

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Gretos Skvarčinskaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva

Vadovas: Doc. dr. Justinas Usonis
Recenzentas: Prof. dr. Tomas Davulis

Vilnius
2019

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMO PAGRINDAI	7
1.1. Darbo santykių pasibaigimas pagal subjektus	7
1.2. Darbo santykių pasibaigimas darbuotojo iniciatyva.....	13
2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBUOTOJO INICIATYVA BE SVARBIŲ PRIEŽASČIŲ	17
2.1. Darbuotojo prašymas kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį	17
2.2. Įspėjimo terminai	22
2.3. Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių tvarka	29
3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBUOTOJO INICIATYVA DĖL SVARBIŲ PRIEŽASČIŲ	32
3.1 Svarbios priežastys	32
3.2. Įspėjimo terminai ir tvarka nutraukiant darbo sutartį dėl svarbių priežasčių	39
IŠVADOS	42
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	43
SANTRAUKA	47
SUMMARY	48

IVADAS

Darbo santykiai vieni svarbiausių teisinių santykių šiuolaikinėje visuomenėje. Sudarydamos darbo sutartį šalys atitinkamai įgyja darbuotojo ir darbdavio statusus bei sukuria darbo teisinius santykius, kurie reguliuojami darbo teisės normomis. Siekiant užtikrinti darbuotojo ir darbdavio teisėtus interesus darbo teisiniuose santykiuose, svarbu ne tik tinkamai sukurti darbo santykį – sudaryti darbo sutartį, bet ją nutraukti laikantis teisės normų reikalavimų.

Temos aktualumas. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojų iniciatyva – dažniausiai pasitaikantis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas. Nors iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad šis darbo sutarties pasibaigimo pagrindas paprastas, lengvai taikomas ir nekelia didelių teisinių bei praktinių problemų, tačiau išnagrinėjus Lietuvos Respublikos darbo kodekso¹ (toliau – Darbo kodeksas) nuostatas ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą praktiką, tampa akivaizdu, kad kyla įvairių neaiškumų, susijusių su terminų laikymusi, darbuotojo valios išreiškimu, išėtinių išmokų mokėjimu, svarbių priežasčių nustatymu. Taigi nemažėjantis tiek teisminių, tiek neteisminių ginčų skaičius² dėl neteisėto atleidimo iš darbo rodo, kad ši tema išlieka aktuali ir reikalauja papildomo ištyrimo.

Nagrinėjama tema aktuali teisės teorijai, kadangi darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva įsigaliojus naujam Darbo kodeksui dar nebuvo išsamiai nagrinėtas (ypač dėl nutraukimo esant svarbioms priežastims). Nors pokyčiai įsigaliojus naujam Darbo kodeksui nėra kardinalūs, tačiau naujoves pravartu žinoti kiekvienam darbdaviui tam, kad būtų išvengiama klaidų taikant imperatyvias Darbo kodekso normas, o darbo santykių nutraukimą įforminti tinkamai siekiant išvengti ginčių sprendimo darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose. Ši tema aktuali ir darbuotojams, esantiems darbo rinkoje, ar ketinantiems į ją įžengti, kad galėtų pasinaudoti savo teisėmis, pavyzdžiui, tinkamai nutraukti darbo santykius, tarp jų ir savo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, kadangi svarbių priežasčių sąrašas pasipildė su naujo Darbo kodekso įsigaliojimu.

Nagrinėjant darbo santykių nutraukimą minėtu pagrindu atkreiptinas dėmesys į įspėjimo terminų laikymąsi, darbuotojo teisę atšaukti prašymą atleisti iš darbo, taip pat darbuotojo prašymo pagrindimą svarbiomis aplinkybėmis, jei sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių. Nutraukiant darbo sutartį darbuotojo

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709, 2017 m. liepos 1 d. redakcija.

² Valstybinė darbo inspekcija. *Darbo ginčų komisijos veiklos apžvalga už 2018 metus* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=63>.

iniciatyva dėl svarbių priežasčių darbuotojui svarbu laikytis pranešimo dėl darbo santykių pabaigos terminų, tinkamo svarbių priežasčių nurodymo prašyme bei pagrindimo patvirtinančiais dokumentais. Darbdaviui svarbu tinkamai įvertinti svarbias priežastis, ir jei darbuotojo prašymas pagrįstas, – nutraukti darbo sutartį minėtu pagrindu, sumokant išaitinę išmoką.

Darbo tikslas. Šio magistro darbo tikslas – išanalizavus darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva teisiniu ir praktiniu aspektu, įvertinti, ar yra užtikrinami tiek darbuotojo, tiek darbdavio teisėti interesai šiuo pagrindu nutraukiant darbo santykius.

Darbo uždaviniai. Siekiant išsikelti tikslo keliami šie uždaviniai:

- 1) apžvelgti darbo santykių pasibaigimo pagrindus;
- 2) išanalizuoti darbo santykių pasibaigimo darbuotojo iniciatyva teisinius pagrindus ir tvarką nesant / esant svarbioms priežastims;
- 3) išnagrinėti darbuotojo valios nutraukti darbo santykius jo iniciatyva aspektą;
- 4) apibūdinti svarbias priežastis nutraukiant darbo santykius darbuotojų iniciatyva;
- 5) aptarti garantijas darbuotojui ir darbdaviui nutraukiant darbo santykius darbuotojo iniciatyva.

Darbo objektas. Šio magistro darbo objektas – darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių ir dėl svarbių priežasčių, jo reglamentavimas ir aktuali Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika.

Hipotezė – Įstatymų leidėjas reglamentuodamas darbo santykių nutraukimo darbuotojo iniciatyva procedūras siekia apginti tiek darbuotojo, tiek darbdavio teisėtus interesus.

Tyrimo metodai. Darbe naudojami mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodas, kuris taikomas analizuojant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, reglamentuojančių darbo santykių pasibaigimą darbuotojo iniciatyva, praktiką. Lyginamosios analizės metodas. Jį taikant įvertinamas naujame Darbo kodekse įtvirtintas darbo santykių pasibaigimo darbuotojo iniciatyva reglamentavimas, palyginama su tvarka, galiojusia iki 2017 m. liepos 1 d. Apibendrinimo metodas pasitelkiamas apibendrinti naudotai literatūrai, atliktai teismų praktikos analizei, siekiant darbo pabaigoje suformuoti išvadas. Taip pat naudojami ir kiti metodai – tokie kaip lingvistinis, sisteminis.

Darbo originalumas. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui pasikeitė kai kurie darbo santykių nutraukimo darbuotojo iniciatyva aspektai. Pagrindinė mokslinė literatūra apie darbo santykių pasibaigimą darbuotojo iniciatyva instituto yra

pagal senojo Darbo kodekso³ nuostatas. Šiame darbe yra analizuojamas darbo santykių darbuotojo iniciatyva pasibaigimo institutas pagal naują Darbo kodeksą, lyginant su ankstesniu reglamentavimu.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika sprendžiant ginčus, kilusius dėl neteisėto atleidimo iš darbo darbuotojo iniciatyva rodo, kad kartais darbuotojo prašymai nutraukti darbo sutartį neatitinka tikrosios darbuotojo valios, o darbo sutarties nutraukimo pagrindas kartais būna kitoks nei prašyme nurodo darbuotojas. Pasitaiko atveju, kai prašymai atleisti darbuotoją jo iniciatyva be svarbių priežasčių išgaunami neleistiniais būdais: apgaule, naudojant psichologinį spaudimą. Jei nėra darbuotojo valios rašant prašymą atleisti iš darbo, darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva negali būti pripažintas teisėtu.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva šiame darbe nagrinėjamas orientuojantis į esmines darbo sutarties nutraukimo sąlygas ir jų įgyvendinimo ypatumus.

Darbe nagrinėjami tokie klausimai: darbuotojo valios aspektas nutraukiant darbo santykius, kaip traktuojamas darbdavio netesėtas poveikis darbuotojui nutraukiant darbo santykius darbuotojo iniciatyva, taip pat darbuotojo ir darbdavio interesų užtikrinimo pakankamumas.

Iš naujesnių darbų panašia tematika galima išskirti K. Ambrazevičiūtės straipsnį „Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje“⁴, kuriame ji apžvelgia Darbo kodekse įtvirtintų darbo sutarties nutraukimo pagrindų reglamentavimą ir aktualią teismų praktiką. 2010 m. buvo parašytas V. Kašiūbaitės magistro baigiamasis darbas tema „Darbo santykių pasibaigimas darbuotojo iniciatyva Europos sąjungoje ir Lietuvoje: lyginamoji analizė“⁵, kuriame gretinamas Lietuvoje ir Europos Sąjungos šalyse įtvirtintas darbo sutarties pasibaigimo darbuotojo iniciatyva institutas.

Darbe vartojamos šios sąvokos: „darbo sutarties pasibaigimas“, „darbo sutarties nutraukimas“ – kalbant apie darbo santykių pasibaigimą įvairiais pagrindais, tarp jų ir darbuotojo iniciatyva. „Atleidimo iš darbo“ terminas vartojamas daugiausiai kalbant apie procesinius dalykus ir teisinius padarinius.

³ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 2569–64, 2013 m. sausio 1 d. redakcija.

⁴ AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. *Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje*. Jurisprudencija, 2015, 22(1). p. 64-83.

⁵ KAŠIŪBAITĖ, V. *Darbo santykių pasibaigimas darbuotojo iniciatyva Europos sąjungoje ir Lietuvoje: lyginamoji analizė* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <<https://vb.mruni.eu/object/elaba:1785435/index.html>>.

Naudojami šaltiniai. Darbe remiamasi įvairiais šaltiniais: teisės aktais, Lietuvos Aukščiausio Teismo praktika (analizuojami aktualiausi nagrinėjama tema sukurti precedentai) ir teisės mokslininkų darbais. Darbo santykių pasibaigimo darbuotojo iniciatyva klausimai plačiai nagrinėti Lietuvos darbo teisės mokslininkų. Teorinį pagrindą padėjo suformuoti T. Davulio, T. Bagdanskio, J. Usonio, R. Macijauskienės, G. Dambrauskienės, V. Mačiulaičio, ir kt. autorių darbai. Minėti mokslininkai nagrinėjo įvairius darbo sutarties nutraukimo klausimus. T. Davulis išnagrinėjo daugelį naujojo Darbo kodekso teorinių ir praktinių aspektu ir pateikė juos Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentare.⁶ Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu problematiką nagrinėjo T. Bagdanskis ir J. Usonis straipsnyje „Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania“. Darbo sutarties nutraukimo aspektus analizavo R. Macijauskienė straipsnyje „Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas“.⁷ Magistro darbe taip pat buvo nagrinėjami Lietuvos Aukščiausio Teismo sprendimai dėl darbo santykių pasibaigimo aktualiais darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva pagrindais.

⁶ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018.

⁷ MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, 10(88).

1. DARBO SANTYKIŲ PASIBAIGIMO PAGRINDAI

1.1. Darbo santykių pasibaigimas pagal subjektus

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta asmens galimybė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, taip pat numatyta, kad kiekvienas turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.⁸ Pagrindinis visų teisinių darbo santykių atsiradimo šaltinis, vykdymo ir pakeitimo pagrindas yra darbo sutartis.⁹ Darbo sutartis sudaroma šalių iniciatyva, tarp darbuotojo ir darbdavio, įstatymų nustatyta tvarka. Darbo sutarties apibrėžimas pateikiamas Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 32 straipsnyje¹⁰, kuriame nurodoma, kad „darbo sutartis – tai darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo remiantis darbuotojas įsipareigoja būdamas pavaldus darbdaviui jo naudai atlikti darbo funkciją, o darbdavys įsipareigoja už tai mokėti darbo užmokestį“. Darbo sutartis atspindi teisinių darbo santykių sutartinį pobūdį, darbo savanoriškumo principą.¹¹ Taigi, darbo sutartis yra vienas pagrindinių ir svarbiausių darbo teisės institutų. Šis institutas yra pakankamai stabilus ir reglamentuotas Darbo kodekse bei kituose įstatymuose, kuriuose įtvirtintos darbo teisės normos. Darbo įstatymai nustato pagrindinius darbo santykių aspektus. „<...> darbo įstatymų paskirtis – sudaryti sąlygas darbuotojams įgyvendinti teisę į darbą nustatant darbo teisių ir laisvių garantijas, užtikrinti saugias darbo sąlygas.“¹² Darbo sutarties institutui yra skiriama daug dėmesio ir svarbos teisės doktrinoje, tai yra plačiai nagrinėjama ir įvairialypė tema.

Darbo sutarties ir darbo teisinių santykių pasibaigimas yra ne mažiau aktualus nei darbo sutarties sudarymas ir darbo teisinių santykių sukūrimas. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai – tai tam teisiniai faktai, kurie lemia darbo santykių pasibaigimą ir skirtingus teisinius padarinius, tokius kaip išėtinės išmokos dydis, įspėjimo terminai ir kita.

⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, n r. 33-1014.

⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUŠKIENĖ, R.; ir MACERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žalsvykslė, 2007. p. 19.

¹⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016-09-19, Nr. 23709.

¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje M.P. v. UAB „Vevira“, Nr. 3K-3-464/2009.

¹² USONIS, J., BAGDANSKIS, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*, 2011, 3(2). p. 580.

Darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima skirstyti pagal tai, kieno noru ar iniciatyva yra nutraukiami darbo teisiniai santykiai. V. Tiažkijus nurodo, kad darbo sutarties pasibaigimo pagrindus galima grupuoti pagal šalių valią:¹³

1. Pagrindai, numatantys darbo sutarties pasibaigimą dėl tam tikrų valingų darbo sutarties šalių poelgių arba veiksmų ir aplinkybių, kurių atsiradimas priklauso nuo šalių valios;
2. Pagrindai, juridiniai faktai, numatyti darbo įstatymuose, arba kolektyvinėse arba darbo sutartyse, jeigu tik šios nepablogina darbuotojo padėties, kai darbo sutarties pasibaigimas nepriklauso nuo šalių valios.

Pagal šį suskirstymą matyti, kad darbo santykiai gali pasibaigti tiek esant abiejų šalių arba vienos iš šalies valiai, tiek nesant šalių valios. Šalių valia yra vienas esminių darbo santykių pasibaigimo elementų, tačiau tam tikrais atvejais darbo santykiai gali baigtis ir esant tam tikroms aplinkybėms, nepriklausančioms nuo šalių valios, pavyzdžiui, kai darbuotojui atimama speciali teisė dirbti tam tikrą darbą arba kai teismo sprendimu darbuotojui paskiriama bausmė, dėl kurios jis toliau negali dirbti tam tikro darbo.

V. Tiažkijaus manymu, pirmoji grupė dar skirstoma pagal tai, kokio subjekto valia lemia darbo sutarties pasibaigimą.¹⁴ Darbo santykių pasibaigimą gali lemti darbuotojo, darbdavio valia, jų abiejų valia, arba aplinkybės, kurios nepriklauso nuo šių subjektų valios.

Kalbant apie darbo santykių pasibaigimą, tikslinga plačiau aptarti, su kokiais teisiniais faktais darbo teisės normos sieja darbo santykių pasibaigimą.

