinti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui;
- kai stojantysis dirbti pageidauja išsiaiškinti, ar darbas atitinka jo gebėjimus ir interesus.

Išbandymo sąlyga turi būti nurodyta darbo sutartyje. Tai reiškia, kad susitarus dėl išbandymo žodžiu, bet to nenurodžius darbo sutartyje kaip sąlygos arba visai neįforminus šių santykių darbo sutartimi (nors vėliau ir būtų ištaisyta ši klaida), bus laikoma, jog išbandymo sąlygos nėra.

LR DK 36 straipsnyje, reglamentuojančiame susitarimą dėl išbandymo, nėra nurodytas minimalus išbandymo laikas, tik nustatyta, kad išbandymo terminas negali būti ilgesnis nei trys mėnesiai ir nurodyta, jog šalims susitarti dėl ilgesnio termino yra griežtai draudžiama. Tačiau, į trijų mėnesių laikotarpį nėra įskaičiuojamas laikas, kai darbuotojas nebuvo darbe dėl svarbių priežasčių – ligos ar atostogų. Tuo metu, kai darbuotojas

¹⁵ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje Boban Jakšič v. UAB „Zepter International“, Nr. 3K-3-646/2004.

nedirba ir nevykdo savo funkcijų, išbandymo laikotarpis sustoja, o paskui prasitęsia. Senoji LR DK redakcija išskyrė išimtį, dėl išbandymo laikotarpio termino. Anksčiau galiojusio LR DK kodekso 106 straipsnyje buvo nurodyta, jog terminas išbandymo laikotarpiui gali būti nustatytas ilgiau nei trys mėnesiai, tačiau ne ilgiau nei šeši mėnesiai. Dažniausiai tokie terminai buvo numatyti valstybės tarnautojų ir pareigūnų priėmimo į darbą sąlygose.

Susitarus dėl išbandymo, sutartis dėl priėmimo į darbą laikoma sudaryta su naikinamąja sąlyga (išbandymui). Tokia sutartis yra laikoma įsigaliojusia, o teisės ir pareigos šalims atsiranda nuo jos sudarymo momento. Taigi, darbuotojai, kuriems galioja bandomasis laikotarpis, dirba tokiomis pačiomis sąlygomis, kaip ir visi kiti darbuotojai – jiems priklauso darbo užmokestis, teisė į atostogas, skaičiuojamas darbo stažas ir jie yra draudžiami socialiniu draudimu.

Lyginant senąją ir naująją LR DK, išskiriamas skirtumas, jog senasis LR DK numatė išimtį, kam negali būti nustatomas išbandymo laikotarpis priimant į darbą. Tokie asmenys buvo:

- asmenys, kuriems nesukako 18 metų;
- asmenys, darbdavių susitarimu perkeliami dirbti iš kitos įmonės;
- asmenys, kurie priimami į darbo vietą konkurso būdu, taip pat išlaikiusiems kvalifikacijos egzaminus;
- kiti, įstatymų numatyti atvejai.

Naujoji LR DK redakcija tokių galiojančių išimčių nenumato.

Per išbandymo laikotarpį darbdavys tikrina darbuotojo žinių (kvalifikacijos), darbo įgūdžių lygį, reikalingą kokybiškai atlikti pavestam darbui. Darbdaviui nustatius, kad darbuotojas neatitinka reikalaujamo lygio, atsiranda pagrindas pripažinti išbandymo rezultatus nepatenkinamais ir atleisti tokį darbuotoją iš darbo darbdaviui palankesnėmis sąlygomis, nei atleidžiant darbuotoją po išbandymo. Darbdavys nustatęs išbandymą ir pripažinęs, kad darbuotojo išbandymo rezultatai nepatenkinami, išpėjęs darbuotoją prieš tris darbo dienas iki darbo sutarties pasibaigimo, gali atleisti jį iš darbo pagal LR DK 36 straipsnio 3 dalį ir nemokėti jam išeitinės išmokos. Taip pat minėtas straipsnis nurodo galimybę ir darbuotojui, kuriam siūlomas darbas pasirodė netinkamas, nutraukti darbo sutartį pagal LR DK 36 straipsnio 4 dalį, išpėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas. Jei darbuotojas savo paduotu raštišku sprendimu nutraukti darbo sutartį suabejotų ir nenorėtų to padaryti, LR DK numato galimybę atšaukti savo įspėjimą ne vėliau kaip kitą darbo dieną po jo pateikimo. To nepadarius, laikoma, kad yra išreikštas noras nutraukti darbo

sutartį ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbuotojo darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

Kai išbandymo terminas pasibaigęs, o darbuotojas dirba toliau, laikoma, kad jis išbandymą išlaikė, ir šios aplinkybės nereikia patvirtinti atskiru įsakymu ar įrašu darbo sutartyje. Pasibaigus išbandymo terminui, darbo sutartis su darbuotoju gali būti nutraukta tik bendraisiais LR DK pagrindais.

LR DK nereglamentuoja konkrečios tvarkos, pagal kurią būtų galima patikrinti, ar darbuotojas tinka sulygtam darbui. Darbdaviui, kai jis vertina išbandymo rezultatus, įstatymas leidžia remtis ne tik konkrečiomis aplinkybėmis ir konkrečiais darbuotojo veiksmais, bet ir bendrais darbuotojo darbo bandomuoju laikotarpiu rezultatais. Jeigu šalys papildomai nesusitarė dėl kitų įstatymams neprieštaraujančių išbandymo kriterijų, tuomet spręsti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, yra darbdavio prerogatyva. Kad darbuotojas netinka pavestam darbui, darbdavys turi įrodyti. Tuo tarpu darbuotojui įrodinėti priežasčių, kodėl jam netinkamas siūlomas darbas, nereikia. Neigiamus išbandymo rezultatus darbdavys gali įrodinėti visomis įstatymų leistomis įrodinėjimo priemonėmis, tarp jų – liudytojų parodymais, rašytiniais įrodymais, daiktiniais įrodymais, ekspertų išvadomis ir kt. Teismų praktikoje darbuotojo nepatenkinamą darbą bandomuoju laikotarpiu leidžiama įrodinėti padalinių vadovų surašytais tarnybiniais pranešimais, bandomojo laikotarpio įvertinimo aktu, liudytojų parodymais. Nagrinėdamas ginčus dėl atleidimo iš darbo pagal LR DK 36 straipsnio pagrįstumą, teismas patikrina ar darbdavys tikrai turėjo pakankamą pagrindą pripažinti, kad darbuotojas neišlaikė išbandymo. Pripažinimas, kad išbandymas neišlaikytas, laikytinas teisėtu, jeigu darbdavys pateikia teismui konkrečius įrodymus, patvirtinančius, kad per bandomąjį laikotarpį darbuotojas netinkamai atliko darbą. Teismas, grąžindamas neteisėtai atleistą darbuotoją į ankstesnį darbą, pagal LR DK 218 straipsnį, išieško vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką. Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnį darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priteisia darbuotojui vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

Taigi, darbo sutartis gali būti sudaroma ir be išbandomojo laikotarpio, tačiau darbuotojas, skaitydamas pateiktą darbo sutarties projektą ir nerasdamas jame pateikto punkto apie bandomąjį laikotarpį, turi teisę prašyti, jog būtų įtraukta ši papildoma sąlyga į

būsimą darbo sutartį, o sulygus dėl bandomojo laikotarpio darbo sutartyje, darbuotojas išreiškęs norą ją nutraukti, turi laikytis LR DK 36 straipsnyje numatyto terminų, t.y. įspėti darbdavį prieš tris darbo dienas.

2.3. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių

LR DK 55 straipsnis yra įtvirtinęs, jog darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, o taip pat ir terminuotą, sudarytą ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, darbo sutartis, apie tai rašytiniu pareiškimu įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Šiame straipsnyje yra nustatyta absoliuti subjektinė darbuotojo teisė savo valia nutraukti kiekvieną darbo sutartį (neterminuotą, terminuotą, laikinąją ir kt.). Tai yra svarbi darbo laisvės principo, įtvirtinto Konstitucijos 48 straipsnyje ir LR DK 2 straipsnio 1 dalyje, garantija. Savo valią darbuotojas išreiškia įstatymo jam suteiktomis teisėmis:

- LR DK neįpareigoja darbuotojo nurodyti priežastis, dėl kurių jis nori nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos.
- Prašymą nutraukti darbo sutartį įmonės administracijai darbuotojas gali įteikti bet kuriuo metu: dirbdamas, sirgdamas, atostogaudamas, būdamas komandiruotėje ir pan.
- Jeigu darbuotojas prašo atleisti iš darbo anksčiau nei po dvidešimt kalendorinių dienų ir nėra LR DK 56 straipsnyje numatytų aplinkybių (darbuotojo liga ar neįgalumas, trukdantis tinkamai atlikti darbą, arba kitos svarbios priežastys, nustatytos kolektyvinėje sutartyje, arba jei darbdavys nevykdo įsipareigojimų pagal darbo sutartį, pažeidžia įstatymus ar kolektyvinę sutartį), toks prašymas gali būti patenkintas tik darbdaviui sutikus. Jeigu darbdavys nesutinka atleisti darbuotojo iš darbo nuo pastorojo nurodytos dienos ir laikosi dvidešimt kalendorinių dienų įspėjimo termino, apie tai jis turi pranešti darbuotojui.
- Darbo sutartis galioja tol, kol pasibaigs įspėjimo terminas. Įmonės kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytas kitoks įspėjimo terminas, t.y. trumpesnis ar ilgesnis, bet negali viršyti vieno mėnesio laikotarpio.
- Įspėjimo apie atleidimą terminas pradedamas skaičiuoti nuo rytojaus po prašymo įteikimo administracijai dienos. Įspėjimo termino pabaiga laikoma dvidešimtoji kalendorinė diena. Tai yra kartu ir paskutinė darbo diena. Jeigu ši diena tenka ne darbo ar

švenčių dienai, atleidimo iš darbo data nukeliama į artimiausią po jos einančią darbo dieną.

- Įspėjimo terminui pasibaigus, darbuotojas turi teisę palikti darbą, nors darbdavys jo atleidimo ir nebūtų įforminęs (tačiau juridškai darbdavys privalo tai padaryti). Jei darbdavys neįformino atleidimo, o darbuotojas nepaliko darbo ir dirba toliau, tai darbo sutartis laikoma nenutraukta, darbuotojo prašymas netenka galios ir vėliau juo remiantis darbuotojas negali būti atleistas pagal LR DK 55 straipsnį.

- Nutraukus darbo sutartį šiuo pagrindu, išaitinė išmoka darbuotojui nepriklauso.¹⁶

Taigi, nutraukiant darbo sutartį darbuotojui be svarbių priežasčių, svarbiausia yra laisvas valios pareiškimas, kurį gina netgi Konstitucijos 48 straipsnis ir kiti įstatymai. Taip pat labai svarbus aspektas - termino, įspėti darbdavį laikymasis. Kadangi nesilaikant įspėjimo termino darbuotojui gali būti taikomi atleidimo iš darbo padariniai.

2.4. Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu be svarbių priežasčių įspėjimo terminai

LR DK yra nustatyti terminai, per kuriuos darbuotojas turi įspėti darbdavį apie savo ketinimą nutraukti tiek neterminuotą, tiek terminuotą darbo sutartį. Bendrasis įspėjimo terminas - ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Šis terminas yra minimalus. Kolektyvinėje sutartyje gali būti numatytas ir kitoks įspėjimo terminas, neturintis viršyti vieno mėnesio. Tačiau LR DK 55 straipsnis nedraudžia darbuotojui pranešti darbdaviui apie ketinimą nutraukti darbo sutartį anksčiau negu prieš dvidešimt kalendorinių dienų ar anksčiau negu prieš vieną mėnesį, bet tokiu atveju darbuotojas savo prašyme turi nurodyti konkrečią datą, nuo kada nori būti atleidžiamas. LAT išnagrinėjęs bylą E. A. Švitinskienė v. VšĮ „Šou lyga“¹⁷ nustatė, kad darbuotojos prašymas atleisti ją iš darbo įmonėje buvo gautas 2004 m. kovo 25 d., ji buvo atleista iš darbo nuo prašyme nurodytos dienos, t. y. 2004 m. balandžio 30 d. Nors darbuotojas gali pranešti apie darbo sutarties nutraukimą ir anksčiau negu prieš LR DK nustatytą įspėjimo terminą (dvidešimt kalendorinių dienų arba vieną mėnesį, jei toks įspėjimo terminas numatytas kolektyvinėje sutartyje), tačiau toks prašymas darbdavio neįpareigoja. Tokiu atveju rekomenduojama nurodyti datą, nuo

¹⁶ KRYGERIENĖ, R. ir RAINIENĖ V. *Darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo ypatumai*. Kaunas: Kauno kolegijos leidybos centras, 2010, p. 23.

