

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

Tomas Bagdanskis

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedros docentas
socialinių mokslų daktaras
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius, Lietuva
Tel.: (+370 5) 236 6170
El. paštas: tomas.bagdanskis@tf.vu.lt

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įtvirtino naują darbuotojų atleidimo pagrindą – darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia. DK 59 straipsnio 1 dalyje nustatyta galimybė darbdaviui lanksčiau nutraukti darbo santykius su darbuotoju, tačiau išmokant didesnę išeitinę išmoką. Kadangi teisės norma nauja, praktikoje kyla klausimų, kaip ją taikyti. Šiame straipsnyje detalai analizuojamas normos turinys ir taikymas teismų praktikoje. Tyrimas reikšmingas tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektais, straipsnyje atskleidžiamas naujos taisyklės taikymas ir atskyrimas nuo darbuotojo atleidimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės (DK 57 str.). Atleidimas pagal DK 59 straipsnį turi atitikti keturias sąlygas: vadovaujantis DK 64 straipsniu priimamas sprendimas; sprendimu nurodoma teisėta, pakankama priežastis (viena ar kelios), lemianti darbuotojo atleidimą; ši priežastis nepatenka į sąrašą atvejų, kuriais atleidimas DK 59 straipsnio pagrindu negalimas (DK 57 str., pranešėjų apsauga ir kt. atvejai); sprendimas atleisti priimtas atitinkamo teisinio statuso darbdavio. Taigi nors DK 59 straipsnyje ir yra įtvirtintas liberalus darbo sutarties nutraukimo pagrindas, tačiau darbdavio teisė taikyti šį atleidimo pagrindą nėra absoliuti. Be to, DK 59 straipsnyje numatytas atleidimo iš darbo pagrindas taikomas ne visiems darbdaviams.

Pagrindiniai žodžiai: darbo sutartis, darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties pasibaigimo pagrindai, darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, išpėjimas apie darbo sutarties nutraukimą.

The Termination of an Employment Contract Initiated by the Employer's Will

This article systematically analyses new Labour code rules (regulation from July 2017) and the judicial practice of Lithuania relating to the termination of an employment contract initiated by the employer by employer's will (Labour Code of the Republic of Lithuania, Article 59). It is important to separate this new background of termination from an ordinary one – the termination of an employment contract by the absence of an employee's fault (Article 57 of Labour code) – and reveal the theoretical and practical aspects and the conclusions in disclosing the true norm meaning. Employers will be able to terminate an employment agreement without the employees' fault due to the following reasons (Article 57 of Labour code): employee's work function is no longer required; employee fails to reach the agreed results of work; employee does not agree to change the terms of their employment agreement, place of work, or working regime; employee does not agree to continue employment after business transfer or a part thereof; employer ceases its activities. New rules, indicated in Article 59 of the Labour code (Termination based on employer's will), says that if an employer intends to terminate an employment agreement due to other reasons, not listed in Article 57 of Labour code, the employee may be served with a 3 business days' prior written notice and paid a severance pay of at least 6 average monthly salaries.

Keywords: Employment contract, expiration of employment contract, the backgrounds of expiration of employment contract, notice about termination of employment contract, termination of employment contract initiated by the employer by employer's will and with the absence of an employee's guilt.

Received: 15/11/2020. Accepted: 22/12/2020

Copyright © 2021 Irmantas Jarukaitis, Monika Morkūnaitė. Published by Vilnius University Press

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

Įvadas

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – DK arba naujasis DK) įtvirtino naują darbuotojų atleidimo pagrindą – darbo sutarties nutraukimą darbdavio valia. DK 59 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmones, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje, išpėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką“ (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas...). Taigi įtvirtinta darbo santykių teisinio reglamentavimo naujiena – galimybė darbdaviui lanksčiau nutraukti darbo santykius su darbuotoju, tačiau išmokant didesnę išeitinę išmoką. Kadangi teisės norma nauja, praktikoje kyla klausimų, kaip ją taikyti: ar galima atleisti nenurodant priežasties? Kokie darbdaviai ir kada gali pasinaudoti šiuo darbo sutarties nutraukimo būdu? Kaip tinkamai taikyti atleidimo procedūrą, kad būtų išvengta ginčų?¹