Anot A. Vaišvilos „Teisiniai faktai – tai konkrečios gyvenimo aplinkybės, įvykiai, su kurių buvimu teisės norma sieja konkrečių teisinių santykių atsiradimą, pasikeitimą ar pasibaigimą“.¹⁵ Analogiškai teisinio fakto sampratą suformulavo ir J. Šatas: „Toks gyvenimo faktas, su kuriuo teisės normoje siejamas konkretaus teisinio santykio atsiradimas, pasikeitimas ar išnykimas, vadinamas teisiniu faktu“¹⁶. I. Nekrošius teigia, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai juridiniai faktai arba jų sudėtys, kurioms esant leidžiama nutraukti darbo sutartį¹⁷ t. y. tam tikros aplinkybės, lemiančios darbo santykių pasibaigimą. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai remiasi veiksmais arba įvykiais, kurie atlikti ar įvykę nustatyta tvarka. Taigi teisinis faktas nutraukiant darbo santykius – tai įvykis ar veiksmas atliktas tam tikra nustatyta tvarka. Vienas teisinis faktas

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

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Trečiasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2009, p. 418.

¹⁶ DAMBRAUSKIENĖ, G. *et. al. Lietuvos teisės pagrindai*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 48.

¹⁷ NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. 3 dalis. Vilnius: Justitia, 2004. p.122.

– tai tik dalis socialinių sąlygų ir prielaidų, susijusių su darbo teisiniu santykiu. Darbo teisinių santykių pasibaigimas gali būti sąlygotas ne vienu juridiniu faktu, o keliais faktais: veiksmais ar įvykiais, kurie sudaro tam tikrą visumą.

Teisinių faktų visuma reikalinga teisinio santykio atsiradimui, pasikeitimui ir pasibaigimui teisės doktrinoje vadinama kaip teisinė sudėtis. Ji apima ne tik gyvenimiškas aplinkybes ir procesus, bet ir išskiriančius požymius, savybes ir sąlygas, kurios seka iš konkrečios teisės normos. Pavyzdžiui, Darbo kodekso 55 straipsnis, nustatantis darbo sutarties pasibaigimą darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių, įtvirtina tam tikras sąlygas, kurioms esant teisinis faktas (darbuotojo pareiškimas nutraukti sutartį) sukels tam tikras pasekmes – darbo sutarties nutraukimą. Darbo kodekso 56 straipsnis nustato, kad jeigu darbuotojo iniciatyvą nutraukti darbo sutartį sąlygoja reikšmingos aplinkybės: aplinkybės, kurios trukdo darbuotojui tęsti darbo santykius t. y. sveikatos būklė, pensinis amžius arba darbdavio saugos ir sveikatos normų ar nustatytos apmokėjimo tvarkos pažeidimai, darbdavys turi nutraukti darbo sutartį nuo darbuotojo nurodytos dienos ir sumokėti nustatyto dydžio išaitinę išmoką.

Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių teisinio fakto elementai yra atskiros sąlygos (liga ar neįgalumas trukdantis atlikti darbo funkcijas, pensinis amžius ir kt.) – apibūdinančios gyvenimiškas aplinkybes, todėl teisinių faktų sudėtis priklauso nuo konkrečios situacijos.

Teisės normoje nustatant požymius ir savybes (arba jų visumą) yra formuojami reikalavimai tam, kad gyvenimiška aplinkybė taptų teisiniu faktu ir sukeltų nustatytas teises pasekmes. Jeigu nėra tam tikrų teisinio fakto elementų, kurie yra būtini tam, kad teisinis faktas sukeltų teises pasekmes, pavyzdžiui, darbuotojo valios, teisinis faktas nesusiformuoja, todėl jis negali sukelti tam tikrų teisinių pasekmių.

Darbo teisinio santykio pasibaigimą gali lemti ne vienas teisinis faktas, o keli, taip pat veiksmų ar įvykių visuma. Tai galima būtų argumentuoti darbo teisinių santykių sudėtingumu ir įvairiomis sąlygomis, kuriose darbo teisiniai santykiai formuojasi.

Teisinių faktų sudėtis apima gyvenimiškus įvykius ir aplinkybes, taip pat ir juos skiriančius požymius ir sąlygas, reikalavimus, kuriuos nustato darbo teisės normos. Pavyzdžiui, Darbo kodeksas nustato galimybę nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, esant tam tikroms sąlygoms, t. y. darbuotojo valia nutraukti darbo sutartį (laikantis įspėjimo termino) sukels tam tikrų padarinių atsiradimą t. y. darbo santykių nutraukimą. Taigi teisės normoje nustatytos sąlygos būtinos, kad konkrečios gyvenimiškos aplinkybės įgytų teisinę reikšmę.

Kartais teisinės sudėties elementai gali neatitikti tikrovės, pavyzdžiui, darbuotojo valios nebuvimo atveju kai darbuotojas „savo iniciatyva“ nutraukia darbo sutartį, o iš tikrųjų darbuotojo pareiškimas slepia faktinę darbdavio iniciatyvą. Čia galima išvelgti panašumą su civiline teise, kai esant valios trūkumų, sandorio šalis neišreiškia savo tikrosios valios sandoriui sudaryti. Tokiu atveju laikoma, kad nėra vieno iš būtinųjų elementų – sandorio šalių valios, todėl sandoris bus laikomas niekiniu. Tačiau analogiškų civilinei teisei darbo teisės normų dėl sutarties galiojimo ar negaliojimo Darbo kodekse nėra nustatyta, todėl darbo teisėje nėra tokios sąvokos kaip niekinė darbo sutartis. Praktikoje galimas tik atskirų darbo sutarties sąlygų pripažinimas neteisėtomis.

Vien tik darbuotojo ir darbdavio susitarimas nutraukti darbo sutartį darbo santykių nenutraukia. Būtina tam tikra teisinio fakto sudėtis. Darbo sutarties pasibaigimas darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių galimas esant paprastam teisiniui faktui – darbuotojo pareiškimui. Darbo kodekso 55 straipsnio 3 dalis nustato, kad pasibaigus įspėjimo terminui darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, t. y. darbuotojo pareiškimas pabaigia darbo sutartį pasibaigus įspėjimo terminui. Darbo kodekso 55 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta nuostata dar kitaip vadinama savaiminiu darbo sutarties pabaigimo principu.¹⁸ Taigi net jei darbdavys nustatyta tvarka neįformina darbo sutarties nutraukimo, darbo teisinis santykis pasibaigia. Šiuo atveju darbo teisiniai santykiai pasibaigia vienašaliu darbuotojo pareiškimu, o darbdavio valia šiuo atveju nėra reikšminga.

Lietuvoje darbo sutarties pasibaigimo pagrindai ir tvarka yra numatyti Darbo kodekso V skyriuje, tačiau šiame skyriuje nurodytų pagrindų sąrašas nėra baigtinis ir kiti įstatymai gali numatyti papildomus darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Darbo sutarties pasibaigimo pagrindus gali numatyti tik įstatymai, vadinasi, tokių pasibaigimo pagrindų negali nustatyti Vyriausybės nutarimai, kolektyvinės sutartys ar kitos darbo teisės normos.¹⁹

Darbo kodekso 53 straipsnyje įtvirtinti 7 darbo sutarties pasibaigimo pagrindai:

- nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių (darbdavio arba darbuotojo) iniciatyva;
- nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu;
- nutraukus darbo sutartį darbdavio valia;
- nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios;
- mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui;

¹⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018. p. 213.

¹⁹ *Ibid.*, 2018. p. 207.

- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos;

- kitais Darbo kodekse kitais įstatymuose nustatytais pagrindais.

Pažymėtina, kad naujame Darbo kodekse darbo santykių nutraukimo pagrindų sąrašas iš esmės liko kaip ir iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusiame darbo kodekse, tačiau jis nėra baigtinis. Darbo kodeksas ir kiti įstatymai gali numatyti papildomus darbo sutarties pasibaigimo pagrindus²⁰, tačiau tokių pasibaigimo pagrindų negali nustatyti Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – Vyriausybė) nutarimai, kolektyvinės sutartys ar kitos darbo teisės normos.

Darbo santykiai įvairiais pagrindais gali pasibaigti iš esmės su visais darbuotojais. Pastebėtina, kad kai kurių darbuotojų atžvilgiu Darbo kodeksas taiko apribojimus, pavyzdžiui, darbo sutartis su nėščia darbuotoja iki jos kūdikiui sukaks keturi mėnesiai gali būti nutraukiama tik laikantis Darbo kodekso 61 straipsnyje nustatytų darbo sutarties nutraukimo apribojimų.

Kadangi darbas yra svarbus ekonominis rodiklis ir daugeliui vienintelis pragyvenimo šaltinis, todėl darbo santykių pasibaigimas tiesiogiai susijęs su socialine ir ekonomine darbuotojo padėtimi ir gali neigiamai paveikti darbuotoją. Darbo sutarties nutraukimas taip pat gali turėti neigiamą įtaką darbdaviui, nes dalis darbo funkcijų išėjus vienam ar kitam darbuotojui lieka nevykdoma, todėl darbdavys yra priverstas ieškoti naujo darbuotojo ir jį apmokyti.

Anksčiau teisės doktrinoje dažnai buvo pabrėžiamas darbo santykių stabilumas ir akcentuojama, kad vienašališkas darbo santykių nutraukimas, iš anksto apie tai neinformavus kitos darbo sutarties šalies, galėtų sugriauti susiklosčiusius stabilius šalių santykius.²¹ Atsižvelgdamas į tai įstatymų leidėjas siekia užtikrinti šalių santykių stabilumą, darbo santykių proceso nenutrūkstumą ir numato, kad darbo santykius vienašališkai šalys gali nutraukti tik griežtai laikydamosios įstatymų numatytos procedūros. Įstatymų leidėjas siekdamas stabilių darbo teisinių santykių tiek vienos, tiek kitos šalies atžvilgiu nustatė tikslias sąlygas ir procedūras, kurios yra privalomos nutraukiant darbo sutartį. Dabar darbo teisės mokslininkai vis labiau pabrėžia darbo santykių lankstumą, net tik sudarant, bet ir nutraukiant darbo sutartį.²² Pastebėtina, kad

²⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018. p. 207.

²¹ DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006. p.149.

²² BAGDANSKIS, T., FODOROVA, E. Termination of Employment Contracts in Lithuania and Slovakia. Iš *Journal of legal and economic issues of Central Europe*. [London] : STS Science Centre. 2011, Vol. 2, no 4 p. 44-50.

daugiau lankstumo darbo sutarčių pasibaigimo srityje įnešė 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas. Darbo kodeksas nedetalizuoja visų darbo pasibaigimo pagrindų aspektų elementų, jame tikslingai palikta vietos teismų precedentams formuotis. Tai galima vertinti teigiamai, kadangi darbo santykiams svarbu ne tik stabilumas, bet ir lankstumas bei darbuotojo ir darbdavio tarpusavio bendravimas ir dialogas.

„Tinkamas darbo sutarties nutraukimo pagrindų reglamentavimas užtikrina darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą ir atitinkamai darnų darbo rinkos veikimą.“²³ Todėl Darbo kodekse atsirado naujovių, susijusių su darbo sutarties nutraukimo pagrindais tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Darbdavio naudai Darbo kodekse įtvirtintas naujas sutarties nutraukimo pagrindas – darbdavio valia, įspėjus darbuotoją prieš tris darbo dienas ir sumokėjus jam ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Tikėtina, kad naujas sutarties nutraukimo pagrindas leis sumažinti ginčų dėl atleidimo teisėtumo, kadangi išeitinės išmokos dydis yra palankus darbuotojui ir suteikia jam didesnę finansinę apsaugą nutraukiant darbo sutartį.

„Teisės normų, reguliuojančių darbo sutarties pasibaigimą, esminė reikšmė yra ta, kad, pasibaigus ar nutraukus darbo santykius pažeidžiant numatytą įstatymuose tvarką, be abejonės, nukentėjusiajai šaliai suteikiama galimybė juos apginti.“²⁴ Darbo kodekse taip pat nustatyti kai kurie imperatyvūs reikalavimai, ginantys darbuotojo teises ir darbdavio teisėtus interesus. Tokiu būdu darbo santykiai pasibaigia tik esant tam tikroms sąlygoms ir įvykdžius įstatymuose numatytus procedūrinius reikalavimus.

Galima apibendrinti, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai tam tikros teisinės aplinkybės, kurioms esant pasibaigia darbo santykiai. Vienaip ar kitaip darbo santykiai gali baigtis tik esant vienos šalies arba abiejų šalių valiai arba dėl kitų aplinkybių nepriklausančių nuo šalių valios, tačiau tos aplinkybės turi būti reikšmingos darbo santykių pasibaigimui. Darbo santykių pasibaigimą lemia tam tikri teisiniai faktai t. y. įvykiai, ar tam tikra tvarka atlikti veiksmai. Jeigu ši tvarka buvo pažeista jų negalima laikyti teisiniais faktais. Darbo sutartis turi būti nutraukiama laikantis įstatymuose numatytų pagrindų ir tvarkos, siekiant išlaikyti šalių interesų apsaugos pusiausvyrą.

²³ AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1). p. 64.

²⁴ MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, 10(88). p. 71.

1.2. Darbo santykių pasibaigimas darbuotojo iniciatyva

Darbo santykiuose pagrindinės šalys yra darbdavys ir darbuotojas, tačiau šiuose santykiuose dalyvauja ir trečia šalis – valstybė. Valstybė yra daugiau kaip darbo teisės apsauginis mechanizmas. Ji tampa aktyvi darbo teisinių santykių šalis dažniausiai tik nustatydamą tam tikras teisės normas, apribojimus, taisykles ir padedama ginti darbo santykių pažeistus interesus. Iki 2017 m. liepos 1 d. galiojęs Darbo kodeksas itin smulkmeniškai detalizavo daugelį darbo santykių teisinių aspektų. „Darbo kodekse iki šiol vyravęs kazuistinis darbo santykių reguliavimo būdas, kai įstatymu siekiama sureguliuoti absoliučiai kiekvieną darbo procese atsirandantį santykį, nebetinka šiuolaikinei dinamiškai darbo rinkai.“²⁵ Pernelyg smulkmenišką darbo santykių detalizavimas palieka mažai erdvės darbuotojo ir darbdavio tarpusavio bei kolektyviniams susitarimams. Todėl darbo santykių šalys linkusios „problemas ir toliau spręsti ne tarpusavyje, bet kreipiantis į Vyriausybę ar Seimą, siekiant įtvirtinti jiems reikalingas nuostatas įstatyme ar įstatymo įgyvendinamajame akte.“²⁶ Vis dėlto siekiant išlaikyti darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą ir nepažeisti šalių teisėtų interesų nutraukiant darbo sutartį vienos šalies valia reikalinga pakankamai detali darbo sutarties nutraukimo inicijavimo ir įgyvendinimo tvarka.