¹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-493/2005.

kurios pageidaujama nutraukti darbo sutartį, priešingu atveju, jei tokia data nenurodoma, darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju pasibaigus LR DK nustatytam išpėjimo terminui.

Šių darbuotojo išpėjimo terminų darbdaviui tikslas yra suteikti darbdaviui galimybę surasti naują darbuotoją ir išlaikyti besitęsiantį darbo procesą. Išpėjimo terminai - tai darbdavio interesų apsauga. Išankstinio išpėjimo apie numatomą darbo sutarties nutraukimą terminai yra nustatomi būtent tos šalies naudai, kuri neinicijuoja darbo sutarties nutraukimo – šiuo atveju, t.y. darbdavio interesams apsaugoti. Jo paskirtis – leisti darbdaviui surasti kitą darbuotoją į darbo santykius nutraukiančio darbuotojo vietą, užtikrinti darbo proceso nepertraukiamumą bei suteikti laiko įforminti darbo sutarties nutraukimą su darbuotoju.

Lyginant Europos Sąjungos valstybių teisės aktus, LR DK nustatytas dvidešimties darbo dienų išpėjimo terminas yra vienas iš trumpiausių. Latvijos Darbo įstatymo 100 str. 1 d.¹⁸ numato bendrą vieno mėnesio išpėjimo terminą. Trumpesnis išpėjimo terminas gali būti nustatytas darbo arba kolektyvinėje sutartyje. Tuo tarpu Švedijos Darbo Apsaugos įstatymo 11 str. 1 d.¹⁹ nurodytas minimalus išpėjimo terminas taip pat yra vienas mėnuo.

Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymo 1 dalies 1 straipsnio 4 poskyrio e) punkte²⁰ nurodyta, kad darbo sutartyje gali būti sulygta dėl išpėjimo termino, kurį darbuotojas turi duoti darbdaviui norėdamas nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva. Pažymėtina, jei darbo sutartyje nėra numatytas išpėjimo terminas, tuomet darbuotojas darbdaviui turėtų duoti protingą išpėjimo terminą, kurio trukmė priklauso nuo darbuotojo užimamų pareigų, darbo trukmės įmonėje ir kt. Jei darbo sutartyje nėra nustatytas išpėjimo terminas ir darbuotojas darbdavio neišpėja per protingą terminą, tuomet reikėtų vadovautis įstatyme nustatytu darbdaviui išpėjimo terminu, kuris pagal Darbo Teisių įstatymo 86 straipsnio 2 poskyrį²¹ yra ne mažiau kaip savaitė, jei darbuotojas pas darbdavį dirbo vieną mėnesį ir ilgiau.

Darytina išvada, jog išpėjimo termino istorinė raida nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. kai buvo tuo metu galiojanti redakcija, iki 2017 m. liepos 1 d. kada įsigaliojo naujoji

¹⁸ Latvijos Darbo įstatymas // <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas 2018 12 01.

¹⁹ Švedijos Darbo Apsaugos įstatymas // <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>; prisijungimo laikas 2018 12 01.

²⁰ Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymas // <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/I>; prisijungimo laikas 2018 12 01.

²¹ *Ibid.*

redakcija, įspėjimo terminas kito iki ilgesnio, dėl to jog, buvo bandoma suvienodinti Lietuvos ir kitų Europos šalių įstatymus. Taip pat svarbu pabrėžti, jog ilgesnis įspėjimo terminas yra apsaugos priemonė darbdaviui, jog šis turėtų pakankamą laiko tarpą susirasti naujam darbuotojui, taip apsaugodamas savo darbo našumą. Taip pat darbdaviui būtų patogu jei LR DK būtų įtvirtinta nuostata dėl galimybės iš anksto nustatyti terminą prieš kiek laiko darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva nesant svarbių priežasčių, turėtų įspėti darbdavį.

2.5. Terminuotos darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva nesant svarbių priežasčių

LR DK 55 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta nuostata, jog darbuotojas turi teisę nutraukti terminuotą darbo sutartį, sudarytą ilgesniam nei vieno mėnesio laikotarpiui, įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Naujajame DK nėra numatyta, prieš kiek laiko darbuotojas turėtų įspėti darbdavį apie terminuotos darbo sutarties, sudarytos vieno mėnesio ar trumpesniam terminui, nutraukimą. Jeigu būtų numatytas išbandymo terminas, tai įspėjimo terminas yra 3 darbo dienos. Jeigu išbandymo termino nėra numatyto ir įspėjimas tęstųsi ilgiau nei darbo sutarties terminas, tai sutartis tokiu atveju būtų nutraukiama suėjus terminui. Darbuotojas, norėdamas nutraukti terminuotą sutartį pagal minėtą straipsnį, neprivalo nurodyti priežasčių. Tačiau atkreipiant dėmesį į terminuotos darbo sutarties paskirtį, kad ji sudaroma tik tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimui, toks lankstus terminuotos darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva suteikia galimybę pažeisti darbdavio interesus. Tai gali sukelti darbdaviui nemažą žalą – sunku surasti kitą darbuotoją per tokį trumpą laikotarpį, kad jis tinkamai atliktų jam pavestas darbo funkcijas ir darbdavys nepatirtų materialinės žalos. Juolab, kad terminuota darbo sutartis ir sudaroma tik įstatymo numatytais atvejais.

Tuo tarpu Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymo nuostatose nėra įtvirtinta, kada terminuota darbo sutartis gali būti nutraukiama prieš sueinant jos terminui. Šio įstatymo 235 str. 2A dalyje²² nustatyta, kad terminuota darbo sutartis sudaroma, jei darbas pagal sutartį nėra nuolatinis ir nuostatos, kada darbo sutartis baigsis, yra įtrauktos į darbo sutartį pagal tam tikrus apribojančius atvejus. Svarbu atkreipti dėmesį, kad Jungtinėje

²² Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymas
//<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/XIV/chapter/III>; prisijungimo laikas 2018 12 01.

Karalystėje (kaip ir kitose valstybėse) sudarant terminuotą darbo sutartį, joje turi būti nurodytas laikotarpis, kuriam ši sutartis sudaroma arba data, kada sutartis pasibaigs. Užsienio literatūroje minima, kad terminuotos darbo sutarties nutraukimas nepasibaigus jos terminui traktuojamas kaip darbo sutarties pažeidimas. Tačiau, siekiant to išvengti, tokios rūšies darbo sutartyje turi būti susitarta dėl aplinkybių ir sąlygų („break“ clause), kurioms esant tiek darbuotojas, tiek darbdavys gali anksčiau, negu suėjo sutarties terminas, nutraukti darbo sutartį. Jei tokios sąlygos yra, darbo sutartis gali būti nutraukiama bendrais pagrindais – įspėjant darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą per darbo sutartyje numatytą įspėjimo terminą arba, jei tokio įspėjimo termino nėra, tuomet per įstatyme nurodytą terminą. Pažymima, kad darbuotojas ir darbdavys gali tarpusavyje susitarti dėl terminuotos darbo sutarties nutraukimo.²³

Remiantis tuo, kas anksčiau išdėstyta, LR DK numatyta galimybė darbuotojui nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva nenurodant svarbių priežasčių ir įspėjus darbdavį prieš dvidešimt kalendorinių dienų galėtų būti suteikta tik tuo atveju, jei nutraukiama neterminuota darbo sutartis. Tuo tarpu terminuota darbo sutartis, manytina, turėtų būti nutraukiama (atsižvelgiant į ES valstybių teisės aktus) tik esant svarbioms priežastims arba jei šalys pačios tarpusavyje susitarė dėl įspėjimo termino. Toks reglamentavimas neturėtų būti laikomas Konstitucijoje įtvirtintos teisės laisvai pasirinkti darbą ribojimu, nes turi būti ginamas ir teisėtų lūkesčių principas, taip pat atsižvelgiama į tai, kad darbo sutarties šalys privalo sąžiningai naudotis savo teisėmis, jomis nepiktnaudžiauti.

2.6. Darbo sutarties pasibaigimas esant svarbioms priežastims

LR DK 56 straipsnis suteikia darbuotojui teisę nutraukti ir neterminuotą, ir terminuotą darbo sutartį, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos. Šių darbo kodekso normų ypatumas yra tas, kad darbuotojas šia teise gali pasinaudoti tik esant svarbioms priežastims bei tai, kad yra sutrumpintas įspėjimo terminas.

Darbuotojui, siekiančiam nutraukti darbo sutartį pagal LR DK 56 straipsnį, įstatymų leidėjas numato tam tikrus reikalavimus. Tokiu reikalavimu yra pripažįstamas tinkamas įspėjimo terminas, kuris yra numatytas LR DK 56 straipsnio 1 dalyje, t. y. penkios darbo

²³ Selwyn N. Law of Employment. - United Kingdom : LexisNexis, 2004. P. 67.

dienos. Taip pat reikalavimas būvimo svarbių priežasčių, kurios yra išvardintos minėtoje LR DK dalyje. Tai pasireiškia:

- darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės, kuri tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba prastova sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių;

- darbuotojo negautu darbo užmokesčiu du mėnesius iš eilės ir daugiau arba jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdė įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos;

- darbuotojo negalėjimu tinkamai atlikti savo darbo funkcijos dėl ligos ar neįgalumo arba dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį (vaiką (įvaikį), tėvą (įtėvį), motiną (įmotę), vyrą, žmoną), kuriam teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis;

- darbuotojo, kuris dirba pagal neterminuotą darbo sutartį, pensijinio amžiaus sukakimu, ir toks darbuotojas įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas pas tą darbdavį.

Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukta nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos. Tai ir yra darbuotojo lyg savotiška lengvata, nes nutraukiant darbo sutartį šiais pagrindais, esama svarbių priežasčių. Kiekvieną svarbią priežastį aptarsime išsamiau.

LR DK 56 straipsnio 1 dalies 1 punktą nurodo, kad jei prastova tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės arba sudaro daugiau kaip keturiasdešimt penkias dienas per paskutinius dvylika mėnesių, darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį.

Prastova konkrečiai nėra siejama su darbo sutarties šalių kalte, taip pat kaip ir šios LR DK normos atžvilgiu darbuotojo kaltės nėra. Prastova ne dėl darbuotojo kaltės pagal LR DK 56 straipsnio 1 dalies 1 punktą reglamentuota kaip padėtis, kai darbdavys neduoda darbuotojui darbo sutartyje sulygto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių. Tai yra tam tikras laikotarpis, kai dėl objektyvių ar subjektyvių priežasčių normalus darbo procesas yra nutrūkęs. Šiuo laikotarpiu darbuotojai neatlieka jiems pagal darbo sutartį ir lokalinius teisės aktus paskirtų pareigų. Toks įprastos darbdaviui veiklos nutrūkimas gali kilti dėl technologinių priežasčių (gedimų, įrangos keitimo ar praradimų), teisės aktų pažeidimų (kuomet teisėsaugos ar kitos valstybinės institucijos apriboja ar atima teisę darbdaviui verstis tam tikra veikla), subjektyvių priežasčių (darbdavio nesugebėjimas aprūpinti gamybą žaliavomis, nesugebėjimas pritraukti klientų dėl prastų vadybos įgudžių), force majeure aplinkybių (gaisro, liūčių ir t.t.).

Remiantis LR DK 47 straipsniu, darbdavys prastovos laikotarpiu turi pareigą pasiūlyti darbuotojams atlikti kitą darbą, atitinkantį jų profesiją, kvalifikaciją. Tačiau

svarbus aspektas šiuo klausimu yra tai, kad turi būti darbuotojo sutikimas, jog jis sutinka būti perkeliamas dirbti kitą, jo profesiją ir kvalifikaciją atitinkantį darbą.

Perkėlus darbuotoją į kitą darbą darbo atlygis jam nėra mažinamas, paliekamas toks, koks yra nustatytas darbo sutartyje.

Trumpai apžvelgus prastovos situaciją ir darbo užmokestį šiuo laikotarpiu galima teigti, kad dėl prastovos darbuotojai žalos nepatiria tik tuo atveju, jei jie perkeliama dirbti kitą darbą bei tada, kai darbuotojas gauna pagal darbo sutartį minimalų valandinį atlygį. Visais kitais atvejais darbuotojo teisėti lūkesčiai turėti darbą ir gauti darbo sutartyje sulygtą darbo užmokestį yra nepateisinami, t.y. jis patiria neigiamus padarinius.

Pagal LR DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punktą, taip pat svarbia priežastimi laikoma, jei darbdavys du mėnesius iš eilės ir daugiau nemoka darbuotojui darbo užmokesčio ir kitaip pažeidžia savo kaip darbdavio įsipareigojimus, kuriuos nustato teisės normos.