Pažymėtina, kad 1991 metais buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (toliau – DSI). Darbo sutarties įstatymo 29 straipsnyje buvo išvardyti visi darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atvejai, kai nėra darbuotojo kaltės. Atkreiptinas dėmesys, kad DSI 30 straipsnyje – „Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia“ buvo numatyta galimybė nutraukti darbo sutartį ne DSI 26 ar 29 straipsnyje numatytais pagrindais, o vadovaujantis kitomis svarbiomis aplinkybėmis. Pagal minėtą straipsnį „Darbdavys, išskyrus valstybinę įmonę, turi teisę nutraukti darbo sutartį šio įstatymo 26 ir 29 (darbdavio iniciatyva šio įstatymo numatytais atvejais) straipsniuose nenumatytais pagrindais, sumokėdamas atleidžiamajam darbuotojui kompensaciją, kai darbuotojo darbo stažas šioje įmonėje: 1) iki 1 metų – 3 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio; 2) nuo 1 iki 5 metų – 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio; 3) nuo 5 iki 10 metų – 9 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio; 4) nuo 10 iki 20 metų – 12 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio; 5) per 20 metų – 18 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio“. Taigi DSI 30 straipsnis suteikė galimybę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju ir dėl kitų svarbių priežasčių. Pažymėtina ir tai, kad, atleidžiant darbuotoją pagal DSI 30 straipsnį, darbdavys turėjo sumokėti atleidžiamam darbuotojui didesnes pinigines kompensacijas nei įprastiniu atleidimo nesant darbuotojo kaltės atveju. Kitų svarbių aplinkybių, kurioms esant buvo galima nutraukti darbo sutartį pagal 30 straipsnį, DSI neįvardyta. Tokiu atveju naujojo DK 59 straipsnio norma turi istorinių šaknų.

Vienas iš gana dažnai taikomų darbo sutarties nutraukimo pagrindų yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės (LR DK 57 str.). Pažymėtina, kad neretai pagal šį pagrindą atleisti darbuotojai kreipiasi į teismą, motyvuodami, kad darbo sutartis buvo nutraukta be teisėtos priežasties, t. y. kad tikroji atleidimo priežastis visai kita, dažnai susijusi su nesutarimais su vadovybe, su asmeniniais motyvais, santykiais darbe. Taigi šiuo aspektu kyla klausimas, ar atleidimas neturėtų būti pagal DK 59 straipsnį?

Įvertinus tai, kad darbuotojas laikomas silpnesniąja darbo santykių šalimi, Lietuvoje veikianti teisingumo įgyvendinimo sistema privalo užtikrinti, kad darbo teisės normos, reglamentuojančios darbo sutarties nutraukimą, būtų tinkamai taikomos. Šio tikslo siekiama dėl to, kad darbo santykių subjektai galėtų efektyviai apsaugoti ir apginti savo pažeistas teises. Tik išanalizavus ir įvertinus Lietuvos teismų praktiką, galima visapusiškai atskleisti tikrąją darbo teisės normų esmę. Šio mokslinio straipsnio

¹ <http://www.teise.pro/index.php/2019/01/07/t-bagdanskis-darbo-sutarties-nutraukimas-darbdavio-valia-praktines-izvalgos/>

naujumas ir originalumas ir yra tas, kad praktikoje nėra gausu darbo ginčų bylų ir nėra bendros darbo teisės specialistų nuomonės dėl naujojo DK nuostatų, susijusių su darbo sutarties nutraukimu darbdavio valia, taikymo.

Tyrimo *objektas* nurodytas straipsnio pavadinime – tai darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia ir šio atleidimo pagrindo taikymo problematika, teismų praktikos apibendrinimas.

Šio straipsnio *tikslas* yra sistemiskai išanalizuoti LR DK ir Lietuvos teismų praktiką, susijusią su darbo sutarties nutraukimu darbdavio valia, siekiant atskleisti šio atleidimo pagrindo teorinius ir praktinius aspektus bei suformuluoti išvadas, atskleidžiančias tikrąją LR DK 59 straipsnio normos paskirtį. Tokio atleidimo pagrindo 2003 m. įsigaliojusiam Lietuvos Respublikos darbo kodekse nenumatyta (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas...).

Siekiant užsibrėžto tikslo, keliami šie *uždaviniai*:

- 1) išsiaiškinti, kas sudaro pagrindą atleisti darbuotoją iš darbo bei išnagrinėti svarbias priežastis, nutraukiant darbo sutartį darbdavio valia;
- 2) įvertinti Lietuvos teismų formuojamą darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia praktiką;
- 3) remiantis gautais rezultatais suformuluoti išvadas dėl aptariamą normą taikymo ir pateikti pasiūlymų įstatymų leidėjui dėl teisės aktų tobulinimo.

Norint atskleisti darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia teorinius ir praktinius aspektus, šios normos taikymą Lietuvos teismų praktikoje naudojami įvairūs tyrimo metodai: lyginamasis, lingvistinis, sisteminis, kritikos, loginės analizės ir apibendrinamasis.