Pagal darbo teisės subjektų lygybės principą (Darbo kodekso 2 str.) šalims priskiriama pareiga vienodai bendradarbiauti. Anot A. Vaišvilos lygybės principas yra labai svarbus, nes iš jo išvedama pati teisė, kuri galima tik tuo atveju, jei postuluojuama, kad kiekvienas asmuo yra teisės subjektas ir visų asmenų teisės yra vienodai branginamos.²⁷ Minėtas principas yra visuotinai deklaruojamas, galima teigti, kad šios šalys nėra lygios, kadangi viena šalis nustato darbo tvarką, o kita šalis turi tos tvarkos laikytis. Darbuotojo teisė pasirinkti darbą priklauso ir nuo jo turimos kvalifikacijos, įgūdžių, specialybės paklausos rinkoje. „DK užtikrindamas darbo standartų laikymąsi, nustato tam tikrus apribojimus, siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo, taip pat nustato silpnosios darbo sutarties šalies – darbuotojo – teisių apsaugą.“²⁸ „Efektyvus teisių gynimas – neatsiejamas kiekvienos teisės šakos teisinio reguliavimo tikslas, tačiau

²⁵ USONIS, J., BAGDANSKIS, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*, 2011, 3(2). p. 577.

²⁶ *Ibid.*, p. 578.

²⁷ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Trečiasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2009, p. 104-141.

²⁸ USONIS, J., BAGDANSKIS, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*, 2011, 3(2). p. 576.

jis dar aktualesnis tuose santykiuose, kur viena iš šalių yra silpnesnė.“²⁹ Darbuotojas paprastai laikomas silpnesniąja darbo santykių šalimi, kuri ne visada turi galimybę lygiaverčiai derėtis su darbdaviu. Būdamas silpnesnėje pozicijoje darbuotojas yra labiau pažeidžiamas, tai aktualu ir nutraukiant darbo santykius.

Darbuotojas savo teisę nutraukti darbo santykius gali įgyvendinti, kreipdamasis į darbdavį dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu, savo iniciatyva be svarbių priežasčių arba savo iniciatyva dėl svarbių priežasčių. Viena iš galimybių nutraukti darbo sutartį yra darbo sutarties nutraukimas vienos šalies – darbuotojo valia. Kaip jau minėta, tai yra vienas iš dažniausiai praktikoje pasitaikančių darbo sutarties nutraukimo pagrindų. Valstybinės darbo inspekcijos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktų statistinių duomenų laikotarpiu nuo 2017 m. liepos mėnesio 1 d. iki 2018 m. vasario mėnesio įsigaliojus naujam Darbo kodeksui buvo nutrauktos 330 596 darbo sutartys, iš kurių net 238 759 buvo nutrauktos Darbo kodekso 55 straipsnio 1 dalies pagrindu darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių.³⁰ Toks darbuotojų darbo sutarčių nutraukimo savo iniciatyva skaičius skatina susimąstyti, ar darbuotojai iš tikrųjų savo noru taip dažnai nutraukia darbo santykius, ar tame tiesiogiai, ar netiesiogiai dalyvauja darbdavys?

Iš pirmo žvilgsnio darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva atrodo nesudėtingas ir pakankamai aiškus procesas, tačiau Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika rodo, kad šio pagrindu nutraukti darbo santykiai kelia nemažai praktinių problemų.

Sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva iš esmės yra sudėtingesnė procedūra nei, pavyzdžiui, šalių susitarimu. Nutraukiant darbo santykius šalių susitarimu darbuotojas ir darbdavys susitaria dėl atleidimo sąlygų. Esant abipusiam sutarimui, yra mažiau prielaidų tokį darbo sutarties nutraukimą ginčyti.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva taip pat susijęs su konstituciniu priverčiamojo darbo draudimo principo įgyvendinimu³¹. Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva tvarka ir sąlygos siejamos su Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir Darbo kodekse įtvirtintu laisvės pasirinkti darbą principu, taip pat darbdavio teise tinkamai organizuoti bei planuoti savo verslą. Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo

²⁹ DAVULIS, T. Darbo teisės pokyčiai Lietuvoje. *Lietuvos socialinė raida*, 2017, Nr. 7. p. 111.

³⁰ Valstybinė darbo inspekcija. *VDI informacija apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1716>.

³¹ BAGDANSKIS, T.; USONIS, J. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2010, 1(119). p. 212.

iniciatyva institutas įtvirtina šių dviejų skirtingų interesų pusiausvyrą. Iniciatyvą nutraukti darbo sutartį darbuotojas gali išreikšti bet kada, svarbiausia, kad jo valia nutraukti darbo santykius būtų laisva ir be neteisėtos įtakos.

Darbo teisiniuose santykiuose valia yra vienas iš pagrindinių santykių elementų. Laisvas valios pasireiškimas turi būti užtikrintas ne tik sudarant, bet ir nutraukiant darbo sutartį. Darbo sutarties šalys, išreikšdamos savo valią, turi galimybę priimti labai svarbius sprendimus, tokius kaip darbo sutarties nutraukimas, ypač jei kalbama apie absoliučią teisę nutraukti darbo santykius vienašališkai. Kompleksiškai vertinant darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyrą nutraukiant darbo santykius, galima teigti, kad darbdavio galimybės nutraukti darbo sutartį yra labiau apribotos įstatymo nuostatų nei darbuotojo teisė pabaigti darbo santykius.

Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva tvarka skiriasi priklausomai nuo darbo sutarties rūšies (terminuota ar neterminuota) darbo sutartis ir darbo sutarties nutraukimo priežasčių t. y. priežastys svarbios, ar ne.

Darbuotojas, nutraukdamas darbo sutartį savo iniciatyva, turi atkreipti dėmesį į įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimo terminą, laikytis prašymo nutraukti darbo sutartį atšaukimo termino (jei nusprendžia tokį atšaukti) ir žinoti garantijas, kurios taikomos nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva yra universalus darbo sutarties nutraukimo pagrindas, kuris gali būti taikomas visoms darbo sutarčių rūšims nutraukti. Nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu yra būtinos šios teisiškai reikšmingos aplinkybės:

- laisva darbuotojo valia;
- prašymas nutraukti darbo sutartį;
- įspėjimo terminų paisymas;
- darbuotojo teisės atšaukti prašymą realizavimo galimybė.

Darbuotojo iniciatyva nutraukti darbo sutartį pasireiškia pareiškimo (prašymo, pranešimo)³² forma ir yra tam tikras teisinis faktas – t. y. gyvenimiškos aplinkybės, kurios sukelia teises pasekmes – darbo santykių nutraukimą.

Galimybė darbuotojui nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva yra vienas sutarties laisvės principo įgyvendinimo būdas. Darbuotojas naudojasi teise be suvaržymų pasirinkti darbą ar veiklą pateikdamas prašymą nutraukti darbo sutartį jo iniciatyva ir darbdavys nepriklausomai nuo savo norų turi šį prašymą tenkinti jeigu yra išlaikomi įspėjimo

³² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018. p. 214.

terminai. Taigi, svarbiausi darbo santykių nutraukimo darbuotojo iniciatyva elementai yra darbuotojo laisva valia nutraukti darbo sutartį ir darbdavio pareiga nutraukti darbo sutartį jai esant, kurie ribojami tik įstatyme nustatytų terminų ir įforminimo tvarkos.

2. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBUOTOJO INICIATYVA BE SVARBIŲ PRIEŽASČIŲ

2.1. Darbuotojo prašymas kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį

Darbuotojas turi teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, pateiktus prašymą ir įspėjus darbdavį prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Tai yra bendra taisyklė. Šiuo atveju įspėjimo termino pabaiga yra pagrindas nutraukti darbo sutartį.

Darbo kodekso 55 straipsnio 1 dalis reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių. Kaip minėta, tai yra vienas iš dažniausiai praktikoje pasitaikančių darbo sutarties nutraukimo pagrindų, išplaukiančių iš konstitucinio priverčiamojo darbo draudimo principo įgyvendinimo.³³

Darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį yra absoliuti jei yra laikomasi Darbo kodekso 55 straipsnio nustatytos procedūros. Teisės doktrinoje teigiama, kad „absoliuti teisė be pareigos yra privilegija.“³⁴ Tačiau darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva ribojama tik teisės normos dėl įspėjimo termino nustatymo. Kitais ribojimais darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį nėra suvaržyta. Jei darbuotojas laikosi minėto straipsnio numatytos pranešimo apie darbo santykių nutraukimą tvarkos, darbdavys turi įvykdyti darbuotojo reikalavimus ir nutraukti darbo sutartį. Šiuo atveju darbo sutarties nutraukimas yra vienašališkas ir nepriklausomas nuo kitos šalies valios, ir toks reglamentavimas riboja galimus ginčus dėl darbuotojo sprendimo teisėtumo.³⁵ Paprastai darbo teisės normos numato galimybę darbo teisinių santykių subjektams pasirinkti vieną ar kitą darbo teisių ar pareigų įgyvendinimo būdą.

Darbdavys taip pat gali būti suinteresuotas nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 55 straipsnio 1 dalies nuostatas, kadangi šiuo atveju darbdaviui nereikia mokėti išėtinės išmokos. Todėl praktikoje dažnai kyla klausimas kokia iš tikrųjų buvo darbuotojo valia ir, ar ji nebuvo suvaržyta ar kitaip paveikta darbdavio?

Teismų praktikoje ne kartą pasisakyta, darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva galimas tik tuo atveju, kai prašymas nutraukti darbo sutartį darbuotojo pateikiamas laisva valia „atsižvelgiant į tai, jog lemiamą reikšmę Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalies taikymui (dabartinio Darbo kodekso 55 straipsnio) turi darbuotojo valia nutraukti darbo sutartį, atleidimas iš darbo šiuo pagrindu gali būti pripažįstamas neteisėtu

³³ BAGDANSKIS, T.; USONIS, J. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2010, 1(119). p. 212.

³⁴ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Trečiasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2009, p. 104-107.

³⁵ AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1). p. 70.

tik tuo atveju, jeigu įrodomas neleistinas darbdavio poveikis darbuotojui, paskatinęs pastarąjį parašyti pareiškimą atleisti iš darbo“.³⁶

Neleistinas darbdavio poveikis darbuotojui gali pasireikšti įvairiomis formomis, pavyzdžiui, tiesioginiai, šiurkštūs darbdavio veiksmai su tikslu, kad darbuotojas parašytų prašymą būti atleistu savo iniciatyva, tiesioginis ar netiesioginis grasinimas, psichologinis spaudimas ir pan. Darbo teisės normos nenustato neleistino darbdavio poveikio sampratos, ją formuoja teismų praktika. Praktikoje kyla klausimų dėl to kas laikoma darbdavio poveikiu darbuotojui ir koks darbdavio poveikis darbuotojui yra laikomas neteisėtu. E. A. Š. kreipėsi su ieškiniu į teismą nurodydama, kad VŠĮ „Šou lyga“ darbdavys pareikalavo parašyti pareiškimą atleisti iš darbo nuo 2004 m. balandžio 30 d., o už tai pažadėjo neatleisti iš darbo, jeigu bus pratęsta patalpų nuomos sutartis ir įmonė galės tęsti veiklą. Darbdavys vadovaudamasis šiuo pareiškimu atleido darbuotoją iš darbo nuo prašyme nurodytos dienos. E. A. Š. prašė teismų pripažinti jos atleidimą iš darbo pagal Darbo kodekso 127 straipsnį (naujojo Darbo kodekso 55 straipsnį) neteisėtu. Pirmosios ir antrosios instancijų teismai nurodė, kad ginčo atveju darbdavio veiksmai laikytini supažindinimu su įmonės veiklos perspektyvomis, t. y. darbdavio teiginys, jeigu nebus pratęsta patalpų nuomos sutartis, negali būti laikoma jėga ar apgaule. Taigi Darbo kodekse nustatyto pagrindo nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių taikymui turi darbuotojo valia nutraukti darbo sutartį, atleidimas iš darbo šiuo pagrindu gali būti pripažįstamas neteisėtu tik tuo atveju, jeigu įrodomas neleistinas darbdavio poveikis darbuotojui, paskatinęs pastarąjį parašyti prašymą atleisti iš darbo.

Kokia buvo darbuotojo tikroji valia nutraukti darbo santykius, sprendžiama iš darbuotojo valios pareiškimo aplinkybių, formos ir kitų konkrečiai bylai svarbių duomenų t. y. tiriami visi byloje esantys įrodymai. Nustatinėjat tikrąją darbuotojo valią dėl darbo sutarties nutraukimo pagrindo yra vertinami byloje esantys rašytiniai įrodymai, liudytojų parodymai, šalių paaiškinimai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad ydingos valios suformavimui turi įtakos ne tik prievarta, bet ir kitoks darbdavio įsikišimas, įtaka, kurių pasekmes nulemia dar ir darbuotojo psichofiziologinės savybės, sveikatos, emocinė būklė.³⁷ Byloje A. V. v. UAB „Autosabina“ ieškovas nurodė, kad buvo neteisėtai atleistas iš darbo pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalį, nes cecho viršininkas neprileido jo prie darbo, liepė grąžinti darbo rūbus, parašyti prašymą ir grasino, kad neišleis iš darbo patalpų, kol nebus parašytas prašymas dėl atleidimo iš darbo

³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje E. A. Š. v. VŠĮ „Šou lyga“, Nr. 3K-3-493/2005.

³⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje A. V. v. UAB „Autosabina“, Nr. 3K-3-586/2004.

savo noru. Kasacinis teismas nustatinėdamas pareiškimo savanoriškumą, valios išreiškimą pripažino, kad pirmos instancijos ir apeliacinis teismas „<...>prieštarinai taikė DK 127 straipsnį: iš vienos pusės, pripažino, kad ieškovui buvo pareikšti priekaištai dėl neblaivumo, tačiau, iš kitos pusės, to nepripažino buvusią įtaką, spaudimu rašyti pareiškimą dėl atleidimo iš darbo geriau savo noru, nei būti atleistam iš darbo dėl girtumo“. Kadangi prašymas nutraukti darbo santykius iš drausmę pažeidusio darbuotojo buvo išreikalautas grasinimo būdu ir kad įrodymų visetas patvirtino ieškovo išdėstytas aplinkybes, buvo konstatuota, jog prašyme nurodytas atleidimo pagrindas neatitiko darbuotojo valios.

Teismų praktikoje pabrėžiama, kad darbuotojo prašymas atitiktų jo tikrąją valią, nebūtų darbdavio inicijuotas, pateiktas dėl psichologinio poveikio ar dėl kitos neleistinos įtakos.³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija 2013 m. kovo 19 d. nutartyje yra išaiškinusi, kad svarstant dėl darbuotojo tinkamo valios išreiškimo nutraukti darbo sutartį, lemiamą reikšmę turi darbuotojo, o ne darbdavio valia. Ar buvo darbuotojo tikroji valia nutraukti darbo santykius, sprendžiama iš darbuotojo valios pareiškimo aplinkybių, formos ir kitų konkrečiai bylai svarbių duomenų. Darbuotojo valia dėl darbo santykių atsisakymo turi susiformuoti laisvai, be neteisėtos įtakos. Tokia įtaka suprantama kaip teisei priešingas darbdavio kišimasis į darbuotojo valios formavimąsi.³⁹ Darbdavys neturi teisės reikalauti, kad darbuotojas nurodytų priežastis dėl kurių buvo priimtas sprendimas nutraukti darbo sutartį be svarbių priežasčių. Kaip jau minėta, darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva yra absoliuti jei laikomasi Darbo kodekso nustatytų terminų.