Atkreipiant dėmesį į šiame straipsnyje įvardintą sąvoką „nemokamas visas darbo užmokestis“, manytume, reikėtų ją suprasti taip, kad nors darbdavys moka tik dalį darbo užmokesčio, nesumokėdamas viso sutartyje nustatyto darbo užmokesčio (mėnesinės algos), net ir tokiu atveju darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį su tokiu, darbuotojo interesus diskriminuojančiu, darbdaviu. Ši norma reiškia, kad darbuotojui darbo užmokestis turi būti mokamas reguliariai, nes tai yra atlyginimas už darbą. Jis turi būti mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, tačiau esant raštiškam darbuotojo sutikimui – ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį. LAT byloje V.M. v. AB „Narūnas“²⁴ pasisakė, kad būtent ta aplinkybė, jog darbdavys du mėnesius iš eilės nesumoka viso darbo užmokesčio, ir yra juridinis pagrindas, nustatantis darbuotojui teisę nutraukti darbo sutartį remiantis LR DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punktu.

Darbuotojas nepraranda teisės nutraukti darbo sutartį, jei už paskutinį mėnesį jam buvo sumokėtas visas darbo užmokestis, tačiau už kitus prieš tai buvusias mėnesius darbdavys neišmokėjo darbuotojui jam priklausančio darbo užmokesčio.²⁵

LAT byloje V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“²⁶ yra pasisakęs, kad darbdavys darbo apmokėjimo sąlygas pažeidinėjo nuo darbo santykių pradžios, darbo užmokestį teisingai perskaičiavo tik už vieną mėnesį, darbuotojas turėjo teisėtą pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal LR DK 56 straipsnio 1 dalies 2 punktą. Darbo užmokestį teisingai apskaičiuoti ir išmokėti privalo darbdavys, darbo sutarties sąlyga apie darbo

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-313/2004.

²⁵ Nekrošius I., Bužinskas G., Čiočys P.A. ir kt. Darbo teisė: vadovėlis. - Vilnius : Teisinės informacijos centras, 2008. P. 244.

²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-195/2008.

atlygintinumą reiškia ne formalius reikalavimus darbo sutarties formai, o susitarimo esmei. Kiekvienoje darbo sutartyje šalys sulygsta dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.), ir šios sąlygos gali būti keičiamos įstatymo nustatyta tvarka.

LR DK 56 straipsnio 1 dalies 3 punkte įvardinta svarbi sąlyga norint nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, t. y. darbuotojas susirgo liga, kuri toliau trukdo tinkamai atlikti darbuotojo pareigas sulygtas darbo sutartyje arba tapo neįgalus. Darbuotojas ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas įspėja darbdavį, nes reikalavimas nutraukti darbo sutartį pagrįstas ar liga, ar darbuotojo neįgalumu. Savaimė suprantama, kad tai trukdo jam tinkamai atlikti pavestą darbą. Šiuo atveju, kai darbuotojas prašymą atleisti iš darbo grindžia liga ar neįgalumu, darbdavys turi pareigą reikalauti iš darbuotojo pateikti jam medicininę pažymą įrodančią darbuotojo ligą.

LAT praktikoje laikomasi nuostatos, kad darbuotojas, įgyvendindamas savo teisę nutraukti darbo sutartį dėl ligos ar neįgalumo, turi darbdaviui pateikti ne tik prašymą nutraukti sutartį, bet ir ligą ar neįgalumą, trukdantį tinkamai atlikti darbą, pagrindžiančius įrodymus. LAT teisėjų kolegija byloje T.S. v. VĮ Kėdainių miškų urėdija²⁷ pažymi, kad LR DK 56 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta svarbi darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu priežastis - darbuotojo liga ar neįgalumas, trukdantys tinkamai atlikti darbą, nėra tapati DK 60 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintam darbo sutarties nutraukimo be įspėjimo pagrindui – kai darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo ir jis nesutinka būti perkeltas į kitas toje darbovietėje esančias laisvas jo sveikatą atitinkančias pareigas ar darbą arba kai tokių pareigų ar darbo toje darbovietėje nėra. Darbuotojas turi teisę pasinaudoti DK 56 straipsnio 1 dalies 3 punkte nustatyta palankesne jo interesams darbo sutarties nutraukimo tvarka ir tuo atveju, kai jo sveikatos sutrikimas nėra tokio sunkaus laipsnio, kad būtų nesuderinamas su tolesniu darbu, tačiau jo liga ar neįgalumas objektyviai apsunkina tinkamą darbo pareigų vykdymą arba jei darbuotojas toliau dirbtų, jo sveikata dar labiau pablogėtų.

LR DK 56 straipsnio 1 dalies 3 punkte nenustatyti imperatyvūs reikalavimai darbuotojo sveikatos būklę patvirtinantiems įrodymams, todėl tokiais įrodymais laikytini įvairios formos duomenys apie darbuotojo sveikatos būklę (išrašai iš ligos istorijos, nedarbingumo pažymėjimai, gydytojų pažymos, pan.). Šie duomenys turi būti tinkami pakankami pagrįsti faktinei aplinkybei, kad darbuotojas serga ar yra neįgalus ir tai jam trukdo atlikti savo pareigas pagal darbo sutartį. LAT byloje K. S. v. UAB „Litorina“²⁸

²⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-547/2009.

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-529/2009.

nurodė, kad teismas vertindamas medicininės pažymos tinkamumą, atsižvelgia į konkrečios bylos duomenis tokius kaip: darbdavys prieš atleisdamas darbuotoją, kreipėsi į medicininę pažymą pasirašiusią gydytoją dėl išsamesnės informacijos apie medicininėje pažymoje pateiktą išvadą ir gavo atsakymą, jog ši pažyma yra rekomendacinio pobūdžio; gydytojų konsultacinė komisija nesiuntė ieškovės į Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kuri kompetentinga pateikti išvadą dėl darbuotojui pagal sveikatos būklę leistinų darbo pobūdžio ir sąlygų, kadangi taikant gydymą darbuotojos sveikata pagerėjo, be to, ji gydėsi neilgai, apie dvi savaites bei atsižvelgta į tai, kad netrukus po atleidimo iš darbo darbdavio įmonėje darbuotoja įsidarbino kitoje darbovietėje, kur sutiko dirbti iš esmės panašaus pobūdžio darbą.

Vertinimas, ar darbdavys turėjo pakankamai informacijos, kad įsitikintų darbuotojo nurodytos svarbios priežasties buvimu siekiant nutraukti darbo sutartį, priklauso nuo kiekvienos situacijos konkrečių aplinkybių. LAT byloje T. S. v. VĮ Kėdainių miškų urėdija²⁹ nustatė, kad jeigu darbuotojas iki pareiškime nutraukti darbo sutartį nurodytos datos nepateikia darbdaviui dokumentų, pagrindžiančių jo negalią ar ligą, tačiau jo valia nutraukti darbo sutartį būtent dėl šių priežasčių yra aiškiai išreikšta (nurodyta pareiškime nutraukti darbo sutartį) ir darbdavys turi duomenų apie darbuotojo sveikatos būklę, tai darbdaviui kyla pareiga aiškintis bei vertinti susidariusią situaciją.

Pareiškime nutraukti darbo sutartį darbuotojas konkretaus LR DK straipsnio nenurodė; iki darbo sutarties nutraukimo datos medicininės pažymos, pagrindžiančios jo sveikatos būklę, nepateikė.

Tačiau byloje nustatytos faktinės aplinkybės patvirtina, kad darbdavys apie tai, koku pagrindu darbuotojas siekia nutraukti darbo sutartį, t. y. pagal LR DK 56 straipsnio 1 dalies 3 punktą, žinojo – informavo darbuotoją apie būtinybę pateikti jo sveikatos būklę patvirtinančią pažymą; be to, darbuotojas įvairiais darbo laikotarpiais sirgo ir gydėsi ligoninėse, jam buvo išduodami nedarbingumo pažymėjimai, kitą dieną po darbo sutarties nutraukimo darbuotojas pateikė medicininį pažymėjimą apie savo sveikatos būklę, šių faktinių aplinkybių pagrindu darytina išvada, kad jo valia nutraukti darbo sutartį LR DK 56 straipsnio 1 dalies 3 punkto pagrindu buvo aiškiai išreikšta ir darbdavys apie tokią valią buvo informuotas.

Remiantis LR neįgalųjų socialinės integracijos įstatymo 20 str. 7 d. 2 p.³⁰ nurodyta, kad jei asmeniui nustatoma 30–55 procentų darbingumo, asmuo laikomas iš dalies darbingu. Darbingumo lygio nustatymo kriterijus ir tvarką nustato Socialinės apsaugos ir

²⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-547/2009.

³⁰ Lietuvos Respublikos Neįgalųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. Nr. 83-2983.

darbo ministerija kartu su Sveikatos apsaugos ministerija. Šių ministerijų ministrų įsakyme „Dėl darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašo ir darbingumo lygio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“³¹, numatyta, kad, jei Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba savo išvada asmeniui nustato 30-55 proc. darbingumo, asmuo yra laikomas iš dalies darbingu, gali dirbti įprastinėmis darbo sąlygomis, atsižvelgiant į išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų pateiktas rekomendacijas. Taigi, išvadoje turi būti nurodytos rekomendacijos, kokiomis sąlygomis gali dirbti konkretus asmuo. LAT byloje K. S. v. UAB „Litorina“³² nurodė, kad Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos gali pateikti išvadą, kokį darbą ir kokiomis sąlygomis gali dirbti darbuotojas.

Darbdavys, atsižvelgdamas į šias rekomendacijas, konkrečiu atveju turėtų įvertinti, ar pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą asmuo gali/negali dirbti konkrečiose pareigose konkrečiomis darbo sąlygomis. Įvertinus, jog darbuotojo liga ar neįgalumas iš tiesų trukdo tinkamai atlikti darbą, tokį darbuotoją galima atleisti pagal LR DK 56 straipsnio 1 dalies 3 punktą. Darbdavys turi vertinti jam pateiktą darbuotojo pareiškimą atleisti iš darbo dėl sveikatos būklės ne tik formalios jo atitikties įstatymo reikalaujamai formai, bet ir visų su šiuo darbuotoju susijusių darbo santykių kontekste.

LR DK 56 straipsnio 1 dalies 4 punkte numatytas specialus atvejis, kad darbuotojas turi teisę neterminuotą sutartį nutraukti įspėjęs darbdavį taip pat ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, jeigu jis yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas pas tą darbdavį. Iš šio punkto matyti, kad svarbus aspektas vertinant straipsnį yra darbas pas būtent tą patį darbdavį. Svarbu, kad darbuotojo nepertraukiamas darbo stažas būtų būtent vienoje ir toje pačioje darbovietėje. Priešingu atveju LR DK nenumato išimčių taikyti LR DK 56 straipsnio 1 dalies 4 punktą.

Pažymėtina, kad teisė nutraukti darbo sutartį LR DK 56 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu atsiranda tik tuo atveju, kai šis juridinis faktas (teisės į senatvės pensiją įgijimas) atsiranda po darbuotojo įsidarbinimo toje įmonėje įstaigoje ar organizacijoje.

³¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. gegužės 2 d. įsakymas Nr. A1-139/V-356 “Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. kovo 21 d. įsakymo Nr. A1-78/V-179 "Dėl Darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašo ir Darbingumo lygio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo”// Valstybės žinios. 2006, Nr. 52-1918.

³² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-529/2009.

Prancūzijos Darbo kodekse L.1237-4 straipsnyje³³ numatyta, kad sąlygos, susijusios su darbuotojų išėjimu į pensiją, turi būti numatytos kolektyvinėje konvencijoje, kolektyvinėje sutartyje arba darbo sutartyje. Darbo kodekso L. 1237-10 straipsnyje nurodyta, kad kai darbuotojas nusprendžia išeiti į pensiją, apie savo sprendimą jis turi pranešti laikantis L. 1234-1 straipsnio nuostatų. Šiame L. 1234-1 straipsnyje numatyta, kad:

- Jei darbuotojas dirba įmonėje ne mažiau kaip šešis mėnesius, išankstinio įspėjimo laikotarpis nustatomas įstatymų tvarka, arba pagal kolektyvinės sutarties susitarimą ar konvenciją, arba pagal tam tikros specifinės profesinės srities praktikoje taikomus terminus.
- Jei darbuotojas dirba įmonėje nuo šešių mėnesių iki ne mažiau dviejų metų, išankstinio įspėjimo terminas yra vienas mėnuo.
- Jei darbuotojas nepertraukiamai dirba įmonėje mažiausiai dvejus metus, išankstinis įspėjimo terminas yra du mėnesiai.

Bet kokių atveju, 2 ir 3 nuostatos netaikomos, jei pagal įstatymą, kolektyvinės sutarties susitarimą ar konvenciją arba pagal darbo sutartį, arba atskiros šakos teisinė patirtis numato skirtingus terminus, taikomas tas išankstinio pranešimo terminas, kuris yra palankesnis darbuotojui.