Lyginamuoju, lingvistiniu ir sisteminiu metodu buvo siekiama išsiaiškinti darbo teisės poįstatymų – darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia ir darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės – panašumus ir skirtumus, atskleisti teisės normų žodinę prasmę ir vartojamų sąvokų esmę. Lyginamuoju metodu buvo lyginamos mokslininkų nuomonės nagrinėjamu klausimu. Lingvistinis metodas naudotas aiškinant teisės normų turinį, nagrinėjant tikruosius normos tikslus ir teisėkūros subjektų ketinimus. Sistemines analizės metodas naudotas sisteminiu požiūriu analizuojant ir apibendrinant Lietuvos teismų praktiką. Kritikos metodu buvo siekiama kritiškai ir įvairiapusiškai įvertinti Lietuvos teismų praktikoje kylančias problemas, susijusias su darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia reglamentavimu. Loginės analizės metodas naudotas apibendrinti norminę ir specialiąją literatūrą nagrinėjama tema ir Lietuvos teismų praktiką. Apibendrinamuoju metodu siekiama pateikti tiksliai bei konstruktyviai tyrimo išvadas. Lietuvoje iš esmės nėra teisės literatūros (išskyrus LR DK komentarus (Davulis, 2018; Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018)), kuri būtų skirta būtent darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia problematikai nagrinėti po Lietuvos Respublikos darbo kodekso įsigaliojimo 2017 m. liepos 1 dieną. Tiriant straipsnio dalyką, analizuoti Lietuvos teisės aktai – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, naujojo DK komentarai, taip pat teismų praktika. DK 59 straipsnyje įtvirtinta darbo santykių teisinio reglamentavimo naujiena – galimybė darbdaviui lanksčiau nutraukti darbo santykius su darbuotoju, kai tai yra sudėtinga padaryti dėl kitose teisės normose įtvirtintos apsaugos darbuotojui, tačiau išmokant didesnę išieitinę išmoką.

Darbo santykių pasibaigimo pagrindas ir įforminimas

Pagal DK 53 straipsnį darbo sutartis pasibaigia: 1) nutraukus darbo sutartį šalių susitarimu; 2) nutraukus darbo sutartį vienos iš šalių iniciatyva; 3) nutraukus darbo sutartį darbdavio valia; 4) nutraukus darbo sutartį nesant šalių valios; 5) mirus darbo sutarties šaliai – fiziniam asmeniui; 6) Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka, kai neįmanoma nustatyti darbdavio – fizinio asmens ar darbdavio atstovų buvimo vietos; 7) kitais šiame kodekse ir kituose įstatymuose nustatytais

pagrindais (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas...). DK 59 straipsnyje nustatyta, kad „Darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje, išpėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio iškeitinę išmoką“ (Davulis, 2018; Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018).