Vienintelis veiksnys, kuris varžo darbuotojo absoliučią laisvę nutraukti darbo sutartį tai įstatymuose numatytas procedūros reikalavimas. Vadinasi, jei darbuotojas laikosi šios procedūros, darbdavys privalo paisyti darbuotojo pageidavimą jo nekvestionuodamas ir nelaikydamas jo priklausomo nuo tam tikrų aplinkybių, kaip pavyzdžiui, kol darbuotojas iki galo atliks kokią nors užduotį, kol visiškai atsiskaitys su darbdaviu, kol sumokės baudą ar atlygins nuostolius ir pan.⁴⁰

Pažymėtina, kad laisvos valios samprata buvo formuojama tiek atleidimo šalių susitarimu, tiek atleidimo darbuotojo iniciatyva atvejais: „<...>teismai išplėtojo laisvos

³⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018. p. 211.

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 19 d. nutartis *civilinėje byloje A. R. v. UAB „Selteka“*, Nr. 3K-3-174/2013.

⁴⁰ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018. p. 210.

valios nuostata, kurios esmė – darbuotojo apsauga nuo neteisėto darbdavio poveikio“.⁴¹ Jeigu viena iš sutarties šalių primeta savo valią kitai šaliai, darbo sutartis šiuo pagrindu negali būti laikoma nutraukta.⁴²

Pasitaiko atvejų kada darbuotojas teigia, kad parašyti prašymą nutraukti darbo sutartį savo noru buvo paskatintas darbdavio, motyvuodamas tuo, kad darbdavys pasiūlė parašyti prašymą dėl atleidimo iš darbo, tačiau vien toks darbdavio pasiūlymas nėra laikytinas neteisėtu. Turi būti nustatyta, ar darbdavio siūlymas nutraukti sutartį savo noru tokiu atveju nebuvo darbuotojui primetamas jėga.⁴³ Valios elementas darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva atvejais turi būti objektyvus. Darbdavys negali daryti neteisėto spaudimo darbuotojui, kad šis inicijuotų darbo santykių nutraukimą savo pareiškimu, tačiau darbuotojas negali bet kokius darbdavio teiginius dėl darbo aplinkybių ar sąlygų traktuoti kaip neteisėtą įtaką jo valiai. Tiek darbuotojas, tiek darbdavys turi paisyti vienas kito teisėtų interesų ir lūkesčių.

Faktą, kad darbuotojo pareiškimas nutraukti darbo sutartį neatitiko jo tikrosios valios, turi įrodyti darbuotojas (ieškovas), kuris tokiu faktu grindžia savo reikalavimus.⁴⁴ Darbuotojas gindamas savo interesus turi pateikti duomenis dėl darbdavio spaudimo, poveikio, reikalavimo nutraukti darbo sutartį. Paprastai tokios aplinkybės nustatomos ir iš byloje esančių dokumentų bei paaiškinimų. Darbdavio parengtų ir darbuotojui pasirašyti pateiktų prašymų dėl atleidimo iš darbo atvejai yra nagrinėti teismų praktikoje, kur pasisakyta, kad aplinkybė, jog darbuotojas pasirašė ant darbdavio atspausdinto prašymo nutraukti darbo sutartį, nėra pagrindas savaime konstatuoti darbuotojo valios nutraukti darbo santykius nebuvimą ar darbdavio neteisėtą įtaką darbuotojo valios formavimuisi.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas sprenddamas ginčą A. R. v. AB „Selteka“⁴⁵ dar kartą konstatavo minėtas aplinkybes ir pabrėžė, kad pagrįstais negali būti laikomi darbuotojos teiginiai, jog pareiškimą atleisti iš darbo ji pasirašė veikiama darbdavio spaudimo dėl jos padaryto broko, jei šiuos teiginius patvirtina tik pačios darbuotojos paaiškinimai. Taigi jei byloje nėra kitų objektyvių duomenų, kad darbuotojai buvo darytas spaudimas, išskyrus jos pačios paaiškinimą, to nepakanka konstatuoti, kad darbuotojai buvo daromas darbdavio spaudimas.

⁴¹ AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1). p. 70.

⁴² MACIJAUŠKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, 10(88), p.72.

⁴³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje E. A. Š. v. VŠĮ „Šou lyga“, Nr. 3K-3-493/2005.

⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje A.V. v. UAB „Autosabina“, Nr. 3K-3-586/2004.

⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje A.R. v. AB „Selteka“, Nr.3K-420/2013.

Nagrinėjant savanoriškai išreikštos valios elementą nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, reikia pažymėti, kad darbdavio pastabos darbuotojui dėl netinkamai atlikto darbo, terminų nesilaikymo, ar kvalifikacijos stokos negali būti laikomi neteisėta įtaka ar spaudimu darbuotojui, net jei dėl jų išsižeidęs darbuotojas pateikia prašymą nutraukti darbo santykius savo iniciatyva. Tokios subjektyvios gyvenimiškos aplinkybės, kurios prisidėjo prie darbuotojo sprendimo pateikti prašymą nutraukti darbo sutartį pateikimo neturėtų būti laikomos neteisėtu poveikiu darbuotojui. Tačiau darbdavio pastabos negali peraugti į psichologinį spaudimą ir darbuotojo persekiojimą darbe. Tam, kad patvirtinti psichologinį darbdavio spaudimą reikalingi rašytiniai įrodymai ir / arba liudytojų parodymai.

Kitas svarbus darbuotojo valios nustatymo aspektas atsiranda situacijose, kai darbuotojas netinkamai vykdė savo darbo funkcijas arba šiurkščiai pažeidė darbo drausmę. Praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbuotojas parašo prašymą nutraukti darbo sutartį tam, kad nebūtų atleistas iš darbo dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo, pavyzdžiui, pravaikštos ar atvykimo į darbą būnant neblaiviam. Tokia situacija gali būti vertinama nevienareikšmiškai. Netgi siekiant išvengti sunkesnių padarinių darbuotojui – atleidimo dėl darbuotojo kaltės, darbdavys negali daryti poveikio darbuotojui, siekiant, kad pastarasis nutrauktų darbo sutartį savo iniciatyva.

Duomenimis, sudarančiais prielaidas abejoti, ar darbuotojas savanoriškai išreiškė valią nutraukti darbo santykius galėtų būti tokie faktai kaip:

- darbuotojui dirbant pas darbdavį buvo nustatyti kiti faktai, kurie galėjo įtakoti darbuotojo valią nutraukti darbo sutartį (tokie kaip įvairių formų diskriminacija ir pan.);
- darbuotojas pateikė prašymą nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva be svarbių priežasčių esant grėsmei būti atleistam dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo.

Esminis darbo santykių nutraukimo darbuotojo iniciatyva elementas yra darbuotojo valia, o darbuotojo prašymas yra valios išreiškimo forma. Nustačius darbuotojo valios dėl darbo sutarties nutraukimo trūkumą, darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva negali būti pripažįstamas teisėtu.

Darbuotojo prašymas nutraukti darbo sutartį yra jo valios išreiškimo forma. Darbdavys negali reikalauti nurodyti priežastis, lėmusias tokios darbuotojo valios atsiradimą ir negali daryti neteisėto spaudimo darbuotojui. Darbuotojo valia yra vienas iš pagrindinių darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių elementų, tačiau teismai neteikia prioriteto vien tik darbuotojo teisių arba darbdavio interesų gynimui, o akcentuoja jų pusiausvyrą.

2.2. Įspėjimo terminai

Darbo kodekso 55 straipsnyje numatytas bendrasis terminas, per kurį darbuotojas turi įspėti ir pranešti darbdaviui apie ketinimą nutraukti darbo sutartį. Siekdamas savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį darbuotojas privalo laikytis nustatytų terminų. Palyginti su iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusia Darbo kodekso redakcija, naujame Darbo kodekse numatytas kitoks darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių įspėjimo terminas. Neterminuota ir terminuota darbo sutartis, sudaryta ilgesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne prieš keturiolika kalendorinių dienų, kaip buvo anksčiau, o prieš dvidešimt kalendorinių dienų. Taigi bendrasis įspėjimo terminas nutraukti darbo sutartį – ne vėliau kaip prieš dvidešimt kalendorinių dienų. „Toku būdu NDK išspendžia iki šiol diskutuojamą klausimą, ar įspėjimo darbo dienos skaičiuojamos pagal individualų darbo grafiką, ar pagal oficialias savaitės dienas.⁴⁶“ Pagal dabartinį reglamentavimą visais atvejais įspėjimo terminas skaičiuojamas pagal oficialų darbo laiką, o į įspėjimo laikotarpį įskaičiuojamos laikinojo nedarbingumo, atostogų ir švenčių dienos.

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.⁴⁷ Dvidešimties kalendorių dienų terminas yra minimalus terminas, t. y. minimalus laikas prieš kurį darbdavys sužino apie darbuotojo ketinimą nutraukti darbo sutartį.

Įspėjimo darbdaviui termino pagrindinė paskirtis – suteikti jam galimybę vietoje darbo santykius nutraukiančio darbuotojo surasti kitą darbuotoją ir užtikrinti darbo proceso nepertraukiamumą.⁴⁸ Pasibaigus įspėjimo terminui, darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys – pareigą įforminti darbo sutarties nutraukimą bei atsiskaityti su darbuotoju.⁴⁹ Darbo kodekso 55 straipsnis nedraudžia darbuotojui pranešti darbdaviui apie ketinimą nutraukti darbo sutartį anksčiau negu prieš dvidešimt kalendorinių dienų.

Pirmiausia, išankstinis įspėjimas apie ketinimą nutraukti darbo santykius apsaugo darbdavio interesus, taip suteikiant pakankamai laiko naujo darbuotojo paieškoms,

⁴⁶ Mikalopas, M. Naujojo Darbo kodekso projektas - darbo santykių teisinio reguliavimo pasikeitimai (darbo sutarties sudarymas ir nutraukimas). *Juristo patarimai*, 2015, Nr. 2, p. 24.

⁴⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-218/2008.

⁴⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018. p. 212.

⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje M.P. v. UAB „Vevira“, Nr. 3K-3-464/2009.

siekiant nesutrikdyti darbo funkcijų, darbo procesų susijusių su ketinančio nutraukti darbo sutartį darbuotojo pareigomis bei atliekamomis funkcijomis. Taip pat toks išankstinis įspėjimo terminas apsaugo ir darbuotojo interesus, kadangi darbuotojas turi teisę atšaukti pareiškimą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo jo padavimo dienos.

Iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalyje buvo numatyta, kad standartinis įspėjimo terminas galėjo būti pratęstas kolektyvine sutartimi, tačiau naujame Darbo kodekse tokios nuostatos jau nebuvo įtvirtinta. „Sistemiškai analizuojant Darbo kodekso 33 str. 4 d. ir 193 str. 3 d. teisės normomis nustatytą galimybę susitarimais nukrypti nuo imperatyvių Darbo kodekso nuostatų <...> laikytina, jog minėti straipsniai, ribodami susitarimus dėl darbo sutarčių sudarymo ir pasibaigimo, neleidžia prailginti ir standartinio dvidešimties kalendorinių dienų įspėjimo termino“.⁵⁰ Dėl to darbdavys vidiniais teisės aktais ar kolektyvine sutartimi negali nustatyti privalomo ilgesnio nei dvidešimt kalendorinių dienų įspėjimo termino.

Įspėjimo terminas byloja apie tai, kad darbuotojas privalo išdirbti šį terminą laikantis darbdavio nustatytos darbo tvarkos. Įspėjimo terminas nepanaikina galimybės, kad darbuotojas gali būti atleistas ir kitais darbo įstatymo pagrindais, pavyzdžiui, dėl šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo jeigu įspėjimo laikotarpiu nevykdys savo funkcijų ar be pateisinamos priežasties neatvyks į darbą. Darbdavys savo ruožtu įspėjimo laikotarpiu privalo užtikinti tokias pačias darbo sąlygas kaip iki prašymo dėl atleidimo pateikimo ir jų nebloginti: išlaikyti darbo vietą ir darbo sutartimi sulgygtą darbą ir atlyginimą bei negali savo iniciatyva atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpiu.

Darbuotojo prašymui nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva be svarbių priežasčių keliami nedideli reikalavimai. Darbuotojas prašyme turėtų nurodyti pageidaujamą atleidimo iš darbo datą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra konstatavęs, kad „<...> 127 straipsnio normų turinio analizė suponuoja išvadą, jog darbuotojas, ketinantis nutraukti darbo sutartį, privalo raštu įspėti darbdavį, savo pareiškime nurodydamas tiek pareiškimo surašymo, tiek pageidaujamą atleidimo iš darbo datą. Datos nurodymas yra būtinas reikalavimas darbo santykiams nutraukti, nes Darbo kodekso 127 straipsnio 4 dalyje nustatyta darbuotojo teisė atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį ne vėliau kaip per tris darbo dienas nuo prašymo padavimo dienos.“⁵¹ Datos nurodymas prašyme nutraukti

⁵⁰ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: UAB „Rito projects“, 2018. p. 127.

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 1 d. nutartis civilinėje byloje K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-358/2007.

darbo sutartį taip pat turi reikšmės atleidimo terminui, per kurį darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą ir atsiskaityti su darbuotoju.

Nors, kaip buvo minėta anksčiau, įspėjimo terminas apie ketinimą nutraukti darbo sutartį, pirmiausia yra nustatytas darbdavio naudai, tačiau jis kartu atitinka ir darbuotojo interesus – darbuotojas darbdavio vienašališkai negali būti atleidžiamas anksčiau numatyto įspėjimo termino. Darbo kodekso 55 straipsnio 2 dalimi darbuotojui nustatyta kita garantija – jis turi teisę pakeisti savo nuomonę atšaukdamas parašytą prašymą išeiti iš darbo savo iniciatyva per trijų darbo dienų terminą nuo prašymo padavimo dienos, o vėliau tik su darbdavio sutikimu. Pažymėtina, kad darbuotojas, norėdamas pasinaudoti šia savo teise, tai gali padaryti tik tuo atveju, jeigu jis laikėsi Darbo kodekso 55 straipsnyje straipsnio 1 dalyje nustatytos išankstinio įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą tvarkos.

Teismų praktikoje suformuotas precedentas, kad teisė atšaukti pateiktą prašymą atleisti iš darbo gali būti taikoma ne visada. Pasitaiko atvejų kai darbuotojas pateikia prašymą nutraukti darbo sutartį, kuriame laikotarpis tarp prašymo padavimo ir nutraukimo datų yra trumpesnis nei prašymo atšaukimo laikotarpis t. y. trumpesnis nei trys dienos. Tokiu atveju kyla klausimas, ar darbdavys turi atleisti darbuotoją nuo prašyme nurodytos dienos ir per kokį terminą darbuotojas gali atšaukti prašymą?