Vertinant LR DK 56 straipsnį, svarbu atkreipti dėmesį į svarbių priežasčių prigimtį. Komentuojama norma leidžia nutraukti darbo sutartį remiantis svarbia priežastimi. Šiuo atveju sąvoka „Svarbi priežastis“ yra vertinamoji sąvoka. Aplinkybės, kuriomis remiantis reikalaujama nutraukti darbo sutartį, darbuotojo ir darbdavio gali būti vertinamos skirtingai. Darbdavys, nusprendęs, kad priežastis yra nesvarbi, gali darbuotoją, neatvykusį į darbą, atleisti už pravaikštą. Teismo sprendimas grąžinimo į darbą byloje priklausys nuo teismo vertinimo, ar darbuotojo reikalavimas nutraukti darbo sutartį buvo pagrįstas svarbia, ar nesvarbia priežastimi. Todėl kilus nesutarimams dėl priežasties svarbumo, darbuotojui būtų protingiau darbo sutarties nutraukimo klausimą spręsti darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

³³ Prancūzijos Darbo kodeksas

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006901174&idSectionTA=LEGISCTA000006195634&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101128>; prisijungimo laikas 2018 11 28.

2.7. Darbuotojo teisė atšaukti darbdaviui paduotą prašymą nutraukti darbo sutartį

Darbuotojas turi teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos. Tačiau suprantama, kad paduotą prašymą darbuotojas gali atšaukti ir dvidešimtą ir penktą dieną. Atšaukimo terminas priklauso nuo to, kokį atleidimo pagrindą darbuotojas yra pasirinkęs, ar LR DK 55 straipsnį ar LR DK 56 straipsnį. Prašymas nutraukti darbo sutartį turi būti atšauktas darbuotojo rašytiniu prašymu. Su darbuotojo prašymu turi sutikti darbdavys.

LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija konstatuoja, kad teisės norma turi būti aiškinama atsižvelgiant į sisteminius jos ryšius su kitomis teisės normomis, taip pat į tos teisės normos tikslą.³⁴ Todėl LR DK 56 straipsnio 1 dalies 4 punktą turi būti aiškinamas viso 56 straipsnio bei kitų LR DK straipsnių kontekste.

Be to, vienas darbo santykių reguliavimo principų yra darbo sutarties šalių lygiateisiškumas. Šis principas reikalauja, kad įstatymas nediskriminuotų nė vienos iš darbo sutarties šalių, derintų jų interesus, o darbo sutarties šalys atsižvelgtų į viena kitos interesus.

Įstatymo leidėjas, realizuodamas darbo sutarties šalių lygiateisiškumą, LR DK 55 straipsnyje ir 56 straipsnyje, nustatė tokią darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva tvarką, kuri leidžia derinti ir darbdavio ir darbuotojo interesus. LR DK 55 straipsnis nustato, jog darbuotojas apie numatomą darbo sutarties nutraukimą turi raštu įspėti darbdavį ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Taigi, įstatymų leidėjas, pripažindamas darbuotojo teisę vienašališkai nutraukti darbo sutartį, kartu atsižvelgia į darbdavio interesus ir nustato tam tikrą pareigą darbuotojui.

Darbo sutartis, kaip socialinio ir ekonominio žmonių kooperavimosi forma, gali būti efektyvi tik tuo atveju, jeigu ji yra stabili. Sutartinių santykių stabilumas atitinka ir darbuotojo, ir darbdavio interesus. Vienašališkas sutartinių santykių nutraukimas, iš anksto apie neinformavus kitos šalies, sugriauna susiklosčiusius stabilius santykius. Darbuotojui staiga ir vienašališkai nutraukus darbą, darbdavys gali nesugebėti operatyviai surasti naujo darbuotojo, kuris pakeistų išėjusį, o dėl to gali sutrikti gamybos procesai ir atsirasti kitų neigiamų padarinių ir darbdaviui, ir kitiems asmenims. Įstatymų leidėjas, siekdamas užtikrinti visuomeninių santykių stabilumą, gamybos ir paslaugų procesų nenutrūkstumą, nustatė, kad darbo sutartį šalys gali nutraukti vienašališkai tik iš anksto

³⁴ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUSKIENĖ R. ir MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, P. 196.

pranešdamos apie tai kitai šaliai. Pažymėtina, kad atitinkama darbdavio pareiga iš anksto įspėti darbuotoją apie numatomą jo atleidimą iš darbo yra nustatyta LR DK 57 straipsnyje. Šiuo atveju įstatymų leidėjas, nustatydamas įspėjimo terminą, siekė sudaryti sąlygas atleidžiamam darbuotojui per įspėjimo terminą susirasti naują darbą. Taigi, išankstinio įspėjimo apie numatomą darbo sutarties nutraukimą terminai yra nustatomi tos šalies naudai, kuri neinicijuoja darbo sutarties nutraukimo.

Išankstinio įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminas, nustatytas darbdavio naudai, pirmiausiai jam ir yra naudingas. Tačiau kartu šis terminas atitinka ir darbuotojo interesus. Pirma, darbuotojui prieš dvidešimt kalendorinių dienų įspėjus apie numatomą darbo sutarties nutraukimą, darbdavys negali darbuotojo atleisti iš darbo tol, kol šis terminas nesibaigė. Antra, įstatymų leidėjas suteikia teisę pakeisti savo nuomonę ir per LR DK 55 straipsnio 2 dalyje nurodytą trijų dienų terminą savo pareiškimą atšaukti.

Lygiateisiškumo principas reikalauja, kad asmuo naudotųsi savo teisėmis įstatymo nustatyta tvarka ir neignoruotų teisėtų kitų asmenų interesų. Jeigu asmuo nesilaiko įstatymo nustatytų reikalavimų ir ignoruoja teisėtus kitų asmenų interesus, tai jis turi patirti atitinkamus neigiamus teisinius padarinius. Toks asmuo praranda teisę reikalauti, kad kiti asmenys, kurių teisėtus interesus šis ignoruoja, gerbtų jo teises. Atsisakymas laikytis įstatymo nustatytos subjektinės teisės realizavimo tvarkos kartu reiškia ir atsisakymą nuo įstatymo suteiktų garantijų. Jeigu darbuotojas pažeisdamas LR DK 55 straipsnyje nurodytą pareigą, iš anksto neįspėja darbdavio apie darbo sutarties nutraukimą ir nurodo konkrečią darbo sutarties nutraukimo datą, trumpesnę nei dvidešimt kalendorinių dienų, tai reiškia, kad darbuotojas nepaiso darbdavio interesų ir ignoruoja darbdavio naudai nustatytą terminą. Nepaisydamas įstatymo reikalavimų darbuotojas kartu praranda galimybę naudotis tomis įstatymo suteiktomis teisėmis, kurias jis būtų turėjęs, jeigu būtų laikęsis įstatymo nustatytų reikalavimų. Vienas iš bendrųjų teisės principų reikalauja, kad žmogus neturi gauti naudos iš savo netinkamo elgesio.³⁵

Taigi, darytina išvada, kad dėl darbuotojo teisės atšaukti pareiškimą dėl atleidimo iš darbo: pasinaudoti LR DK 55 straipsnio 2 dalyje nustatyta teise – atšaukti paduotą rašytinį prašymą atleisti iš darbo, gali atšaukti per 3 darbo dienas, tik tuo atveju, jei laikėsi LR DK 55 straipsnio 1 dalyje nustatytos tvarkos – įspėti darbdavį apie norą nutraukti darbo sutartį prieš dvidešimt kalendorinių dienų, tvarkos. Kai darbuotojas savo prašyme dėl atleidimo nurodo konkrečią atleidimo iš darbo datą, darbdavys turi teisę patenkinti darbuotojo prašymą atleisti nuo pareiškime nurodytos datos. Jei darbdavys šia teise

³⁵ Ibid.

pasinaudoja ir patenkina darbuotojo prašymą, darbuotojas savo prašymo atšaukti nebegali.

3. DARBO SUTARTIES PASIBAIGIMO ĮFORMINIMAS IR PASEKMĖS

LR DK 65 straipsnyje yra įtvirtinta nuostata, kad esant priežasčiai pabaigti darbo sutartį, darbdavys priima sprendimą nutraukti darbo sutartį. Kiekvienu atveju darbo sutartis gali būti nutraukta tik atitinkamo įstatymo nustatytu pagrindu ir tvarka, todėl dokumentuose formulavimas apie atleidimą iš darbo turi atitikti sutarties pasibaigimo aplinkybes ir jas reglamentuojančius teisės aktus.

Praktika rodo, kad dažniausiai problemų kyla, kai darbuotojas pateikia administracijai pareiškimą su prašymu jį atleisti iš darbo savo noru. Darbuotojas, išeidamas iš darbovietės, dažniausiai savo prašyme nenurodo konkrečių priežasčių, dėl kurių nori palikti darbovietę. Kai tokiais atvejais darbo sutartis yra nutraukiama pagal LR DK 55 straipsnį (įstatymas nustato, kad darbuotojas turi teisę nutraukti neterminuotą, taip pat ir terminuotą, sudarytą ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, darbo sutartį, ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų pranešęs darbdaviui), nors darbuotojas turi teisę darbo sutartį nutraukti ir kitais jam palankesniais terminais, retkarčiais atleistas iš darbo reiškia pretenzijas dėl jam neišmokėtos išeitinės išmokos. Tačiau darbuotojas, norėdamas palikti darbą svarbioms priežastims esant: dėl sveikatos būklės, šioje darbovietėje sulaukus senatvės pensinio amžiaus ir pan., šias aplinkybes turi įvardinti savo prašyme ir kad jas patvirtintų turi pateikti atitinkamus dokumentus. Šiuo atveju su juo darbo sutartis būtų nutraukta pagal LR DK 56 straipsnį, išmokant dviejų jo vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jei darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

Darbo sutarties baigtį darbdavys įformina įsakymu,³⁶ o po to šio dokumento tekstas pakartojamas šalių sudarytoje darbo sutartyje ir tai daroma abiejuose jos egzemplioriuose, kuriuos pasirašo sutarties šalys. Nuo šių dokumentų įforminimo momento pradedamas skaičiuoti terminas, kada darbuotojas gali kreiptis į instituciją, dėl kilusio ginčo, jei jis mano, kad iš darbo jo atleidimas buvo neteisėtas.

Kartais atleidžiamas iš darbo darbuotojas dėl įvairių priežasčių atsisako pasirašyti darbo sutarties tekste apie jos nutraukimą. Tuomet ši aplinkybė pažymima darbo sutartyje. Nėra teisinio mechanizmo, kurio pagalba būtų galima priverstinai įpareigoti buvusį darbuotoją atlikti minėtus veiksmus. Tačiau ši situacija esminės reikšmės neturi, nes darbdavys atleidęs darbuotoją iš darbo, privalo ne vėliau kaip kitą darbo dieną po darbo santykių pasibaigimo dienos pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniam skyriui.

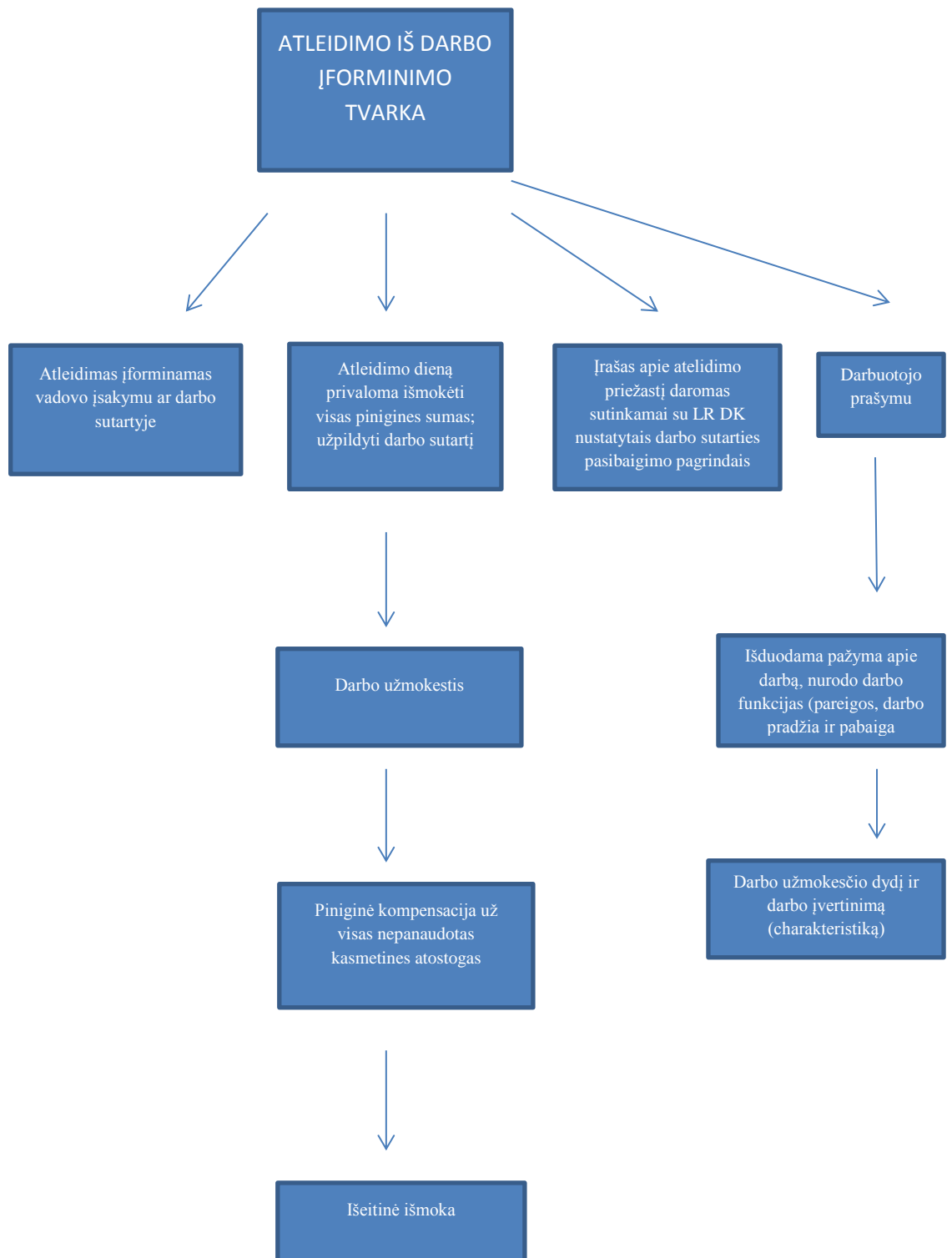
³⁶ 3 paveikslėlyje pateikiama atleidimo iš darbo įforminimo tvarka.