Teismai akcentuoja protingumo kriterijų siekiant darbuotojui pasinaudoti savo teise atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas suformavo praktiką, kad „kai darbuotojas prašyme atleisti iš darbo nurodo konkrečią atleidimo iš darbo dieną ir laikotarpis tarp šios datos ir pareiškimo padavimo dienos yra mažesnis negu trys darbo 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.⁵² Taigi darbuotojas nesilaikydamas Darbo kodekse nustatyto įspėjimo termino pats apriboja savo teisę atšaukti prašymą. Šis teiginys taip pat grindžiamas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo konsultacija teisėjams, kurioje nurodyta, kad „darbuotojo pareiškimas nutraukti darbo sutartį yra valinis aktas. Kiekvienas asmuo savo teisėmis įstatymų nustatytuose ribose disponuoja savarankiškai. Pareiškimo padavimas nutraukti

⁵² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje B. Š. v. UAB „Sermija“, Nr. 3K-3-455/2012.

darbo sutartį per trumpesnę terminą <...> vertintinas kaip paties darbuotojo apribojimas savo teisės galiojimo laiku atžvilgiu.“⁵³

Darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl įspėjimo termino. Darbdavys gali visai ar iš dalies atsisakyti jo naudai numatyto įspėjimo termino ir darbo sutartį su darbuotoju nutraukti nepraėjus įstatymuose numatytam minimaliam įspėjimo terminui. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra išaiškinęs, kad tokiu atveju, „kai darbdavys neatsisako darbuotojo naudai nustatyto minimalaus įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino ir neįformina darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu nurodytą dieną, kuri yra ankstesnė nei įstatyme nustatytas minimalus įspėjimo terminas, tai darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutarties nutraukimo darbuotojo pareiškimu galimybė kitą, nei darbuotojo pareiškimu nurodytą dieną, priklauso nuo darbuotojo valios.“⁵⁴ Praktikoje pasitaiko teisinių ginčų dėl darbuotojo atleidimo datos pagal jo prašymą nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva. Civilinėje byloje M. P. v. UAB „Vevira“ ieškovas prašė pripažinti neteisėtu jo atleidimą iš darbo nuo 2008 m. sausio 23 d., kadangi sausio 2008 m. sausio 9 d. įteikė darbdaviui pareiškimą dėl darbo sutarties nutraukimo, o vadovas liepė pasirašyti darbo sutartyje ties grafa dėl darbo sutarties nutraukimo, kuri buvo neužpildyta. Ieškovo nuomone, šalys iš esmės sutarė dėl darbo sutarties nutraukimo pagal Darbo kodekso 127 (dabartinio Darbo kodekso 55 straipsnio) straipsnio 1 dalį nuo prašymo pateikimo darbdaviui dienos, t. y. nuo 2008 m. sausio 9-osios. UAB „Vevira“ direktorius darbo sutartį dėl darbo sutarties nutraukimo pasirašė ir uždėjo bendrovės antspaudą, tačiau nenurodė nei datos, nei atleidimo pagrindo. Ieškovo nuomone darbo sutartis tarp jo ir UAB „Vevira“ tą dieną ir buvo nutraukta, tačiau darbdavys darbo sutarties pasibaigimą įformino tik 2008 m. sausio 23 d. ir kaip sutarties pasibaigimo pagrindą nurodė šiurkštų darbo pareigų pažeidimą. Kasacinis teismas nurodė, kad ieškovas 2008 m. sausio 9 d. pateikė darbdaviui pareiškimą dėl atleidimo iš darbo pagal Darbo kodekso 127 straipsnio (dabartinio Darbo kodekso 55 straipsnio) 1 dalį, kad šį pareiškimą darbdavio vadovas priėmė ir sutiko atleisti ieškovą iš darbo nuo tos pačios dienos, t. y. nuo 2008 m. sausio 9 d. teisėjų kolegija nurodė kad, darbuotojui išreiškus savo valią dėl darbo sutarties nutraukimo ir darbdaviui sutikus su darbuotojo pageidaujama atleidimo iš darbo data šalių darbo sutartis buvo nutraukta būtent 2008 m. sausio 9 d. ir Darbo kodekso 127 (dabartinio Darbo kodekso 55 straipsnio) straipsnio 1 dalies pagrindu ir būtent tada darbdaviui

⁵³ Lietuvos teismų praktika. Apžvalgos, konsultacijos, nutarimai, sprendimai. Civilinė teisė ir civilinis procesas 1991-1999. Antras papildytas leidimas – VĮ Teisinė informacijos centras. p. 560-561.

⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje I. O. v. Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka, Nr. 3K-3-551/2009.

atsirado pareiga įforminti darbo sutarties nutraukimą bei atsiskaityti su darbuotoju.⁵⁵ Taigi darbdavys priėmęs darbuotojo prašymą nutraukti darbo santykius jo iniciatyvą ir atsisakęs įspėjimo termino darbuotojo naudai, negali nutraukti darbo sutartį kitu pagrindu be darbuotojo valios.

Darbo kodekso 55 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad darbuotojo pareiškimas apie vienašalį sutarties nutraukimą turi būti rašytinės formos. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika leidžia teigti, kad pareiškimas turi būti pateikiamas raštu, nurodant jame pareiškimo surašymo ir pageidaujama atleidimo datą.⁵⁶ Darbdaviui svarbu žinoti, kad darbuotojo valia turi būti laisva ir savanoriška bei pateiktas prašymas raštu. Kaip kalbėta ankstesniuose skyriuose, prašymas atleisti iš darbo būtinai turi atspindėti darbuotojo valią nutraukti darbo sutartį darbuotojo noru ir iniciatyva.

Kadangi įstatymų leidėjas nenustatė privalomos atleidimo iš darbo prašymo formos, darbdavys negali atsisakyti priimti prašymą atleisti iš darbo motyvuodamas tuo, kad prašymo forma yra netinkama. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą yra pažymėjęs, kad įstaigos vadovo pareiga yra priimti tinkamai įformintą darbuotojo pareiškimą dėl darbo sutarties nutraukimo.⁵⁷ Rašytinės formos reikalavimą nustato Darbo kodekso 25 straipsnio 2 dalies nuostatas, pagal kurias, formą raštu atitinka informacinių technologijų priemonėmis pateikiami pranešimai.⁵⁸ Taip pat Darbo kodekso 25 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad dokumentų ir informacijos tinkamu pateikimu raštu laikomi tie atvejai, kada duomenys perduodami įprastai naudojamomis informacinių technologijų priemonėmis su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti. Kol Darbo kodekse nustatyta rašytinė forma neapėmė informacinių technologijų priemonėmis pateikiamų prašymų praktikoje pasitaikydavo atvejų kai darbdavys atsisakydavo priimti prašymą atleisti iš darbo. Tokiu atveju darbuotojas turėdavo teikti prašymą nutraukti darbo sutartį per kitus kompetentingus asmenis (notarą ar teismo antstolį) arba siųsti registruotu paštu. Toks prašymo pateikimo būdas buvo nesuderinamas su iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio Darbo kodekso 127 straipsnyje nustatytos normos turiniu, kadangi taip buvo trukdoma darbuotojui išreikšti savo valią nutraukti darbo sutartį. Ilgainiui,

⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje M.P. v. UAB „Vevira“, Nr. 3K-3-464/2009.

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. Pravieniškių gydymo ir pataisos namai, Nr. 3K-3-613/2006.

⁵⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. M. prieš Pravieniškių gydymo ir pataisos namus, bylos Nr. 3K-3-613/2006 ir kt

⁵⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018. p. 211.

prašymo nutraukti darbo sutartį išsiuntimas el. paštu taip pat buvo prilygintas tinkamam prašymo pateikimo būdui, ypač jei tokios priemonės buvo naudojamos darbdavio veikloje. Pažymėtina, kad jokiais atvejais darbuotojo valia palikti darbą negali būti išreikšta žodžiu ar konkliudentiniais veiksmais. „Dėl didesnio paprastumo tvarkant darbo santykius reikia tikėtis iš bendrosiose nuostatose randamos informacinių technologijų panaudojimo pripažinimo klauzulės, kuria rašytiniam dokumentui prilyginami duomenys, perduoti tarp šalių įprastai naudojamomis informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kita) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti.“⁵⁹

Skaičiuojant įspėjimo terminą kalendorinėmis dienomis, įspėjimo terminas gali sueiti ne tik darbo dieną bei poilsio arba šventinę dieną. Darbo kodekso normas vertinant sistemiškai (su Darbo kodekso 14 straipsnio 4 dalimi) laikytina, kad tuo atveju kai paskutinė įspėjimo diena yra ne darbo diena, įspėjimo termino pabaigos diena laikoma artimiausia po jos einanti darbo diena, jeigu šalys nesusitaria kitaip.⁶⁰ Taigi teisės normos dėl įspėjimo numato, kad įspėjimo pabaiga baigia darbo santykius, tačiau atleidimas iš darbo įforminamas paskutinę darbuotojo darbo dieną.

Darbo kodekso 55 straipsnio 1 dalies nuostatos įtvirtina, kad bendras dvidešimties kalendorinių dienų terminas taikomas neterminuotoms ir terminuotoms darbo sutartims, tačiau praktikoje gali kilti klausimas, per kiek laiko darbdavys turėtų būti įspėtas tuo atveju, jeigu darbuotojas ketina darbo santykius nutraukti esant terminuotai darbo sutarčiai, sudarytai vieno mėnesio laikotarpiui (pavyzdžiui, kito darbuotojo laikinojo nedarbingumo ar atostogų metu). Darbo kodekso komentare ši situacija aiškinama taip: „jeigu darbo sutartyje yra nustatytas išbandymo terminas, tokiu atveju įspėjimas yra tris darbo dienos. Jeigu išbandymo termino nustatyta nebuvo ir įspėjimas tęstųsi ilgiau nei darbo sutarties terminas, sutartis būtų nutraukta suėjus terminui.“⁶¹ Darbo kodekso 36 straipsnio 4 dalyje yra numatytas trumpesnis įspėjimo terminas siekiant nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva nei dvidešimt kalendorinių dienų. Šiame straipsnyje reglamentuotas susitarimas dėl išbandymo, kuris remiantis šio straipsnio 2 dalimi negali būti ilgesnis kaip trys mėnesiai. Darbuotojas yra laisvas subjektyviai nuspręsti, kad darbo sutarties toliau tęsti nepageidauja, ir ją nutraukti, raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo

⁵⁹ DAVULIS, T. *Darbo teisės pokyčiai Lietuvoje*. Lietuvos socialinė raida, 2017, Nr. 7. p. 111.

⁶⁰ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: UAB „Rito projects“, 2018. p. 131

⁶¹ *Ibid.*

dienas.⁶² Susitarimas dėl išbandymo nėra pagrindinė darbo sutarties sąlyga, todėl nuo jos nepriklauso darbo sutarties galiojimo terminas. Susitarimas dėl išbandymo lemia tik paprastesnę darbo sutarties nutraukimo tvarką.

Sudarant darbo sutartį dažnai tik yra pažymima, kad nustatomas bandomasis laikotarpis, ir nenurodoma, kokiam iš dviejų tikslų jis sudaromas – siekiant nustatyti, ar darbuotojas tinka pavestam darbui, ar nustatyti darbo tinkamumą darbuotojui. Lietuvos Aukščiausias Teismas yra išaiškinęs, kad darbo sutarties dėl išbandymo turinį sudaro ne vien tik išbandymo terminas, bet ir tai, kokių tikslų, kurios iš darbo sutarties šalių iniciatyva išbandymas nustatytas.⁶³ Manytina, kad trijų dienų įspėjimo terminas turėtų būti taikomas abiem atvejais. Nors dažniausiai išbandymo laikotarpį nustato darbdavys siekiant išsiaiškinti, ar darbuotojas tinka jam pavestam darbui, jei konkreti išbandymo sąlyga nenurodoma, darbuotojas turi teisę nuraukti darbo sutartį informavęs apie tai prieš tris dienas. Šalims nenumačius, kurios šalies iniciatyva buvo nustatytas išbandymo laikotarpis ši sąlyga aiškintina darbuotojo naudai kaip silpnesnėjai sutarties šaliai. Taigi darbo sutarties terminuotas pobūdis nėra kliūtis nutraukti darbo sutartį darbuotojo pareiškimu, o Darbo kodekso nuostatos nedraudžia atleisti darbuotojo jam pačiam prašant.

Trumpesni įspėjimo terminai nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva taikomi nutraukiant ir kitų rūšių darbo sutartis. Vyriausybės nutarime dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo Sezoninio darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatumų aprašo 4.1. punkte numatyta, kad sezoninio darbo sutartis gali būti nutraukta nepasibaigus sezoninio darbo sutarties terminui darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį raštu prieš penkias kalendorines dienas.⁶⁴

Darbuotojo minimalaus įspėjimo termino nesilaikymas nedaro atleidimo neteisėtu, o tai tik dar kartą patvirtina faktą, kad minimalus įspėjimo terminas yra nustatytas siekiant apsaugoti darbdavio interesus. Tačiau tai nereiškia, kad terminas yra nekeičiamas ir jis negali būti trumpesnis arba ilgesnis nei nustato Darbo kodeksas, jei šalys laisva valia abiejų sutarimu nusprendžia dėl kitokio darbo sutarties nutraukimo termino.

⁶² DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018. p. 148.

⁶³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr. 3K-3-318/2008.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 27 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo Sezoninio darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatumų aprašas“. Teisės aktų registras, 2017, Nr. 10853.

Įspėjimo terminas, pagal savo paskirtį, laikytinas darbdavio viena iš garantijų darbo santykių nutraukimo darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių procese. Galima teigti, kad bendro įspėjimo termino padidinimas (nors ir nežymus) nuo keturiolikos darbo dienų ankstesniame reglamentavime iki dvidešimties kalendorinių dienų esamame reglamentavime, atitinka jo tikslą – apginti teisėtą darbdavio interesą, tam kad būtų pasiruošta darbo pokyčiams, kuriuos sąlygoja darbuotojo išėjimas. Pagrindinės darbuotojo garantijos įspėjimo laikotarpiu – teisė atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį, laikantis tam atšaukimui Darbo kodekse ir teismų praktikoje nustatytų reikalavimų, taip pat draudimas atleisti iš darbo anksčiau nei įspėjimo termino pabaiga.

2.3. Darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių tvarka

Darbo sutarties nutraukimo tvarka dažniausiai suprantama kaip darbo sutarties nutraukimo tam tikru pagrindu taisyklės, kurios nustatytos įstatyme ir darbo sutartyje. Universalių darbo sutarties nutraukimo taisyklių, tinkančių darbo santykių nutraukimui visais Darbo kodekse nustatytais pagrindais, nėra. Darbo sutarties nutraukimo tvarka nevienoda esant skirtingiems pagrindams.

Kadangi teisės doktrinoje darbo sutarties nutraukimo tvarkos samprata nėra pateikta, sudėtinga nustatyti ir šio proceso ribas. Darbo sutarties nutraukimo tvarka gali būti suprantama, net tik kaip darbo sutarties nutraukimo įforminimas, bet kaip ir šio proceso kiti elementai, pavyzdžiui, atsiskaitymas ir pan. Sąvoka „įforminimas“ irgi nėra visai aiški, tačiau paprastai suprantama kaip darbo sutarties nutraukimo baigiamieji veiksmai. Galima daryti prielaidą, kad įforminimas prasideda įsakymo dėl atleidimo projekto arba / ir darbo sutarties nutraukimo projekto parengimu ir baigiasi atsiskaitymu su darbuotoju.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taip pat yra pažymėjęs, kad atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju susideda iš dviejų dalių: finansinės ir teisinės.⁶⁵

Finansinė dalis turėtų būti suprantama kaip visų su darbo santykiais susijusių sumų išmokėjimu darbuotojui: darbo užmokesčio, kompensacijos už nepanaudotas atostogas ir pan. Ši norma reiškia, kad atleidžiamam darbuotojui atleidimo dieną turi būti išmokamos visos jam priklausančios pinigų sumos, tarp jų – ir išėtinė išmoka (jei šalys

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje P. S. v. UAB „Eurėja“, Nr. 3K-3-179/2012.

nesusitaria kitaip). Kasacinio teismo praktikoje akcentuojama, kad šios pareigos neeliminuoja ir tokia situacija, kai atleidžiamas iš darbo darbuotojas yra skolingas darbdaviui. Tai gali būti pagrindas darbdaviui tartis su darbuotoju dėl priešpriešinių reikalavimų įskaitymo, tačiau toks reikalavimų įskaitymas galėtų būti taikomas tik sutikus darbuotojui. Nesant tokio susitarimo, net ir kilus ginčui, nagrinėtinam teisme, aplinkybė, kad darbdavys uždelsė atsiskaityti su darbuotoju, išlieka teisiškai reikšminga ir lemia darbdavio pareigą atsiskaityti su darbuotoju Darbo kodekso nustatyta tvarka.

Teisinė atsiskaitymo dalis turėtų būti suprantama kaip dokumentų dėl darbo santykių parengimas, pasirašymas ir supažindinimas, t. y. įsakymo dėl atleidimo, darbo sutarties nutraukimo įforminimas. Darbo sutarties nutraukimo įforminimas ir kiti darbo sutarties nutraukimo elementai yra susiję su paties darbo sutarties nutraukimo teisėtumu, todėl procesiškai turi būti tinkamai įforminti.

Darbo kodeksas nustato, kad darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį turi būti įformintas raštu. Darbo sutarties pasibaigimo įforminimą reglamentuoja Darbo kodekso 65 straipsnis, kurio 1 dalyje nustatyta, kad jeigu yra šiame kodekse ar kitame įstatyme nustatyta priežastis, leidžianti pabaigti darbo sutartį, darbdavys priima sprendimą nutraukti darbo sutartį. Darbdavys privalo atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju jo atleidimo dieną, jeigu įstatymais ar darbuotojo ir darbdavio susitarimu nenumatyta kita atsiskaitymo tvarka. Pažymėtina, kad pagal Darbo kodekso nuostatas iš darbuotojo atleisto jo iniciatyva neišieškomos atostoginių pinigų sumos, sumokėtos už neatidirbtas atostogų dienas.

Darbo kodekso 37 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbo sutarties šalys gali susitarti dėl darbdavio turėtų darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidų atlyginimo sąlygų, kai darbo sutartis nutraukiama darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių.

Atsižvelgiant į tai, kad susitarimas dėl mokymosi išlaidų atlyginimo yra viena iš papildomų darbo sutarties sąlygų, dėl galimybės atlyginti darbdavio patirtas išlaidas darbuotojo mokymui, šalys turėtų susitarti darbo sutartyje, nustatydamos atlygintinų išlaidų dydį, terminus ir kitas svarbias sąlygas.

Darbo kodekso 37 straipsnio 2 dalis įtvirtina pagrindą, kada darbdavys turi teisę reikalauti mokymo išlaidų atlyginimo: „atlygintos gali būti tik išlaidos, susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu“. Taigi, darbuotojo pareiga atlyginti darbdavio turėtas išlaidas jo mokymui ar kvalifikacijos tobulinimui Darbo kodekso 37 straipsnio 2 dalies pagrindu, turėtų atsirasti tuomet, jei darbuotojas įgyja papildomų žinių ar gebėjimų, viršijančių jo atliekamam

darbui (funkcijoms) keliamus reikalavimus (kompetenciją), pavyzdžiui, darbuotojas įgyja papildomas kompetencijas (išsilavinimą). Vien tik vykdant darbdavio pareigą, nustatytą Darbo kodekso 29 straipsnyje, darbuotoją apmokyti dirbti tiek, kiek tai būtina jo darbo funkcijai atlikti bei imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijai ir jų profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų didinti, tokios darbdavio turėtos darbuotojo mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo išlaidos, neturėtų būti vertinamos kaip susijusios su darbuotojo žinių ar gebėjimų, viršijančių darbo veiklai keliamus reikalavimus, suteikimu. Taip pat svarbu, kad atlygintos gali būti tik darbdavio turėtos išlaidos per paskutinius dvejus metus iki darbo sutarties pasibaigimo, nebent kolektyvinėje sutartyje nustatytas kitoks terminas, kuris negali viršyti trejų metų (Darbo kodekso 37 straipsnio 3 dalis).⁶⁶

Terminuotos darbo sutarties nutraukimo įforminimas iš esmės toks pats kaip ir neterminuotos sutarties įforminimas, atsiskaitymo tvarka taip pat nesiskiria.

Pažymėtina, kad nutraukus darbo sutartį pasibaigia ir darbo įstatymuose, darbo sutartyje ir vietiniuose norminiuose teisės aktuose įtvirtintos darbuotojo darbo pareigos (vykdyti darbo funkcijas, laikytis darbo drausmės ir kt.), taip pat pasibaigia ir atitinkama darbdavio teisė reikalauti iš darbuotojo pirmiau nurodytų pareigų vykdymo ir juolab – taikyti drausminę atsakomybę už jų nevykdymą ar netinkamą vykdymą.

Pasibaigus įspėjimo terminui, darbuotojas turi teisę palikti darbą, o darbdavys turi pareigą įforminti atleidimą ir atsiskaityti su darbuotoju. Darbo sutarties nutraukimas turi būti įformintas teisiškai – t. y. parengti ir pasirašyti atleidimo dokumentai, darbuotojas su jais turi būti supažindintas, taip pat turi būti atliktas finansinis atsiskaitymas su darbuotoju.

⁶⁶ Valstybinė darbo inspekcija. *VDI informacija apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1716>.

3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMAS DARBUOTOJO INICIATYVA DĖL SVARBIŲ PRIEŽASČIŲ

3.1 Svarbios priežastys

Darbo kodeksas įtvirtina darbuotojo teisę nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas. Darbo teisinių santykių nutraukimą šiuo pagrindu reglamentuoja Darbo kodekso 56 straipsnis. Šis straipsnis iš esmės susiejo iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalies ir 128 straipsnio nuostatas. „Skirtingai nuo jau aptartojo DK 55 straipsnio, kuriame darbo sutarties nutraukimas darbuotojo inicijuojamas be reikšmingų priežasčių <...> 56 straipsnis įvardija vadinamąsias svarbias priežastis, kurios suteikia darbuotojui teisę vienašališkai nutraukti sutartį jam palankesne tvarka – taikant trumpesnius darbdavio įspėjimo terminus ir gaunant išėtinę išmoką“.⁶⁷ Darbo kodekso nuostatos įtvirtina darbo sutarties nutraukimo priežastis ir aplinkybes, leidžiančias pasinaudoti darbuotojo teise būti atleistam dėl svarbių priežasčių. Tam, kad būtų realizuota šiame straipsnyje įtvirtinta teisė reikalingi du elementai: svarbių priežasčių buvimas ir darbdavio įspėjimas apie atleidimą šiuo pagrindu laikantis įstatyme nustatytų terminų.

Darbo kodekso 56 straipsnis nustato tokį svarbių priežasčių sąrašą, leidžiantį nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva:

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

- darbuotojui du mėnesius iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis (mėnesinė alga) arba jeigu darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos;

- darbuotojas negali 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 specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis;

⁶⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018. p. 214.

- pagal neterminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas sukako įstatymų nustatytą senatvės pensijos amžių ir įgijo teisę į visą senatvės pensiją dirbdamas pas tą darbdavį.

Pastebėtina, kad šis svarbių priežasčių sąrašas palyginus su ankstesniu reglamentavimu papildytas naujomis nuostatomis – kai darbdavys ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos arba jei darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijų dėl to, kad namuose slaugo šeimos narį.

Darbo kodekse nustatytas svarbias priežastis galima suskirstyti pagal subjektus, lėmusius šių priežasčių atsiradimą:

- dėl darbdavio įsipareigojimų nevykdymo ar pažeidimų atsiradusios svarbios priežastys;

- dėl darbuotojo sveikatos būklės, šeiminių priežasčių ar amžiaus atsiradusios svarbios priežastys.

Darbuotojas, siekdamas nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, privalo pagrįsti svarbių priežasčių, kurios sudaro pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 56 straipsnį buvimą. Lyginant su iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio Darbo kodekso nuostatomis prastovos laikas, kuris būtų laikomas svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį, sumažintas nuo šešiasdešimt dienų iki keturiasdešimt penkių dienų per paskutinius dvylika mėnesių.

Teismų praktikoje ginčai dėl atleidimo darbuotojų iniciatyva dėl prastovos dažnai susiję su sąlyga kad darbuotojui nėra laiku mokamas jo darbo užmokestis. Du mėnesius iš eilės ir daugiau jam nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis reiškia situaciją, kai darbo santykių metu egzistuoja ne mažesnis kaip dviejų mėnesių laikotarpis, kuriuo darbdavys nevykdo savo pareigos mokėti darbo užmokestį (visą ar iš dalies).⁶⁸ Tokiu atveju darbuotojas gali pasinaudoti savo teise nutraukti darbo sutartį nuo darbuotojo prašyme nurodytos datos ir ši data turi būti ne ankstesnė nei penkios dienos nuo prašymo padavimo dienos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas byloje V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“⁶⁹ 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 DK 127 straipsnio 2 dalį. Darbo užmokestį teisingai apskaičiuoti ir išmokėti privalo darbdavys,

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje T. B. v. AB „Dvarčionių keramika“, Nr. 3K-3-532/2013.

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“, Nr. 3K-3-195/2008.

darbo sutarties sąlyga apie darbo atlygintinumą reiškia ne formalius reikalavimus darbo sutarties formai, o susitarimo esmei.⁷⁰ Kadangi atlyginimo mokėjimas yra esminė darbo sąlyga ir darbdaviui jos nevykdant, darbuotojas gali pasinaudoti savo teise į darbo sutarties nutraukimą dėl svarbių priežasčių.

Įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos (darbuotojų mokymas, instruktavimas, supažindinimas) nevykdymas kaip atskira svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva įtvirtinta 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus Darbo kodeksui.

„Darbuotojų sauga ir sveikata – visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba kad ji būtų kiek įmanoma sumažinta“.⁷¹ Darbdavys privalo sudaryti darbuotojams saugias ir sveikas darbo sąlygas, nepaisant įmonės veiklos rūšies ir darbuotojo veiklos pobūdžio. Darbo saugą ir sveikatą reglamentuoja Darbo kodeksas ir jį įgyvendinantys teisės aktai, taip pat Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas bei jį įgyvendinantys teisės aktai t. y. Vyriausybės nutarimai, sveikatos ir socialinės apsaugos ministro patvirtinti teisės aktai.

Darbo kodekso skyriuje „Darbuotojų sauga ir sveikata“ apibrėžtos pagrindinės nuostatos, reglamentuojančios darbuotojų saugą ir sveikatą. Jos nurodo, kad darbuotojas turi teisę saugiai dirbti. Darbo saugos pažeidimo atvejai gali turėti nepataisomos žalos darbuotojui, todėl darbo saugos reikalavimų turi būti ypač kruopščiai laikomasi. Jei darbdavys neužtikrina saugaus darbo proceso, darbuotojas turi teisę dėl šios priežasties nutraukti darbo santykius.

Kadangi nuostata dėl saugos ir sveikatos yra nauja Darbo kodekse, kyla klausimas, kokios sąlygos yra pakankamos nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu. Darbo inspekcija naujas Darbo kodekso nuostatas dėl darbuotojų saugos ir sveikatos interpretavo taip: „<...> Darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios normos pačios savaime neturėtų būti aiškinamos plečiamai, tačiau konkrečiais atvejais, kai, pavyzdžiui, darbuotojui taikomas darbo ir poilsio laiko režimas sukelia neigiamas pasekmes darbuotojo sveikatai, dėl darbo ir poilsio laiko pažeidimų taip pat galėtų būti taikomas

⁷⁰Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“, Nr. 3K-3-195/2008.

⁷¹ STANKUVIENĖ, A. Teisiniai darbuotojų saugos ir sveikatos pagrindai. Vilnius: VGTU leidykla TECHNIKA, 2014, p. 9.

DK 56 straipsnio 2 punktas.⁷² „Priežastis nutraukti darbo sutartį turėtų būti adekvati ir proporcinga“⁷³ vertinant situaciją saugos ir sveikatos normų pažeidimo atvejais, todėl mažareikšmė priežastis neturėtų būti priežastimi nutraukti sutartį šiuo pagrindu. Kadangi nuostatos dėl atleidimo darbuotojo iniciatyva darbdaviui nustatytą laiką nevykdant savo įsipareigojimų dėl darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės normų yra nekonkretizuotos Darbo kodekse, manytina, kad praktiką dėl jų taikymo suformuos teismai.

Kita svarbi priežastis yra darbuotojo liga ar neįgalumas, dėl kurių jis negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijų. Praktikoje yra atvejų, kai darbuotojas pateikia prašymą būti atleistas minėtu pagrindu, o darbdavys jį atleidžia darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių. Byloje P. M. v. UAB „Swiss logistic“ Ieškovas P. M. kreipėsi į teismą prašydamas darbo sutarties nutraukimą pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalį pripažinti neteisėtu. Asmuo nurodė, kad jis turėjo būti atleistas iš darbo Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalies pagrindu, nes 2010 m. rugsėjo 29 d. jam buvo išduota nedarbingumo lygio pažyma (netektas darbingumas – 70 proc.), vadinasi, turėjo būti sumokėta dviejų mėnesinių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka. Šioje byloje ieškovas kreipėsi į darbdavį prašydamas atleisti jį iš darbo nuo 2010 m. rugsėjo 29 d. dėl jo netekto darbingumo, o darbdavys jį atleido Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalies pagrindu, nors ieškovo valia būti atleistam iš darbo pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalį buvo aiškiai išreikšta. Teismas sprendė klausimą ne dėl atleidimo fakto, o dėl atleidimo pagrindo. Teismas nurodė, kad ieškovui savo prašyme atleisti iš darbo nurodžius turint darbingumo lygio netekimo pažymėjimą nuo 2010 m. rugsėjo 29 d., atsakovui kilo pareiga pareikalauti iš ieškovo pateikti šį dokumentą. Darbdaviui parinkus netinkamą atleidimo pagrindą, darbuotojui nebuvo išmokėta jam priklausanti dviejų mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė kompensacija.⁷⁴ „Darbuotojo, turinčio teisę nutraukti darbo sutartį pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalį ir išreiškusio atitinkamą valią, atleidimas pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 1 dalį, yra pažeidžiantis jo teises, todėl neteisėtas.“⁷⁵

⁷² Valstybinė darbo inspekcija. *VDI informacija apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1716>.