Kai atleidimo iš darbo metu darbuotojas nebūna darbe, o būna, pavyzdžiui, laikinai nedarbingas, daro pravaikštas, ar atlieka teismo skirtą bausmę pataisos namuose, apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui turi būti pranešama žinomu jo adresu paštu ar pasiūloma atvykti į buvusią darbovietę įforminti darbo sutarties nutraukimą ir gauti finansinį atsiskaitymą, jei toks priklauso.

Praktikoje pasitaiko ir tokių atvejų, kad darbuotojai negali nutraukti savo darbo sutarties su darbdaviu, nes pastarojo buvimo vieta yra nežinoma. Atsižvelgiant į tai, Vyriausybė 2011 m. vasario 23 d. Nutarimu Nr. 220³⁷ patvirtino Darbo santykių pasibaigimo, kai darbdavio (jei darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti negalima, tvarką. Darbuotojas, norėdamas nutraukti darbo santykius su darbdaviu, kurio buvimo vieta nežinoma, turi VDI paštu, elektroninėmis priemonėmis (patvirtinęs elektroniniu parašu) arba raštu pateikti prašymą dėl darbo santykių pasibaigimo. Tokio prašymo šablonas paskelbtas VDI interneto svetainėje. Taigi nutraukti darbo sutartį, kai darbdavys nerandamas yra įmanoma.

³⁷ 2011 m. vasario 23 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 220 „Dėl darbo santykių pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2011, Nr. 24-1170.

3 paveikslėlis. Atleidimo iš darbo įforminimo tvarka. Sudaryta autoriaus.



3.1. Darbo sutarties nutraukimo ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka

Darbo sutarties nutraukimo ir atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka – tam tikra procedūra, kurios taisyklių sutarties šalims privalu laikytis. Tą procedūrą galima padalyti į dvi stadijas.

Pirmoji stadija, kurią sąlygiškai galėtume pavadinti parengiamąja, apima šalims privalomus įvykdyti iki formalaus darbo sutarties nutraukimo akto priėmimo reikalavimus: reikiamais atvejais įspėti kitą šalį apie darbo sutarties nutraukimą, pasiūlyti darbuotojui kitą darbą, suderinti atleidimus iš darbo su atitinkamais organais. Reikalavimų apimtis ir turinys pirmiausiai priklauso nuo darbo sutarties nutraukimo pagrindo.³⁸

Antroji stadija – darbo sutarties nutraukimo įforminimas. Apie ją kalbėta ankstesniame skyriuje.

LR DK 146 straipsnis numato darbo užmokesčio mokėjimo tvarką. Pastarojo straipsnio antroje dalyje yra sakoma, kad darbo sutarčiai pasibaigus, visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos yra išmokamos, kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju. Taip pat straipsnio dalyje sakoma, kad išmokos negali būti išmokamos vėliau nei iki darbo santykių pabaigos. Bet pastarasis straipsnis išskiria ir išlygą – šalys turi teisę susitarti dėl atsiskaitymo, tačiau tas atsiskaitymas negali vykti vėliau kaip per dešimt darbo dienų.

Atleidimo iš darbo diena laikoma paskutinė darbuotojo darbo diena, kurią jis dirbo ir už kurią jam priklauso darbo užmokestis. Tokia atsiskaitymo atleidžiant iš darbo tvarka taikoma darbuotojui, kuris dirba iki atleidimo iš darbo dienos. Kada yra nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nebedirba, dėl laikinojo nedarbingumo, pravaikštos, laisvės atėmimo, su tokiu darbuotoju yra atsiskaitoma tą dieną, kurią jis pareikalavo atsiskaityti.

Darbdavys atsiskaitymo su darbuotoju dieną privalo išmokėti visas jam priklausančias sumas: darbo užmokestį, kompensaciją už nepanaudotas kasmetines atostogas ir t.t. Įstatymuose numatytais atvejais darbdavys taip pat turi išmokėti darbuotojui išeitinę išmoką. Išeitinė išmoka yra viena iš garantinių išmokų rūšių, kurios tikslas – tam tikrą laiką užtikrinti minimalias lėšas darbuotojui, netekusiam darbo ne dėl nuo jo priklausančių priežasčių.

³⁸ Nekrošius I., *et.al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 265.

Taigi, kai darbo sutartis yra nutraukiama pagal LR DK 56 straipsnio 2 dalį, darbuotojui yra išmokama jo dviejų darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. O jei darbo santykiai truko trumpiau nei vienus metus, tuomet darbuotojui yra mokama vieno jo darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. O nutraukiant darbo sutartį pagal LR DK 55 straipsnį, darbuotojui išeitinė išmoka nepriklauso. Taip pat nėra mokama ilgalaikio darbo išmoka, o kartais darbuotojui gali tekti atlyginti darbdavio patirtas išlaidas dėl darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo.

Kalbant apie išeitinės išmokos mokėjimą darbuotojui nutraukiant darbo sutartį savo iniciatyva, svarbu išnagrinėti ES valstybių teisės aktus, kuriuose numatytos sąlygos gauti išeitinę išmoką ir jos dydžiai. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad ES valstybėse išeitinė išmoka nėra fiksuoto dydžio, jos dydis priklauso nuo darbuotojo nepertraukiamo darbo stažo toje darbovietėje. Štai pavyzdžiui Latvijos Respublikos Darbo įstatymo 112 straipsnis³⁹ reglamentuoja, kad jei kolektyvinė arba darbo sutartis nenumato didesnės išeitinės išmokos, kai pateikiamas prašymas nutraukti darbo sutartį esant svarbioms priežastims, darbdavys turi pareigą sumokėti išeitines išmokas darbuotojui tokiais dydžiais:

- vieno mėnesio vidutinį darbo užmokestį, jei darbuotojas dirbo atitinkamam darbdaviui trumpiau nei penkerius metus;
- dviejų mėnesių vidutinis darbo užmokestis, jei darbuotojas dirbo atitinkamam darbdaviui nuo 5 iki 10 metų;
- trijų mėnesių vidutinis darbo užmokestis, jei darbuotojas dirbo atitinkamam darbdaviui nuo 10 iki 20 metų;
- keturių mėnesių vidutinis darbo užmokestis, jei darbuotojas dirbo atitinkamam darbdaviui ilgiau nei 20 metų.

Pagal Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymą darbuotojas turi teisę gauti išeitinę išmoką, jei jis atitinka tam tikras šiame įstatyme nurodytas sąlygas, t.y. darbuotojas atleistas iš darbo, jei jis nutraukia darbo sutartį dėl darbdavio elgesio (ITĮ 136 str. 1 d. c) p.), bei jis dirbo pas darbdavį ne mažiau kaip dvejus metus (ITĮ 155 str.). Tačiau vadovaujantis Darbo teisių įstatymo 150 straipsnio 1 dalimi, darbuotojas neturi teisės gauti išeitinės išmokos, jei jis buvo „laikinais atleistas iš darbo“ (lay-off) arba dirbo „trumpalaikius darbus“ (short-time), nebent darbuotojas nutraukė darbo sutartį apie tai iš

³⁹ Latvijos Darbo įstatymas

//<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>; prisijungimo laikas 2018 12 01.

anksto įspėjęs darbdavį iki atitinkamo termino pabaigos.⁴⁰ Tokie įspėjimo terminai yra darbo sutartyje sulygtas arba įstatymo nustatytas – ne mažiau viena savaitė. „Laikinas atleidimas iš darbo“ reiškia, kad darbdavys negali darbuotojams suteikti darbo ir nemokamas darbo užmokestis; „trumpalaikiai darbai“ apibūdinami taip, kai uždirbama mažiau nei pusė savaitinio darbo užmokesčio. Jei „laikinas atleidimas iš darbo“ ir „trumpalaikis darbas“ iš eilės tęsiasi daugiau nei 4 savaites, ar ilgiau nei 6 savaites per bet kurias 13 savaitių, darbuotojas turi teisę paduoti darbdaviui prašymą (ne vėliau kaip po 4 savaitių, kai „laikinas atleidimas iš darbo“ arba „trumpalaikis darbas“ baigėsi), kad ketina reikalauti išeitinės išmokos. Darbdavys gavęs darbuotojo reikalavimą gauti išeitinę išmoką, turi per 7 dienas arba priimti šį reikalavimą, arba įteikti darbuotojui pranešimą, kuriuo nesutinka su darbuotojo reikalavimu gauti išeitinę išmoką. Taip pat šiuo pranešimu darbdavys informuoja darbuotoją, kad darbo procesas greitu metu turėtų prasidėti (t.y. per 4 savaites ir turėtų trukti ne mažiau kaip 13 savaitių). Taigi darbuotojas turi paduoti darbdaviui reikalaujamą prašymą apie darbo sutarties nutraukimą per darbo sutartyje ar įstatyme numatytą įspėjimo terminą.⁴¹

Kaip buvo minėta anksčiau, pagal Jungtinės Karalystės teisės aktą, pirmiausia reikia atkreipti dėmesį į darbo sutartį, o tik tuomet, jei sutartyje nėra numatytos tam tikros darbo sutarties sąlygos (tarp jų šiuo atveju išeitinės išmokos mokėjimas), reikėtų vadovautis įstatymu. Pažymėtina, kad darbo sutartyje draudžiama numatyti darbuotojui mažiau palankias sąlygas nei tokios, kokias numato įstatymas. Išeitinės išmokos dydis priklauso nuo to, kiek laiko darbuotojas dirbo toje įmonėje, nuo jo amžiaus bei savaitinio darbo užmokesčio (aut.pastaba – Jungtinėj Karalystėj mokamas ne mėnesinis darbo užmokestis, o savaitinis). Darbo Teisių įstatymo 162 straipsnio 2 dalyje⁴² numatyta, kokio dydžio išeitinę išmoką darbuotojas turi teisę gauti, t.y.:

- 1,5 savaitinio darbo užmokesčio už kiekvienus darbo metus, jei darbuotojas yra 41 metų ir vyresnis;
- vienas savaitinis darbo užmokestis už kiekvienus darbo metus, jei darbuotojas yra 22 - 41 metų amžiaus;
- pusė savaitinio darbo užmokesčio, jei darbuotojas yra iki 21 metų amžiaus.

Jei darbuotojas įmonėje dirbo 20 metų, tuomet jo išeitinės išmokos dydis bus apskaičiuojamas pagal Darbo Teisių įstatymo 162 straipsnio 2 dalies a) punktą – 1,5 x

⁴⁰ Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymas

//<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/XI/chapter/III>; prisijungimo laikas 2018 12 01.

⁴¹ Deakin S., Morris S. G. Labour Law. - Oregon : Hart Publishing Oxford and Portland, 2005. P. 544.

⁴² Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymas //

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/XI/chapter/V>; prisijungimo laikas 2018 12 01.

darbuotojo savaitinis darbo užmokestis x darbo stažas. Pažymėtina, kad apskaičiuojant išeitinės išmokos dydį, imamas visas darbo laikas (nepertraukiamas darbo stažas) toje įmonėje.