⁷³ *Ibid*

⁷⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje P. M. v. UAB „Swiss logistic“, Nr. 3K-3-267/2008.

⁷⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje T. S. v. VĮ „Kėdainių miškų urėdija“, Nr. 3K-3-547/2009.

Teisės aktai nenustato kokius dokumentus darbuotojas turėtų pateikti, tam kad jo duomenys apie ligą ar neįgalumą būtų laikomi pagrįsti. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas aiškindamas reikalavimus darbuotojo sveikatos būklę patvirtinantiems dokumentams yra pažymėjęs, kad „nenustatyta imperatyvių reikalavimų darbuotojo sveikatos būklę patvirtinantiems įrodymams, todėl tokiais įrodymais laikytini įvairios formos, leistinumą ir patikimumą atitinkantys duomenys apie darbuotojo sveikatos būklę (išrašai iš ligos istorijos, nedarbingumo pažymėjimai, gydytojų pažymos, pan., pakankami pagrįsti faktinei aplinkybei, kad darbuotojas serga ar yra neįgalus ir tai jam trukdo atlikti savo pareigas pagal darbo sutartį“.⁷⁶ Taigi darbdavys kiekvienoje konkrečioje situacijoje turi vertinti darbuotojo ligą ar neįgalumą pagrindžiančius dokumentus ir aplinkybių visumą. O darbuotojas įgyvendindamas teisę nutraukti darbo sutartį dėl ligos ar neįgalumo, turi pateikti darbdaviui ne tik prašymą nutraukti sutartį, bet ir ligą ar neįgalumą patvirtinančius dokumentus. Kitą vertus ir tuo atveju kai darbuotojas iki pareiškimo nutraukti darbo sutartį nurodytos datos nepateikia tokių įrodymų, tačiau jo valia nutraukti darbo sutartį būtent dėl šios priežasties yra aiškiai išreikšta, o darbdavys turi duomenų apie darbuotojo sveikatos būklę, tai darbdaviui kyla pareiga nuodugniai aiškintis ir vertinti susidariusią situaciją.⁷⁷

Praktikoje taip pat kyla klausimų dėl darbuotojo darbo sutarties nutraukimo jo iniciatyva dėl jo ligos ir dėl darbo sutarties nutraukimo nesant darbo sutarties šalių valios be įspėjimo kai darbuotojas pagal sveikatos priežiūros įstaigos išvadą nebegali eiti šių pareigų (Darbo kodekso 60 straipsnio 1 dalies 4 punktą) atribojimo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad darbuotojas turi teisę pasinaudoti savo teise nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva dėl svarbių priežasčių ir tuo atveju, kai jo sveikatos sutrikimas nėra toks sunkus, kad būtų nesuderinamas su tolesniu darbu, bet jo liga ar neįgalumas objektyviai pasunkina tinkamą darbo pareigų vykdymą.⁷⁸

Pažymėtinas dar vienas darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva dėl ligos aspektas. Pakankamu pagrindu nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu yra ne bet kokia liga ar neįgalumas, o tik tokia, kuri tiesiogiai įtakoja atliekamas funkcijas ir trukdo jas atlikti.

Darbo kodekso 56 straipsnyje įvardyta priežastis nutraukti darbo sutartį dėl šeimos nario slaugymo yra nauja Darbo kodekso nuostatuose. Tokia naujiena turėtų būti vertintina teigiamai, kadangi Darbo kodekso nuostatos numato didesnes garantijas itin

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje T. S. v. VĮ „Kėdainių miškų urėdija“, Nr. 3K-3-547/2009.

⁷⁷ *Ibid*

⁷⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje T. S. v. VĮ „Kėdainių miškų urėdija“, Nr. 3K-3-547/2009.

jautrioje sferoje – darbuotojo šeima. Atkreiptinas dėmesys, kad ne visų šeimos narių slaugymas gali būti pripažintas svarbia priežastimi darbuotojui nutraukiant darbo santykius minėtu pagrindu. Baigtinį asmenų sąrašą, kurių slaugymas gali būti pripažintas svarbia priežastimi nutraukti darbo santykius šiuo pagrindu yra tik tų šeimos narių slaugymas, kurie paminėti Darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 3 punkte: (vaiko (įvaikio), tėvo (įtėvio), motinos (įmotės), vyro, žmonos), kuriam teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas specialusis nuolatinės slaugos ar specialusis nuolatinės priežiūros (pagalbos) poreikis.

Darbuotojas teikdamas prašymą nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu turėtų pateikti ir duomenis apie šeimos nariui teisės aktų numatyta tvarka nustatytą specialųjį nuolatinės slaugos ir nuolatinės priežiūros (pagalbos poreikį). Darbdavys įpareigotas kiekvienu atveju pats vertinti darbuotojo pareiškime nutraukti darbo sutartį nurodytą pagrindą ir tai patvirtinančius dokumentus. Darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 3 punktas nustato, kad pakanka fakto, kad darbuotojas negali tinkamai atlikti savo darbo funkcijos.⁷⁹ Jeigu darbdavys įvertina darbuotojo pateikus įrodymus kaip nepakankamus, faktines aplinkybes vertina darbo ginčus nagrinėjančios institucijos.

Sulaukęs senatvės pensijos darbuotojas gali apsispręsti ir savo valia nutraukti darbo santykius dėl pensinio amžiaus. Naujos nuostatos, susijusios su senatvės pensijos aplinkybėmis vertintinos dvejopai. Vieną vertus, toks reglamentavimas prisideda prie to, kad suteikiama galimybė užimti darbo vietas į darbo rinką žengiantiems naujiems darbuotojams, o pensinio amžiaus sulaukusiam darbuotojui yra suteikiamos papildomos finansinės garantijos išeinant į pensiją. Kitą vertus tokios nuostatos gali paskatinti darbdavį nepriimti į darbą priešpensinio amžiaus darbuotojų arba kitais pagrindais atleisti dirbančius tokio amžiaus darbuotojus, tam kad nereikėtų mokėti išeitinės išmokos. Siekiant nutraukti darbo sutartį minėtu pagrindu, būtinos kelios sąlygos:⁸⁰

- darbuotojas dirba pagal neterminuotą darbo sutartį;
- darbuotojas teisę į senatvės pensiją įgijo dirbdamas pas tą darbdavį, kuriam pateikė prašymą nutraukti darbo sutartį.

Taigi darbuotojas, kuris pensinio amžiaus sulaukė ir teisę į pensiją įgijo dirbdamas pas kitą darbdavį, negali nutraukti sutarties Darbo kodekso 56 straipsnio 1 dalies 4 punkto pagrindu.

⁷⁹ Valstybinė darbo inspekcija. *VDI informacija apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo [interaktyvus].* [žiūrėta 2019 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1716>.

⁸⁰ BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.* Individualieji darbo santykiai. Vilnius: UAB „Rito projects“, 2018. p. 131.

Pastebėtina, kad kitos priėžastys nutraukti darbo sutartį darbuotojo iniciatyva dėl svarbios priėžasties pagal 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusį Darbo kodeksą negali būti vertintos pakankamomis nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu. Pagal ankstesnį reglamentavimą svarbia priėžastimi nutraukti darbo sutartį galėjo būti ir kitos nuo darbuotojo valios nepriklausančios priėžastys. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, aiškindamas iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalį, yra konstatavęs: „kadangi dėl šioje normoje išvardytų nuo darbuotojo valios nepriklausančių priėžasčių darbuotojas neturi galimybės dirbti darbo sutartyje sulygtomis sąlygomis, tai įstatymas jas pripažįsta svarbiomis.“⁸¹

Darbuotojo darbo ir kitų teisių pažeidimas savaime gali tapti priėžastimi parašyti pareikšimą nutraukti darbo sutartį ir siekiant apginti savo teises, pavyzdžiui, įvairiais darbuotojo interesus diskriminuojančiais atvejais (lygių galimybių darbe neužtikrinimas, skirtingo atlyginimo vyrams ir moterims už tą patį darbą mokėjimas). Kiti darbo teisės pažeidimai būtų laikomi netinkama priėžastimi nutraukti darbo santykius darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priėžasčių. Tačiau kartais neatkreipiama dėmesio, į tai, kad tęstiniai darbdavio pažeidimai sudaro prielaidas įtakoti darbuotojo apsisprendimą nutraukti darbo sutartį.

Darbo kodekso 56 straipsnyje nustatytas svarbių priėžasčių sąrašas yra baigtinis, todėl kitos reikšmingos aplinkybės nutraukti darbo sutartį negali būti laikomomis tinkamomis pabaigti darbo santykius Darbo kodekso 56 straipsnio pagrindu.

Darbuotojo darbo ir konstitucinių teisių pažeidimas savaime gali tapti priėžastimi parašyti pareikšimą nutraukti darbo sutartį ir siekiant apginti savo teises, pavyzdžiui, įvairiais darbuotojo interesus diskriminuojančiais atvejais. Tačiau teismai kitus darbo teisės pažeidimus laiko nepakankama priėžastimi nutraukti darbo santykius minėtame kontekste. Tačiau kartais neatkreipiama dėmesio, į tai, kad tęstiniai darbdavio pažeidimai sudaro prielaidas įtakoti darbuotojo apsisprendimą nutraukti darbo sutartį.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priėžasčių institutas suponuoja darbuotojo galimybę esant svarbioms priėžastims, nutraukti darbo sutartį jam palankesnėmis sąlygomis, o darbdaviui pareigą įvertinti svarbių priėžasčių buvimą ir aktualumą. Darbuotojui taip pat kyla pareiga pagrįsti svarbių priėžasčių buvimą ir įrodyti jas atitinkamus faktus patvirtinančiais dokumentais. Darbo santykių nutraukimui darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priėžasčių būtini momentai: aiškiai išreikšta darbuotojo valia nutraukti darbo santykius minėtu pagrindu ir jo pareikšimą patvirtinantys pagrindai.

⁸¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje L. J. v. Skuodo rajono Mosėdžio gimnazija, Nr. 3K-3-246/2009.

3.2. Įspėjimo terminai ir tvarka nutraukiant darbo sutartį dėl svarbių priežasčių

Darbo sutarties nutraukimo Darbo kodekso 56 straipsnio pagrindu inicijavimas pradedamas darbuotojo prašymu, kaip ir nutraukiant darbo sutartį Darbo kodekso 55 straipsnio pagrindu, t. y. darbuotojas turi įspėti apie savo ketinimą nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių prieš penkias darbo dienas ir pagrįsti savo prašymą. Pažymėtina, kad iki 2017 m. liepos 1 d. galiojęs darbo kodeksas numatė trijų darbo dienų darbo sutarties nutraukimo terminą.

Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių lemia trumpesnę įspėjimo terminą, prievolę darbdaviui išmokėti išeitinę išmoką, darbuotojo atleidimą nuo pareigos atlyginti darbdavio turėtas išlaidas darbuotojo kvalifikacijos kėlimui (jeigu dėl jų buvo sutarta).

Tais atvejais, kai darbuotojas išreiškia norą nutraukti darbo sutartį šiuo pagrindu, kaip Darbo kodekso 55 straipsnyje „<...> lemiamą reikšmę turi nurodomas darbo sutarties nutraukimo pagrindas ir darbuotojo valios išreiškimas įstatymo reikalaujama forma.“⁸² Darbuotojui išreiškus valią būti atleistu šiuo pagrindu, jis negali būti atleistas kitu pagrindu, išskyrus jei jis aiškiai ir nedviprasmiškai išreiškė savo valią pakeisti atleidimo pagrindą arba sutiko būti atleistas kitu pagrindu.⁸³ Jeigu darbuotojas pareiškė valią nutraukti darbo santykius jo iniciatyva dėl svarbių priežasčių, tačiau nepateikė šias priežastis pagrindžiančių dokumentų, darbdavys negali atleisti darbuotojo kitu pagrindu. Tokiu atveju patartina darbo santykius su darbuotoju tęsti iki bus teikti duomenys, pagrindžiantys svarbių priežasčių buvimą.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byloje iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalies nuostatų pateiktas toks išaiškinimas: „Kadangi darbuotojas savo pareiškime nebuvo tiksliai nurodęs, pagal kurią DK 127 straipsnio dalį 1 ar 2 – jis noru būti atleistas, darbdaviui kyla pareiga aiškintis bei vertinti situaciją ne tik remiantis tiesiogiai teisės normose suformuluotais reikalavimais, bet ir bendrųjų darbo teisės principų <...> aspektu. Darbdavio elgesys, kai jis, esant neaiškiam darbuotojo prašymui atleisti iš darbo, turėdamas duomenų apie darbuotojo pensijos amžių, parinko sau palankų atleidimo pagrindą, vertinamas kaip pažeidžiantis DK 35 straipsnio

⁸² BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: UAB „Rito projects“, 2018. p. 129.

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

principus“.⁸⁴ Kitaip tariant jei darbuotojas pateikia prašymą pagal kurį nėra visiškai aišku kokių Darbo kodekso straipsnio pagrindu jis nori būti atleistas iš darbo, darbdavys negali jo atleisti sau palankiu pagrindu. Tokiu atveju darbdavys turi išsiaiškinti tikrą darbuotojo valią, ypač jei jis žino apie tokių objektyvių priežasčių buvimą.

Kaip jau minėta, įspėjimo terminas nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu pailgėjo nuo trijų iki penkių darbo dienų. Šis termino padidėjimas vertintinas teigiamai, nes darbdavys turi daugiau laiko įvertinti darbuotojo prašyme nurodytą priežasčių buvimą ir pagrįstumą pridedamais dokumentais. Bendrosiomis terminų skaičiavimo taisyklėmis terminas prasideda kitą dieną po tos kalendorinės dienos arba įvykio, kuriais apibrėžiama jo pradžia.

Pažymėtina, kad įspėjamasis laikotarpis atleidžiant darbuotoją nagrinėjama pagrindu taip pat nesuteikia teisės darbuotojui šiurkščiai pažeidinėti darbo tvarką, aplaidžiai dirbti, ar nesilaikyti darbdavio nustatytos tvarkos.

Aptariama teisės norma, skirtingai nei Darbo kodekso 55 straipsnio 1 dalis, nenustato, kad įspėjimo terminui pasibaigus darbuotojas turi teisę nutraukti darbą, o darbdavys privalo įforminti darbo sutarties nutraukimą, nes darbuotojo nurodytą priežasčių egzistavimą ir jų svarbą visų pirma vertina darbdavys.

Darbdaviui sutikus, kad yra pagrindas nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 56 straipsnyje nustatytu pagrindu, 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. Darbdavys turi turėti galimybę išsiaiškinti darbuotojo nurodomo darbo sutarties nutraukimo pagrindo – svarbios priežasties – pagrįstumą, išspręsti kitus būtinus klausimus, atleidžiant darbuotoją iš darbo.⁸⁵ Vadovaujantis Darbo kodekso 56 straipsnio 3 dalies nuostatomis darbuotojo pareiškimas pabaigia darbo sutartį pasibaigus įspėjimo terminui ir darbdavys ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną privalo įforminti darbo sutarties pasibaigimą.