Taigi, lyginant LR DK ir ES valstybių teisės aktuose numatytą išeitinės išmokos mokėjimo tvarką bei dydžius, pirmiausia pastebėtina tai, kad tiek Lietuvoje, tiek lyginamuoju aspektu pasirinktose ES valstybėse išeitinė išmoka mokama tik tuo atveju, jei darbo sutartis nutraukiama esant svarbioms priežastims.

3.2. Darbuotojo teisė gauti delspinigius už laiku nesumokėtas išmokas nutraukiant darbo sutartį

LR DK 147 straipsnis nustato, kad esant darbdavio kaltei yra pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, kartu su jomis darbuotojui, turinčiam darbo santykių, yra išmokami nustatyto dydžio delspinigiai pagal „Delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą“ įstatymą.⁴³ Jame nurodyta, kad, kai ne dėl darbuotojo kaltės pavėluotai išmokamas darbo užmokestis ar kitos su darbo santykiais susijusios (išskyrus socialinio draudimo) išmokos, kartu su jomis darbuotojui po septynių kalendorinių dienų turi būti apskaičiuojami ir sumokami delspinigiai, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras kiekvienais metais iki vasario 1 dienos.⁴⁴

LR DK 147 straipsnio 1 dalis įtvirtina nuostatą apie delspinigių mokėjimą, darbdaviui iškėlus bankroto bylą. Tokiu atveju, įmonei iškėlus bankroto bylą arba pradėjus bankroto procedūrą ne teismo tvarka, delspinigių skaičiavimas yra nutraukiamas bankroto bylos iškėlimo dieną. Be to, kasacinėje praktikoje konstatuota, kad delspinigių skaičiavimas taip pat nutraukiamas tą dieną, kai darbuotojas yra atleidžiamas iš darbo.⁴⁵ Tokiu atveju atsiranda darbdavio pareiga mokėti buvusiam darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už visą uždelstą laiką atsiskaitant su atleistu iš darbo darbuotoju ir dar palūkanas pagal LR CK.⁴⁶

⁴³ Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais pavėluotą mokėjimą įstatymas. // Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-521.

⁴⁴ Nuo 2019 m. vasario 1 d. Jų dydis yra 0,07 %, nuo priklausančios išmokėti sumos už kiekvieną uždelstą kalendorinę dieną.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje V. K. v. UAB Šiaulių aerouostas, Nr. 3K-3-30/2002.

⁴⁶ Toliau tekste bus naudojamas Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso sutrumpinimas – LR CK.

Dar senojo LR DK 141 straipsnio 3 dalyje buvo nustatyta, kad atleidžiant darbuotoją iš darbo ir uždelsus su juo atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbdavys privalo sumokėti jam darbuotojo vidutinį darbo užmokestį už uždelstą laiką. Ši nuostata liko ir priėmus naująjį LR DK. Ji yra įtvirtinta 147 straipsnio 2 dalyje. Tai reiškia, kad ši norma nustato tam tikrą mechanizmą, kurį taikant yra kompensuojamas darbuotojui neišmokėtas darbo užmokestis ir kitos su darbo santykiais susijusios išmokos, ir sankciją darbdaviui, kuris su atleidžiamu darbuotoju iki galo neatsiskaito jo atleidimo iš darbo dieną.

LAT yra nurodęs,⁴⁷ kad norint taikyti senojo LR DK 141 straipsnio 3 dalį, būtina konstatuoti: pirma, neatsiskaitymo laiku faktą; antra, faktą, kad dėl neatsiskaitymo nėra darbuotojo kaltės. Šioje teisės normoje nustatytų pasekmių taikymas siejamas ne su darbdavio kalte, bet su darbuotojo kaltės nebuvimu. Tai reiškia, kad darbdavio pareigos mokėti darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už uždelstą atsiskaityti laiką nebuvimui konstatuoti įstatyme nereikalaujama nustatyti, kad darbdavys nekaltas dėl neatsiskaitymo. Ši darbdavio prievolė neatsiranda tik konstatavus darbuotojo kaltę. Jeigu nagrinėjamu atveju darbuotojo kaltės nėra, tai darbdaviui atsiranda neigiamos pasekmės dėl neatsiskaitymo laiku.

Tokia darbdavio pareiga mokėti buvusiam darbuotojui vidutinį darbo užmokestį už uždelstą laiką atsiskaitant su jau atleistu iš darbo darbuotoju egzistuoja nepriklausomai nuo to, ar tarp šalių buvo kilęs ginčas dėl išmokos ar jos dalies mokėjimo pagrįstumo. Šios darbdavio pareigos nepašalina ir ta situacija, kai atleidžiamas iš darbo darbuotojas yra skolingas darbdaviui. Aplinkybė, kad darbuotojas yra skolingas darbdaviui, gali būti pagrindas darbdaviui tartis su darbuotoju dėl jų priešpriešinių reikalavimų įskaitymo, tačiau toks reikalavimų įskaitymas galėtų būti taikomas tik sutikus darbuotojui. Nesant tokio susitarimo, net ir kilus nagrinėtam ginčui, aplinkybė, kad darbdavys uždelsė atsiskaityti su darbuotoju, išlieka teisinis pagrindas darbdavio atžvilgiu taikyti LR DK 147 straipsnio 2 dalyje nustatytą sankciją.⁴⁸

LR DK 147 straipsnio 2 dalis nurodo, kad, kai uždelsiama atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelstą laiką. Šioje teisės normoje darbdaviui taikytina sankcija nėra siejama su darbuotojui laiku nesumokėtos sumos dydžiu. LAT kasacine tvarka nagrinėdamas ieškovo J. A. bylą⁴⁹ dėl vidutinio darbo užmokesčio priteisimo, nurodė, kad

⁴⁷ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje A.Č. v. UAB „Stelalita“, Nr. 3K-3-625/2008.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje P. M. v. „Swiss logistic“, Nr. 3K-3-267/2008.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje R. R. v. UAB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-491/2006.

byloje nagrinėjamo ginčo aspektu senojo LR DK 141 straipsnio 3 dalis ginčo teisinį santykį reglamentuoja tiesiogiai ir išsamiai. Tai, kad LR DK nenurodo aptariamoms išmokoms sumažinimo galimybių, atsižvelgiant į darbo teisinių santykių specifiką ir senojo LR DK 141 straipsnio 3 dalies tikslus ir uždavinius, nepripažintina teisės spraga. Aptariamoms išmokoms dydis – konkretaus darbuotojo vidutinis darbo užmokestis už uždelstą laiką – nustatytas įstatymo ir negali būti pripažintas neprotingai dideliu, nes teigiant priešingai būtų paneigiamas įstatymas. Tokią pačią poziciją šis teismas išsakė ir kitose bylose.⁵⁰

Tačiau pastaraisiais metais LAT pozicija šiuo klausimu iš esmės pakito. Dabar šis teismas, kasacine tvarka nagrinėdamas darbo bylas, yra išaiškinęs, kad jeigu su atleidžiamu darbuotoju neatsiskaitoma visiškai, tai vidutinio darbo užmokesčio sumokėjimas už visą uždelstą laiką atitiks teisės normos tikslus. Bet jeigu atleidžiamam darbuotojui neišmokama tik dalis jam priklausančių sumų, nesiekiančių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio, tada LR DK 147 straipsnio 2 dalies pagrindu mokėtinos išmokos dydžio nustatymas, taikant vien gramatinį šios normos aiškinimą, prieštarautų teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principams ir reikštų neproporcingos teisės pažeidimui sankcijos taikymą darbdaviui.

LAT kasacine tvarka nagrinėdamas bylą⁵¹ pagal ieškovės D. L. ieškinį, nurodė, kad senojo LR DK 141 straipsnio 3 dalyje nustatyta sankcija – vidutinio darbo užmokesčio priteisimas už uždelstą laiką – taikoma tik tais atvejais, kai atleidžiamam iš darbo darbuotojui nebuvo išmokėtas visas jam priklausančios vieno mėnesio, ar daugiau mėnesių, darbo užmokestis. Jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta tik dalis jam priklausančio darbo užmokesčio, tai tokiais atvejais darbdaviui taikomos sankcijos dydį sudaro neišmokėta darbo užmokesčio dalis, išieškoma už uždelstą laiką. Taigi, nustatę, kad su atleidžiamu iš darbo darbuotoju jo atleidimo dieną nebuvo visiškai atsiskaityta ir kad dėl tokio uždelsimo darbuotojas nėra kaltas, teismai turi taikyti naujojo LR DK 147 straipsnio 2 dalyje nurodytas pasekmės, tačiau tais atvejais, kai atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta tik dalis jam priklausančio darbo užmokesčio, už uždelstą atsiskaityti laiką taikomos sankcijos dydį sudaro neišmokėta darbo užmokesčio dalis. Tokia pati teismo nuomonė išliko ir kitose bylose.⁵²

⁵⁰ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007.

⁵¹ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje D. L. v. UAB „Fleming baldai“ Nr. 3K-3-82/2008.

⁵² Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje D.J. v. „Geotechnikos grupė“, Nr. 3K-3-305/2009.

Kaip minėta, teisės aiškinimo ir taikymo praktika formuojama naudojant kasacinę tvarką išnagrinėtose bylose priimtas precedentines nutartis. Todėl, manytina, kad sprendžiant uždelsto atsiskaitymo su atleistais darbuotojais klausimus būtina vadovautis LAT pozicija, išsakyta pastarojo laikotarpio bylose.

Kalbant apie taikytinas LR CK palūkanas svarbu pasakyti, jog darbo užmokesčio mokėjimas yra pinigine prievolė, o kai darbuotojo ir darbdavio santykiai nutrūksta, jiems turi būti dar taikomos ir LR CK normos, ginančios kreditoriaus turtinius interesus. Tai reiškia, kad nutrūkus darbo santykiams ir neišmokėjus išmokų, susijusių su darbo teisiniais santykiais, taikytinas ne „Delspinigių nustatymo ir išmokų, susijusių su darbo santykiais, pavėluotą mokėjimą“ įstatymas,⁵³ bet LR CK 6.210 straipsnis ir LR CK 6.261 straipsnių normos, reglamentuojančios palūkanas už pinigines prievolės įvykdymo termino praleidimą, ir LR CK 6.37 straipsnio 2 dalies norma, įtvirtinanti procesines palūkanas už priteistą sumą.⁵⁴

Pagal LR CK 6.210 straipsnį terminą įvykdyti pinigine prievole praleidęs skolininkas privalo mokėti penkių procentų dydžio metines palūkanas už sumą, kurią sumokėti praleistas terminas, jeigu įstatymai ar sutartis nenustato kitokio palūkanų dydžio. Esant tęstinei piniginei prievolei (periodinėms išmokoms), palūkanų dydis kiekvienu konkrečiu momentu apskaičiuojamas ne nuo visos skolos pagal pagrindinę prievolę sumos, bet tik nuo to momentu esančios skolos sumos. Šiuo palūkanos priteisiamos ne už darbo, bet už kalendorines dienas, tačiau tik iki bylos iškėlimo teisme, išskyrus šalių susitarime ar įstatyme numatytus atvejus, kai jos skaičiuojamos iki visiško prievolės įvykdymo.

Kai byla yra iškeliama teisme, tuomet yra taikomos LR CK 6.37 straipsnyje nurodytos procesinės palūkanos, kurios apskaičiuojamos nuo teismo priteistos sumos, t.y. tiek nuo pagrindinės ieškiniu reikalaujamos sumos (pagrindinės skolos), tiek nuo papildomos sumos, pavyzdžiui: delspinigių, palūkanų ir panašiai.

Taigi, už darbuotojo atleidimą be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką – darbuotojui priteisiamas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos.

⁵³ Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais pavėluotą mokėjimą įstatymas. // Valstybės žinios, 1996, Nr. 20-521.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje A.Č. v. UAB „Stelalita“, Nr. 3K-3-625/2008.

4. GINČŲ DĖL DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO NAGRINĖJIMO YPATUMAI

Tiek Lietuvos, tiek ir daugelio užsienio valstybių darbo įstatymai bei tarptautiniai teisės aktai įtvirtina nuostatas, leidžiančias darbuotojui, su kuriuo nutraukta darbo sutartis, ginti savo teises ir interesus ginčijant atleidimą iš darbo. Teisės ginčai visada yra susiję su tam tikrų teisė normų ir kitų taisyklių, nustatytų teisės aktuose, individualiose darbo sutartyse ar kolektyvinėse sutartyse, taikymu ir interpretavimu. Lietuvoje darbo ginčų sąvoką apibrėžia LR DK 213 straipsnio 1 dalis, kurioje sakoma, kad: „Darbo ginčai – tai darbo santykių dalyvių nesutarimai, kylantys iš darbo ar su jais susijusių teisinių santykių.“. Taigi šiame straipsnyje pateikiama individualaus darbo ginčo, kurio šalys yra darbuotojas ir darbdavys, samprata. Pažymėtina ir tai, kad individualūs ir kolektyviniai darbo ginčai skiriasi tuo, kad individualiuose darbo ginčiuose dalyvauja pavienis darbuotojas ir darbdavys, o kolektyviniuose darbo ginčiuose gali dalyvauti pavienis darbdavys, tačiau visada turi būti grupė darbuotojų.

Teisę ginčyti darbo sutarties nutraukimą numato ir daugelio užsienio šalių darbo įstatymai bei tarptautiniai teisės aktai. Lietuvoje įstatymų leidėjas yra įtvirtinęs LR DK 220 straipsnio 1 dalyje nuostatą, kad asmuo, manantis, jog jo darbo teises pažeidė kitas darbo subjektas, dėl neteisėto atleidimo iš darbo, turi teisę per vieną mėnesį su prašymu išnagrinėti ginčą, kreiptis į darbo ginčų komisiją. Jeigu nustatoma, kad darbo sąlygos buvo pakeistos, darbuotojas buvo nušalintas nuo darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymus, taip pažeistos darbuotojo teisės turi būti atkurtos ir jam išieškotas vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką arba darbo užmokesčio skirtumas už laiką, kurį darbuotojas dirbo mažiau apmokamą darbą. Taigi darbuotojas, gavęs darbdavio įsakymą, potvarkį ar kitą dokumentą su įrašais apie darbo sutarties nutraukimą ir nesutikdamas su atleidimu iš darbo, per mėnesį nuo tokio dokumento gavimo dienos, turi teisę kreiptis į darbo ginčą nagrinėjančią instituciją.

Darbuotojui nesutikus su darbo ginčų komisijos sprendimu, šis turi teisę per vieną mėnesį nuo darbo ginčų komisijos sprendimo priėmimo dienos kreiptis pareikšdamas ieškinį į teismą. Ieškinius teismas nagrinėja vadovaudamasis bendromis Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso⁵⁵ taisyklėmis, atsižvelgiant į CPK XX skyriaus „Darbo bylų nagrinėjimo ypatumai“ bei LR DK numatytas išimtis. Pagal LR CPK 413 straipsnį teismui nustatomas trisdešimties dienų terminas pasirengti nagrinėti bylai

⁵⁵ Toliau dėstomojoje dalyje bus naudojamas Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso sutrumpinimas - LR CPK.

teisme nuo ieškinio priėmimo dienos, o LR CPK 414 straipsnio nuostata padidina teismo vaidmenį ir suteikia teisminę teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, net jeigu ginčo šalys jais nesiremia, bet teismas mano, kad tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti darbo bylą. Be to teismas, nagrinėdamas bylą pagal darbuotojo ieškinį ir nustatęs, kad atleistas darbuotojas pareiškęs ieškinį ne tam asmeniui, kuris turi pagal ieškinį atsakyti, gali savom iniciatyva įtraukti į bylos dalyvavimą antrąjį atsakovą.

Pažymėtina, kad nagrinėjant darbo ginčų bylas, įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui. Darbdavio pareiga įrodyti darbo sutarties nutraukimo priežasties pagrįstumą ir teisėtumą nustatyta daugelio užsienio šalių įstatymuose. LAT senatas taip pat nurodė, kad bylas dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu, įrodinėjimo našta perkeliama atsakovui, kadangi būtent darbdavys turi įrodyti darbuotojo atleidimo iš darbo priežasties pagrįstumą ir teisėtumą.

Tais atvejais, kai teismas nustato, kad darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, darbuotojas teismo sprendimu gražinamas į pirmsnį darbą ir jam priteisiama vidutinis darbo užmokestis už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos. Šios LR DK 218 straipsnio 2 dalyje numatytos pasekmės visada taikomos kai pripažįstama, kad darbuotojas nepagrįstai atleistas iš darbo. Tačiau, jei darbuotojas buvo atleistas iš darbo tik pažeidžiant įstatymų nustatytą atleidimo tvarką, tai šios pasekmės taikomos tik tada, kai įstatymai nenumato kitokių darbo sutarties nutraukimo tvarkos pažeidimo pasekmių.

Pagal LR DK 218 str. 4 d. nuostatas, darbo ginčą nagrinėjančiam organui nustačius, jog darbuotojas į pirmsnį darbą negali būti gražinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, gali būti priimtas sprendimas pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisti jam nustatyto dydžio išėtinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

Pažymėtina, kad ne tik pagal Lietuvos, bet ir pagal daugelio užsienio valstybių įstatymus neteisėto atleidimo iš darbo atveju, atleisto darbuotojo gražinimas į darbą yra vienu iš galimų ginčų sprendimų būdų, kurį darbdavys gali ir atsisakyti įgyvendinti, išmokėdamas kompensaciją.

Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad LR DK 217 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta garantija darbuotojams – nemokamai ginti darbo ginčų komisijoje savo pažeistas teises ir interesus.

Be to, įstatymų leidėjas, siekdamas užtikrinti darbuotojų teisių apsaugos priemones, numato, kad sprendimai ar nutartys grąžinti neteisėtai atleistą iš darbo darbuotoją, priteisti jam darbo užmokestį - sprendimo dalis, neviršijanti vieno mėnesio vidutinį darbo užmokestį, yra priskiriami skubiai vykdytiniams sprendimams ir nutartims. Be to, ieškovui prašant arba teismo iniciatyva gali būti nurodytas skubiai vykdyti ir teismo sprendimas ar jo dalis dėl atleidimo iš darbo formuluočs.

Baigiant ginčų dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva analizę, dera pastebėti, kad Lietuvoje įstatymai darbuotojams, kurie mano, kad atleidžiant iš darbo buvo pažeistos jų teisės ar teisėti interesai, numato garantiją – ginčyti darbo sutarties nutraukimą teismine tvarka. Nustačius, kad darbuotojas atleistas iš darbo be teisėto pagrindo, teismas darbuotoją grąžina į darbą ir (arba) taiko kitas pažeistų darbuotojo teisių gynimo priemones. Neoficialiais VDI duomenimis, teisme 2019 – ujų metų pirmame pusmetyje, teisme nagrinėta apie 9 proc. darbo bylų, jau išnagrinėtų darbo ginčų komisijose. Absoliuti dauguma darbo ginčų komisijų sprendimų buvo palikti nepakeisti.

4.1. Ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva

Atsižvelgiant į socialinę ir ekonominę darbo sutarčių reikšmę, galimus jų nutraukimo padarinius, svarbu, kad tokį darbo sutarčių nutraukimą reglamentuojančios teisės normos būtų aiškinamos ir taikomos teisingai. Praktikoje taikant įstatymų normas, susiduriama su teisės normų neaiškumu, todėl teismai siekia suvienodinti įstatymų taikymo praktiką.

LAT yra pasakęs, kad darbo sutarties nutraukimui darbuotojo iniciatyva lemiamą vaidmenį atlieka ne darbdavio, o darbuotojo valia, kai ji yra pareikšta rašytine forma. Rašytinė darbuotojo valios pareiškimo forma nustatoma ir darbdavio, ir darbuotojo interesais, siekiant užtikrinti šio juridinio fakto patikimumą, įrodymų išliekamumą ir garantuoti jų pagrindu kylančių teisinių padarinių stabilumą. Darbdavio valia atleisti darbuotoją iš darbo pagal darbuotojo pareiškimą sukelia darbo sutarties pasibaigimo teisinius padarinius tik tuomet, kai ši valia atitinka darbuotojo valią, atspindėtą darbuotojo pareiškimo sąlygose. Įvardijęs konkretų darbo sutarties nutraukimo terminą, darbuotojas gali būti tikras, kad jo siekiami teisiniai padariniai kils ne anksčiau nurodyto termino. Iki sueis tas terminas, darbuotojas turi teisę atšaukti pareiškimą ir taip užkirsti kelią darbo sutarties nutraukimui. Todėl atleidimas iš darbo, remiantis darbuotojo pareiškimu, nuo pareiškime nurodytos datos gali būti pripažįstamas teisėtu tik tada, kai nustatoma, jog darbuotojas savo noru, rašytine forma išreiškė pageidavimą būti atleistas anksčiau

pirminiame pareiškime nurodytos datos. Darbuotojas gali keisti savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo datos ne tik pateikdamas naują pareiškimą dėl darbo sutarties nutraukimo nuo ankstesnės datos nei nurodyta pirmajame pareiškime. Darbuotojo valia nutraukti darbo sutartį anksčiau pradiniam pareiškime nurodytos datos taip pat gali būti pareikšta, pateikiant pareiškimą dėl prieš tai darbuotojo nurodyto darbo sutarties nutraukimo termino sutrumpinimo, ištaisant pradiniam pareiškime nurodytą datą, šį taisymą aprašant bei pasirašant po juo arba kitais analogiškais būdais. Taigi tokius darbuotojo pasirašytus dokumentus irgi galima pripažinti darbuotojo pareiškimu. Jeigu darbuotojas ginčija atleidimo iš darbo pagal anksčiau jo pareiškime nurodytos datos teisėtumą, pareiga įrodyti, kad darbuotojas pakeitė valią dėl darbo sutarties nutraukimo termino, tenka darbdaviui. Imperatyvi įstatymo nuostata dėl rašytinės pareiškimo formos atima iš darbdavio teisę, kilus ginčui, įrodinėti darbuotojo valios dėl darbo sutarties nutraukimo termino pasikeitimo aplinkybę liudytojų parodymais. Leistiniais darbuotojo valios pakeitimo įrodymais gali būti pripažinti tik rašytiniai įrodymai. Nors darbuotojas ir pareiškė savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo, tačiau pareiškime tai neatspindi, atsakomybė už rašytinės pareiškimo formos nesilaikymą tenka darbdaviui.⁵⁶ Taigi, darbuotojo valia turi būti pareikšta savanoriškai ir tinkamai įforminta raštu.

Darbo ginčus nagrinėjantys organai, teisės normas aiškina atsižvelgdami į darbo teisės sisteminius ryšius su kitomis teisės normomis, taip pat į teisės normos tikslą, darbo santykių reguliavimo principus, pavyzdžiui, šalių lygiateisiškumą, t.y. reikalavimą, jog įstatymas nediskriminuotų nė vienos iš darbo sutarties šalių. LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija dėl darbuotojo pareigos įspėti darbdavį apie numatomą darbo sutarties nutraukimą bei jo teisę atšaukti pareiškimą išaiškino, jog būtinas sutartinių santykių stabilumas.⁵⁷ Vienašalis sutartinių santykių nutraukimas, iš anksto neinformavus kitos šalies, sugriauna susiklosčiusius stabilius santykius. Būtent dėl to, siekdamas užtikrinti visuomeninių santykių stabilumą ir realizuodamas darbo sutarties šalių lygiateisiškumą, įstatymų leidėjas ir nustatė, kad darbo sutarties šalys gali vienašališkai nutraukti darbo sutartį tik iš anksto pranešus savo ketinimus kitai šaliai. Darbuotojui staiga ir vienašališkai nutraukus darbą, darbdavys gali nesugebėti greitai susirasto naujo darbuotojo, o dėl to gali sutrikti įmonės veikla, atsirasti neigiamų padarinių darbdaviui ar kitiems asmenims. Dėl to LR DK 55 straipsnyje numatyta darbuotojo pareiga informuoti darbdavį apie darbo sutarties nutraukimą prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Taip pat tame pačiame straipsnyje yra numatyta darbuotojo teisė atšaukti paduotą prašymą ne

⁵⁶ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUSKIENĖ R. ir MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, P. 256.

⁵⁷ *Ibid.*

vėliau kaip per tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos. Jei darbuotojas nesilaiko LR DK numatytos tvarkos ir ignoruoja teisėtus darbdavio interesus, darbuotojas turi patirti neigiamus teisinius padarinius. Todėl jei darbuotojas pažeidžia įstatymo numatytą pareigą ir iš anksto neįspėja darbdavio apie darbo sutarties nutraukimą, arba prašyme nurodo trumpesnę nei dvidešimt kalendorinių dienų atleidimo datą, tai reiškia, jog darbuotojas nepaiso darbdavio interesų ir ignoruoja darbdavio naudai nustatytą terminą. Nepaisydamas LR DK reikalavimų, darbuotojas kartu praranda galimybę naudotis tomis LR DK suteiktomis teisėmis, kurias jis būtų turėjęs, jeigu būtų jų laikęsis. Todėl jei darbuotojas nurodo konkrečią atleidimo iš darbo datą ir laikotarpis tarp šios datos ir pareiškimo padavimo dienos yra mažesnis nei trys dienos, darbdavys turi teisę patenkinti darbuotojo prašymą atleisti nuo pareiškime nurodytos datos. Jei darbdavys šia teise pasinaudoja ir patenkina darbuotojo prašymą, darbuotojas savo pareiškimo atšaukti nebegali. Darbuotojas pasinaudoti LR DK 55 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta nuostata, kad gali atšaukti savo pateiktą prašymą per tris dienas, gali tik tuo atveju jei jis laikėsi LR DK nustatyto išankstinio įspėjimo apie darbo tvarkos nutraukimą tvarkos.⁵⁸

Taigi, nors esant ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva, darbuotojas kreipiasi į ginčą nagrinėjančią organą, tačiau įrodinėjimo pareiga, kad darbo sutartis buvo nutraukta tinkamai, tenka darbdaviui. Svarbiausia yra laikytis LR DK numatytų terminų ir pareigų visumos. Taip pat svarbu laikytis LR DK 25 straipsnyje įtvirtintos nuostatos apie tinkamą vienos iš darbo šalių informavimą apie bet kokias pasikeitusias aplinkybes, galinčias reikšmingai paveikti sutarties nutraukimą.