Pažymėtina, kad Darbo kodekse įtvirtintos didesnės garantijos asmenims, kurie nutraukia darbo sutartį savo iniciatyva dėl svarbių priežasčių nei iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusiame Darbo kodekse. Nutraukiant darbo sutartį šiame straipsnyje nustatytu pagrindu, darbdavys privalo išmokėti darbuotojui dviejų jo vidutinio darbo užmokesčių dydžio išeitinę išmoką, o jeigu darbo santykiai tęsiasi trumpiau negu vienus metus, – vieno jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

⁸⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje V. S. v. AB „Kraft Foods Lietuva“, Nr. 3K-3-201/2013.

⁸⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje T.J. v. UAB „Zepter International“, Nr. 3K-3-644/2004.

Kasacinio teismo praktikoje nuosekliai aiškinama, kad kai darbdavys tinkamai neįformino atleidimo iš darbo darbuotojo prašymu, darbuotojo teisės apginamos teismo sprendimu pripažįstant, kad darbo sutartis nutraukta įstatyme įtvirtintu pagrindu, kuris atitinka realią faktinę situaciją, bei ginčo šalis grąžinant į padėtį, analogišką situacijai, jeigu darbuotojo teisių pažeidimo nebūtų buvę, o darbuotojo prašymas nutraukti darbo sutartį būtų buvęs įformintas.⁸⁶

Svarbios priežasties buvimas šiuo atveju sąlygoja pareigą išmokėti išėtinę išmoką, o darbuotojui pageidaujant nutraukti darbo sutartį be svarbių priežasčių, išėtinę išmoka nemokama. Be to, nutraukiant darbo sutartį dėl svarbios priežasties, darbuotojas yra atleidžiamas nuo tam tikrų įsipareigojimų, pavyzdžiui, atlyginti darbdavio turėtas išlaidas darbuotojo mokymui.

Nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių ir joms esant, esminis elementas yra darbuotojo valia. Darbuotojo valia turi būti išreikšta teikiant prašymą nutraukti darbo santykius darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių atvejais. Esant Darbo kodekso 56 straipsnyje numatytoms svarbioms priežastims pagrindinę reikšmę taip pat turės darbuotojo valia nutraukti darbo santykius, kadangi esant minėtoms priežastims darbuotojas gali nuspręsti toliau tęsti darbo santykius su darbdaviu. .

Darbdavys turi atleisti darbuotoją pasibaigus įspėjimo terminui jeigu jo metu nebuvo tokių įvykių: darbuotojas per nustatytą terminą neatšaukė savo prašymo nutraukti darbo sutartį ir tokiu būdu išreiškė savo valią, pasibaigus prašymo atšaukimo laikotarpiui abi šalys nusprendė tęsti darbo santykį (reikalinga abiejų šalių valios išraiška) ir darbo santykiai nebuvo nutraukti kitu pagrindu, susiformavus kitoms aplinkybėms (pavyzdžiui, darbuotojui įspėjimo metu atėjus į darbą neblaiviam).

Darbo santykių nutraukimo įforminimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių vyksta analogiškai kaip darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių atveju, t. y. turi būti teisinė dalis – dokumentų įforminimas ir finansinė – finansinis atsiskaitymas su darbuotoju.

⁸⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje R. P. v. UAB „Elguva“, Nr. 3K-3-390/2011.

IŠVADOS

1. Darbo sutarties nutraukimo pagrindai – tai tam tikros teisinės aplinkybės, kurioms esant pasibaigia darbo santykiai. Vienu ar kitu pagrindu šalių darbo santykiai gali baigtis tik esant jų valiai arba dėl kitų aplinkybių nepriklausančių nuo šalių valios. Darbo sutartis turi būti nutraukiama laikantis įstatymuose numatytų pagrindų ir tvarkos, siekiant išlaikyti šalių interesų apsaugos pusiausvyrą.

2. Darbo santykių nutraukimas darbuotojo iniciatyva teisėtas tik tuo atveju jei darbuotojas savanoriškai išreiškia savo valią. Darbuotojo valios nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva trūkumas daro atleidimą neteisėtu. Nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių išlieka rizika dėl galimai neteisėto darbdavio elgesio – grasinimo, apgaulės ar pan. (tam kad nemokėti išeitinės išmokos). Darbuotojo valia taip pat yra esminė sąlyga nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, kadangi vien tik svarbių priežasčių buvimas nėra pagrindas nutraukti darbo sutartį.

3. Naujosios Darbo kodekso nuostatos praplėtė svarbių priežasčių, dėl kurių darbuotojas gali nutraukti darbo santykius sąrašą, tačiau esminiai elementai nutraukiant darbo sutartį šiuo pagrindu yra darbuotojo valia ir svarbių priežasčių buvimas bei pagrįstumas.

4. Darbo kodeksas numato garantijas tiek darbuotojams, tiek darbdaviui darbo santykių nutraukimo darbuotojo iniciatyva procese. Darbuotojui, nutraukiančiam darbo sutartį savo iniciatyva numatytos šios garantijos: teisė per tris darbo dienas atšaukti prašymą – be svarbių priežasčių, fiksuoto dydžio išeitinė išmoka ir trumpesnis įspėjimo terminas – esant svarbioms priežastims. Darbuotojas taip pat gali pasinaudoti procesinėmis garantijomis, pavyzdžiui, kreiptis į darbo ginčus sprendžiančias institucijas jeigu mano, kad jo teisė nutraukti darbo sutartį jo iniciatyva buvo pažeista.

5. Darbo kodeksas numato daugiau garantijų darbdaviui nei ankstesnis reglamentavimas: ilgesnis įspėjimo terminas, nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių ir esant svarbioms priežastims, taip pat baigtinis svarbių priežasčių sąrašas nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva esant svarbioms priežastims, kuris negali būti aiškinamas plečiamai.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016-09-19, nr. 23709.
3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 27 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos Darbo kodekso įgyvendinimo Sezoninio darbo sutarties sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, taip pat darbo ir poilsio laiko ir darbo apmokėjimo ypatumų aprašas“. *Teisės aktų registras*, 2017, nr. 10853.

Specialioji literatūra:

4. AMBRAZEVIČIŪTĖ, K. Darbuotojo ir darbdavio interesų derinimas nutraukiant darbo sutartį Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija*, 2015, 22(1).
5. BAGDANSKIS, T.; MAČIULAITIS, V.; MIKALOPAS, M. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: UAB „Rito projects“, 2018.
6. BAGDANSKIS, T.; FODOROVA, E. Termination of Employment Contracts in Lithuania and Slovakia. Iš *Journal of legal and economic issues of Central Europe*. [London] : STS Science Centre. 2011, Vol. 2, no 4.
7. BAGDANSKIS, T.; USONIS, J. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2010, 1(119).
8. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MACIJAUSKIENĖ, R.; ir MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, I. *Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas*. Vilnius: Žalsvykslė, 2007.
9. DAMBRAUSKIENĖ, G. *et. al. Lietuvos teisės pagrindai*. Vilnius: Justitia, 2004.
10. DAVIDAVIČIUS, H. *Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal Darbo kodeksą bei teismų praktiką*. Kaunas: Aušra, 2006.
11. DAVULIS, T. Darbo teisės pokyčiai Lietuvoje. *Lietuvos socialinė raida*, 2017.
12. DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2018.
13. MACIJAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, 10(88).

14. Mikalopas, M. Naujojo Darbo kodekso projektas – darbo santykių teisinio reguliavimo pasikeitimai (darbo sutarties sudarymas ir nutraukimas). *Juristo patarimai*, 2015.
15. NEKROŠIUS, I. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. 3 dalis. Vilnius: Justitia, 2004.
16. STANKUVIENĖ, A. *Teisiniai darbuotojų saugos ir sveikatos pagrindai*. Vilnius: VGTU leidykla TECHNIKA, 2014.
17. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
18. USONIS, J., BAGDANSKIS, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*, 2011, 3(2).
19. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Trečiasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2009.

Teismų praktika

20. Lietuvos teismų praktika. Apžvalgos, konsultacijos, nutarimai, sprendimai. Civilinė teisė ir civilinis procesas 1991-1999. Antras papildytas leidimas – VĮ Teisinė informacijos centras, 2000.
21. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2000 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje D. L.–P. v. UAB „Wellman“, Nr. 3K-3-1012/2000.
22. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2002 m. kovo 13 d. nutartis A. K. v. UAB „Lekna“, Nr. 3K-3-432/2002.
23. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. lapkričio 3 d. nutartis civilinėje byloje A.V. v. UAB „Autosabina“, Nr. 3K-3-586/2004.
24. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje T.J. v. UAB „Zepter International“, Nr. 3K-3-644/2004.
25. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje E. A. Š. v. VŠĮ „Šou lyga“, Nr. 3K-3-493/2005.

26. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2006 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje V. M. v. Pravieniškių gydymo ir pataisos namai, Nr. 3K-3-613/2006.
27. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2007 m. spalio 1 d. nutartis civilinėje byloje K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-358/2007.
28. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. balandžio 1 d. nutartis civilinėje byloje V. K. v. UAB „Trikampis žiedas“, Nr. 3K-3-195/2008.
29. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje K. Ž. v. Vilniaus universiteto Onkologijos institutas, Nr. 3K-3-218/2008.
30. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje P. M. v. UAB „Swiss logistic“, Nr. 3K-3-267/2008.
31. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. birželio 19 d. nutartis civilinėje byloje A. S. v. UAB „Mobilios visatos telekomunikacijos“, Nr. 3K-3-318/2008.
32. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje L. J. v. Skuodo rajono Mosėdžio gimnazija, Nr. 3K-3-246/2009.
33. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje T. S. v. VĮ „Kėdainių miškų urėdija“, Nr. 3K-3-547/2009.
34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje M.P. v. UAB „Vevira“, Nr. 3K-3-464/2009.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje I. O. v. Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka, Nr. 3K-3-551/2009.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. spalio 27 d. nutartis civilinėje byloje R. P. v. UAB „Elguva“, Nr. 3K-3-390/2011.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje P. S. v. UAB „Eurėja“, Nr. 3K-3-179/2012.

38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje B. Š. v. firma „Sermija“, Nr. 3K-3-455/2012.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. gruodžio 8 d. nutartis civilinėje byloje T. S. v. VĮ „Kėdainių miškų urėdija“, Nr. 3K-3-547/2009.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje Z. V. v. KB „Lietuvos kooperatyvų sąjunga“, Nr. 3K-3-438/2012.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje A. R. v. UAB „Selteka“, Nr. 3K-3-174/2013.
42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. kovo 28 d. nutartis civilinėje byloje V. S. v. AB „Kraft Foods Lietuva“, Nr. 3K-3-201/2013.
43. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje T. B. v. AB „Dvarčionių keramika“, Nr. 3K-3-532/2013.
44. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. spalio 7 d. nutartis civilinėje byloje O. R. v. UAB „Magna charta“, Nr. 3K-3-420/2014.

Kiti šaltiniai

45. Valstybinė darbo inspekcija VDI informacija apie Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo [žiūrėta 2019 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1716.
46. Valstybinė darbo inspekcija. *Darbo ginčų komisijos veiklos apžvalga už 2018 metus* [interaktyvus]. [žiūrėta 2019 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=63>.

SANTRAUKA

Šiame magistro darbe nagrinėjamas darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių ir esant svarbioms priežastims teorinis bei praktinis taikymas Lietuvos Respublikos darbo teisėje.

Darbą sudaro trys dalys. Pirmojoje dalyje yra apžvelgiami darbo santykių pasibaigimo pagrindai, jų kvalifikacija, taip pat aptariami vieno iš darbo sutarties pasibaigimo pagrindo – darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva aspektai.

Antroji darbo dalis pradedama nagrinėjant darbuotojo prašymą kaip pagrindą nutraukti darbo sutartį. Analizuojama darbuotojo valia kaip esminis elementas, lemiantis atleidimo teisėtumą nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių, aptariant teismų praktikoje suformuotus precedentes. Antroji darbo dalis užbaigiama išsamiai nagrinėjant darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių įspėjimo terminus ir tvarką pagal dabartinį ir ankstesnį reglamentavimą.

Paskutinėje dalyje aprašoma darbo sutarties nutraukimo darbuotojo iniciatyva esant svarbioms priežastims problematika. Naujajame Darbo kodekse yra išplėstas svarbių priežasčių dėl kurių galimas darbo santykių nutraukimas darbuotojo iniciatyva sąrašas. Šis sąrašas palyginti su ankstesniu reglamentavimu yra baigtinis, todėl neliko kitų priežasčių, tokių kaip darbdavio įsipareigojimų pagal darbo sutartį ar kolektyvinę sutartį nevykdymas galimo pripažinimo svarbia priežastimi, kuri lemia darbo sutarties nutraukimą nagrinėjamu pagrindu.

Šio magistro darbo tikslas yra išanalizavus darbo sutarties nutraukimą darbuotojo iniciatyva teisiniu ir praktiniu aspektu, įvertinti, ar yra užtikrinami tiek darbuotojo, tiek darbdavio teisėti interesai šiuo pagrindu nutraukiant darbo santykius.

Išanalizavus darbo sutarties pasibaigimo darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių ir esant svarbioms priežastims institutą daroma išvada, kad Darbo kodeksas pakankamai garantijų tiek darbdaviui tiek darbuotojui nutraukiant darbo sutartį darbuotojo iniciatyva, o teismų praktika yra orientuota į darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyros užtikrinimą.

SUMMARY

Termination of Employment Agreement on the Initiative of the Employee

Keywords: significant reasons, employment contract, period of notice, interest of employee and employer.

In this master's thesis is examined termination of employment contract by employee's initiative without and with significant reasons theoretical and practical application in Lithuania's labour law.

This work consists of three parts. The first part overviews the basics of termination of employment relationship, their qualifications, as well as discussing one of the basis for termination of the employment contract – aspects of termination of employment contract by employee's initiative.

The second part begins with examination of the employee request as the ground to terminate employment contract. Analysis of the employee's will as an essential element that leads to validity of the employee dismissal by termination of employment contract by employee's initiative without significant reasons, discussing case law formed precedents. The second part concludes in detail analysis of termination of employment contract by employee's initiative without any significant reasons, period of notice and order of current and previous regulations.

The last part describes problems of termination of employment contract by employee's initiative given significant reasons. The new Labour Code extends the list of significant reasons which allows termination of employment relationship by employee's initiative. This list in comparison to previous regulation is finite. Thus, there are left no other reasons, such as employers' non-fulfilment of obligations to the labour contract or non-fulfilment of collective agreement which can be recognized as significant reason that leads to termination of employment contract on the ground of examination.

The aim of this master's thesis is to evaluate after analysis of termination of employment contract by employee's initiative whether the legitimate interests of both the employee and the employer are secured by terminating the employment relationship on this ground.

Having analysed the termination of the employment contract without significant reasons and with significant reasons, it is concluded that the Labour Code provides sufficient guarantees for both employer and the employee terminating employment contract on

the ground of examination, and the case law focuses on ensuring balance between the interests of the employee and the employer.