⁵⁸ *Ibid.*

IŠVADOS

1. Laisvė pasirinkti darbą ir verslą reiškia, kad kiekvienas asmuo turi teisę rinktis darbą pagal savo sugebėjimus ir norą, bei tokiu laisvai pasirinktu būdu užsidirbti pragyvenimui. Minėtoji teisė taip pat reiškia tai, kad asmuo yra tiek laisvas dirbti, tiek ir laisvas nedirbti, o, tarkime, turėti savo verslą ar gyventi iš santaupų.

2. Nustatant teisės laisvai pasirinkti darbą įgyvendinimo ribojimus turi būti paisoma atitinkamai Lietuvos Respublikos Konstitucijos, LR DK, įstatymų nustatytų reikalavimų bei teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų.

3. Teisė laisva valia dirbti reiškia, kad niekas negali būti verčiamas dirbti. Teisė laisva valia dirbti yra glaudžiai susijusi su priverstinio ir privalomojo darbo draudimu. Teisė laisva valia dirbti apima ir teisę atsisakyti darbo, ir teisę turėti apsaugą nuo vienašališko darbo sutarties pakeitimo.

4. Svarbu atskirti darbo sutarties pasibaigimą, nutraukimą ir atleidimą iš darbo. Darbo sutarties nutraukimas apima darbo sutarties pasibaigimą dėl valinių arba nevalinų darbo sutarties šalių ir įgaliotų valstybės institucijų ar pareigūnų veiksmų.

5. LR DK normos, reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą yra imperatyvios darbdavio atžvilgiu. Darbuotojas gali laisvai pasirinkti darbą tuo tarpu darbdavys negali kada panorėjęs atleisti darbuotoją. Jis griežtai privalo laikytis atleidimo pagrindų, terminų ir procesinės tvarkos.

6. Naujajame LR DK nėra numatyta, prieš kiek laiko darbuotojas turėtų įspėti darbdavį apie terminuotos darbo sutarties, sudarytos vieno mėnesio ar trumpesniam terminui, nutraukimą. Jeigu būtų numatytas išbandymo terminas, tai įspėjimo terminas yra 3 darbo dienos. Jeigu išbandymo termino nėra numatyto ir įspėjimas tęstųsi ilgiau nei darbo sutarties terminas, tai sutartis tokiu atveju būtų nutraukiama suėjus terminui.

7. Darbuotojas norėdamas nutraukti darbo sutartį su darbdaviu be svarbių priežasčių pagal LR DK 55 straipsnio 1 dalį ir dirbdamas pagal terminuotą darbo sutartį, kuri sudaryta ilgesniam nei vieno mėnesio laikotarpiui, yra priverstas dirbti dešimt dienų priverstinio darbo. Kadangi normoje yra nusakytas darbdavio įspėjimo prieš nutraukiant darbo sutartį terminas – dvidešimt kalendorinių dienų.

8. Nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva svarbu nustatyti tikrąją darbuotojo valią, kurios objektyvi pareiškimo forma yra rašytinis darbuotojo prašymas, kuris turi būti parašytas savanoriškai, nepatiriant jokios prievartos iš darbdavio. Rašytinė prašymo atleisti iš darbo forma yra būtina. Tikslesnę informavimo tvarką nustato LR DK 25 straipsnio nuostatos.

9. LR DK 55 straipsnio 2 dalyje numatyta darbuotojo teisė vienašališkai atšaukti prašymą atleisti iš darbo, suteikia darbuotojui galimybę pakeisti savo valią, persigalvoti, jei prašymą atleisti iš darbo parašė paveiktas konflikto su darbdaviu ar iš anksto neapgalvojęs savo veiksmų. Šioje LR DK normoje įtvirtinta darbuotojo teisė vienašališkai atšaukti prašymą, užtikrina darbuotojo interesų apsaugą.

10. Jei darbo sutartis nutraukiama dėl svarbių priežasčių, darbuotojas turi teisę į išeitinę išmoką. Tuo tarpu LR DK 55 straipsnio pagrindu nutraukiant darbo sutartį, išeitinė išmoka darbuotojui nėra mokama.

11. Darbuotojas savo rašytinį prašymą turi pasirašytinai įteikti administracijai. Tokiu atveju neturėtų kilti neaiškumų dėl prašymo parašymo datos. Būtent darbdavio įspėjimo diena, t.y. prašymo darbdaviui padavimo diena, yra darbdavio minimalaus įspėjimo termino pradžia bei trijų darbo dienų laikotarpio, per kurį darbuotojas turi nevaržomą teisę atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį, pradžia.

12. Darbo ginčus dėl teisės (tiek individualius, tiek kolektyvinius) nagrinėja darbo ginčų komisija ir teismas. Darbo ginčai taip pat gali būti nagrinėjami ir komerciniame arbitraže. Ginčai dėl atleidimo ir nušalinimo priskirtini darbo ginčų komisijos kompetencijai.

13. Įrodymų pareiga esant ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo ir pagrįstumo tenka darbdaviui.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai:

Tarptautiniai teisės aktai:

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // *Valstybės žinios*, 1995, nr. 40-987.
2. TDO Konvencijos Nr. 29 „Dėl priverstinio ar privalomojo darbo“// *Valstybės žinios*, 1996, nr. 27-648.
3. TDO Konvencija Nr. 105 „Dėl priverstinio darbo panaikinimo“// *Valstybės žinios*, 1996, nr. 28-676.
4. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija nr. (2010/C 83/02).

Nacionaliniai teisės aktai:

5. Lietuvos Respublikos Konstitucija// *Valstybės žinios*, 1992, nr. 31 - 953.
6. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas.// *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.
7. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas // *Valstybės žinios*, 2002, nr. IX-743.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.// *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // *Valstybės žinios*, 2016, nr. XII-2603.
10. Lietuvos Respublikos delspinigių nustatymo už išmokų, susijusių su darbo santykiais pavėluotą mokėjimą įstatymas. // *Valstybės žinios*, 1996, nr. 20-521.
11. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // *Valstybės žinios*. 2004, Nr. Nr. 83-2983.
12. 2011 m. vasario 23 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 220 „Dėl darbo santykių pasibaigimo, kai darbdavio (jeigu darbdavys yra fizinis asmuo) ar darbdavio atstovų buvimo vietos nustatyti neįmanoma, tvarkos aprašo patvirtinimo“ // *Valstybės žinios*. 2011, Nr. 24-1170.
13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2006 m. gegužės 2 d. įsakymas Nr. A1-139/V-356 “Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. kovo 21 d. įsakymo Nr. A1-78/V-179

"Dėl Darbingumo lygio nustatymo kriterijų aprašo ir Darbingumo lygio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo"// Valstybės žinios. 2006, Nr. 52-1918.

Specialioji literatūra:

14. BAGDANSKIS, T *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.

15. BERGER, V. *Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija*. Vilnius: Pradai, 1997.

16. Bužinskas, G. *Darbo ginčai: teorija ir praktika*. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras, 2010.

17. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS V. ir NEKROŠIUS I. *Darbo teisė*. Vilnius: „Mintis“, 1990

18. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUŠKIENĖ R. ir MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.

19. KRYGERIENĖ, R. ir RAINIENĖ V. *Darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo ypatumai*. Kaunas: Kauno kolegijos leidybos centras, 2010.

20. Nekrošius I., *et.al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

21. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.

22. VAIŠVILA A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2004.

23. DEAKIN S., MORRIS S. G. *Labour Law*. - Oregon : Hart Publishing Oxford and Portland, 2005.

24. SELWYN N. *Law of Employment*. - United Kingdom : LexisNexis, 2004.

Praktinė medžiaga:

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:

25. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“, Nr. 3K-3-195/2008.

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

27. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje Boban Jakšič v. UAB „Zepter International“, Nr. 3K-3-646/2004.

28. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2002 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje V. K. v. UAB Šiaulių aerouostas, Nr. 3K-3-30/2002.

29. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje A.Č. v. UAB „Stelalita“, Nr. 3K-3-625/2008.

30. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje P. M. v. „Swiss logistic“, Nr. 3K-3-267/2008.

31. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje R. R. v. UAB „Alytaus tekstilė“, Nr. 3K-3-491/2006.

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

33. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje D. L. v. UAB „Fleming baldai“ Nr. 3K-3-82/2008.

34. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje D.J. v. „Geotechnikos grupė“, Nr. 3K-3-305/2009.

35. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 23 d. nutartis civilinėje byloje A.Č. v. UAB „Stelalita“, Nr. 3K-3-625/2008.

36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-493/2005.

37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-313/2004.

38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-547/2009.

39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-529/2009.

40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartis byloje Nr. 3K-3-547/2009.

Elektroniniai dokumentai:

41. Jungtinės Karalystės Darbo Teisių įstatymas [interaktyvus], [žiūrėta 2018 m. gruodžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/I>>.

42. Latvijos darbo įstatymas [interaktyvus], [žiūrėta 2018 m. gruodžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>>.

43. Prancūzijos Darbo kodeksas [interaktyvus], [žiūrėta 2018 m. gruodžio 1 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006901174&idSectionT A=LEGISCTA000006195634&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20101128>>.

44. Švedijos Darbo Apsaugos įstatymas [interaktyvus], [žiūrėta 2018 m. gruodžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>>.

SANTRAUKA

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojų iniciatyva, tai dažniausiai pasitaikantis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas. Nors iš pirmo žvilgsnio ir atrodo, kad šis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas paprastas ir nekelia jokių teisinių bei praktinių problemų, tačiau atidžiau peržvelgus LR DK ir LAT formuojamą praktiką, tampa akivaizdu, kad kyla įvairių neaiškumų, susijusių su įspėjimo terminų laikymusi, darbuotojo valios išreiškimu, svarbių priežasčių nustatymu. Šiame darbe yra išsamiai aptarti visi galimi darbo sutarties nutraukimo būdai.

Magistro darbą sudaro įžanga, keturi skyriai ir išvados, kuriuose analizuojama darbo sutarties nutraukimo būdai darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (LR DK 55 straipsnis) ir darbo sutarties nutraukimo būdai esant svarbioms priežastims (LR DK 56 straipsnis).

Atskirai aptarta darbo sutarties pasibaigimo sąvoka ir pagrindai, bei nurodyta kaip turi būti tinkamai įformintas darbo sutarties pasibaigimas, kad nekiltų neigiamų padarinių nei darbuotojui, nei darbdaviui.

Paskutinėje temoje aptarti individualūs darbo ginčai dėl teisės, bei apžvelgta teismų praktika dėl ginčų, kilusių iš darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva.

Įgyvendinant magistro darbe keliamus tikslus, darbe nagrinėjami teisės aktai, lyginamuoju aspektu apžvelgiami kai kurių užsienio valstybių darbo įstatymai, nurodomi nagrinėjamų teisės normų reglamentavimo panašumai ir skirtumai.

Darbo išvados yra pateikiamos atsižvelgiant į visą darbo struktūrą bei aktualią redakciją.

TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT AT THE INITIATIVE OF AN EMPLOYEE

SUMMARY

The termination of employment on the initiative of employees is the most common job the basis for the termination of the contract. Though at first glance and it seems like this work contract.

The ending ground is simple and does not pose any legal and practical problems, but more careful.

Having reviewed the practice of the Republic of Lithuania and the Supreme Court of Lithuania, it is evident that there are various uncertainties regarding the observance of the terms of the warning, the expression of the duty, the identification of the relevant reasons. This work explores in detail all possible ways of termination of an employment contract.

The master's thesis consists of an introduction, four sections and conclusions analyzing the way of termination of an employment contract on the initiative of the employee are important reasons (Article 55 of the DL) and ways of termination of employment for important reasons (Article 56 of the DL of the Republic of Lithuania).

Separately discussed the term and grounds of termination of an employment contract, as well as how the termination of an employment contract must be duly completed in order not to adversely affect the employee or the employer.

The last chapter discusses individual labor disputes over the law, as well as overview of the case law on disputes arising from the termination of an employment contract on the initiative of the employee.

In implementing the objectives of the Master's thesis, the law is widely examined, the comparative aspects of labor laws of some foreign countries are reviewed, the legal norms governing the similarity and differences are indicated.

The conclusions of the work are presented taking into account the entire structure of the work and the actual edition.