Atskirai DK nustato ir taisykles, taikytinas darbo sutarties pasibaigimui įforminti. DK 65 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad „jeigu yra šiame kodekse ar kitame įstatyme nustatyta priežastis, leidžianti pabaigti darbo sutartį, darbdavys priima sprendimą nutraukti darbo sutartį, o suėjęs darbo sutarties terminui arba mirus darbuotojui, konstatuoja darbo sutarties pasibaigimą“. Pagal DK 65 straipsnio 3 dalį „Darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį ar konstatuoti darbo sutarties pasibaigimą turi būti išreikštas raštu. Sprendime nurodoma darbo sutarties nutraukimo pagrindas ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena“ (Davulis, 2018; Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018). DK numato pareigą darbdaviui įforminti darbo santykių pabaigos su darbuotoju faktą. Lingvistiškai aiškinant analizuojamą teisės normą, darytina išvada, kad praktiškai visais darbo santykių pasibaigimo atvejais yra reikalingas darbdavio sprendimas, kuriuo toks pasibaigimas užfiksuojamas. Taigi, ar priežastis pabaigti darbo sutartį priklausytų nuo darbuotojo valios (pavyzdžiui, DK 54–56 str.), ar tik nuo darbdavio valios (DK 57–59 str.), darbdavys formaliai priima sprendimą nutraukti darbo sutartį. Nors DK nustato sąvoką „darbdavio sprendimas“, tačiau priimamo sprendimo (darbdavio valios išraiškos) forma gali būti įvairi – įsakymas, potvarkis, nutarimas ir kt. Darbdavio sprendime turi būti nurodyta data, nuo kada darbo sutartis yra pabaigiama. Valstybinė darbo inspekcija teikia viešą konsultaciją, kad tais atvejais, kai dėl darbo sutarties pasibaigimo yra daromas įrašas darbo sutartyje ir jis visiškai atitinka DK 65 straipsnio 3 dalyje nustatyto sprendimo požymius, papildomai atskiras sprendimas dėl darbo sutarties pasibaigimo nebūtinai turi būti priimamas². Taigi, Valstybinės darbo inspekcijos nuomone, darbdavio sprendimas yra nebūtinus, kai tokia sprendime privaloma numatyti informacija yra užfiksuojama darant įrašą darbo sutartyje. Su tokia institucijos pozicija būtų galima sutikti, nes, tokiu būdu įforminant darbo santykių pasibaigimą, yra išreiškiama darbdavio valia, darbuotojas su ja supažindinamas ir tokiu būdu atsisakoma perteklinio dokumentų dubliavimo (ir sprendimo, ir įrašo darbo sutartyje). Taigi, nereikėtų suabsoliutinti formaliosios darbo santykių nutraukimo tvarkos ir kiekvienu atveju derėtų labiau vertinti šalių valios turinį, bet ne formą. Pavyzdžiui, gali kilti klausimas, ar dėl darbuotojo, kuris išpėtas apie darbo sutarties pasibaigimą darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės (DK 57 str.) ar darbdavio valia (DK 59 str.), reikia priimti dar ir sprendimą (dubliuoti darbdavio valios išraišką). Laikytina, kad atsakymas kiekvienu atveju turėtų priklausyti nuo konkrečios situacijos. Pavyzdžiui, nutraukiant darbo sutartį DK 57 straipsnio pagrindu, nuo išpėjimo apie atleidimą iš darbo iki paties darbo sutarties nutraukimo įforminimo gali praeiti nemažas laiko tarpas, todėl yra svarbu sprendimu dar kartą patvirtinti darbdavio valią nutraukti darbo sutartį, nes pagal kasacinio teismo formuojamą praktiką išpėjimas apie atleidimą iš darbo gali būti atšauktas. Ir, atvirkščiai, gali būti situacijų, kai, darbuotojui įteikus išpėjimą apie atleidimą, sprendimas gali tapti pertekliniu dokumentu: jei darbuotojas yra išpėjamas remiantis DK 59 straipsniu, toks atleidimas papildomai fiksuojamas pranešant Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai, todėl atskiras sprendimas konstatuojant darbo sutarties pasibaigimą gali būti darbdavio jau išreikštos valios dubliavimas.

² https://www.vdi.lt/PdfUploads/3_Klausimai_Atsakymai_DK.pdf.

Subjektai, kurie gali pasinaudoti galimybe nutraukti darbo sutartį su darbuotoju darbdavio valia

Pagal DK 59 straipsnio 1 dalį darbdavys, išskyrus valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešąsias įstaigas, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, ir Lietuvos banką, turi teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl priežasčių, nenurodytų šio kodekso 57 straipsnio 1 dalyje, išpėjęs prieš tris darbo dienas ir sumokėjęs ne mažesnę kaip šešių mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką.

Kaip matyti DK įtvirtina draudimą taikyti šį darbo sutarties nutraukimo pagrindą aptariamoje teisės normoje įvardytų teisinių formų juridiniuose asmenyse, tarp jų – valstybės ar savivaldybės institucijose ar įstaigose, išlaikomose iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, taip pat iš valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ir savivaldybės įmonėse; viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė. Svarbus kriterijus – ar juridiniai asmenys yra išlaikomi iš viešųjų pinigų? Autoriaus nuomone, jei nustatoma, kad darbdavys yra pelno siekiantis juridinis asmuo, jo veikla nefinansuojama valstybės ar savivaldybės biudžetu arba valstybės įsteigtų fondų lėšomis, toks darbdavys turėtų turėti teisę atleisti darbuotojus pagal DK 59 straipsnį.

Praktikoje dažnai kyla klausimas, ar uždaroji akcinė bendrovė, kurios savininkė yra valstybė / savivaldybė, gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju darbdavio valia. Savo esme imperatyvios darbo teisės normos negali būti aiškinamos plečiamai (LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. sausio 10 d. nutartis...). Aptariamoje teisės normoje nustatyta, kad draudimas taikomas valstybės įmonėms, bet ne valstybės valdomoms įmonėms. Tai reiškia, kad tuo atveju, jeigu pirmojoje straipsnio dalyje nėra įvardyta konkreti juridinio asmens forma ir kitos sąlygos, nepaminėtos formos juridinis asmuo gali pasinaudoti galimybe nutraukti darbo sutartį su darbuotoju darbdavio valia.

Nagrinėjant administracinę bylą dėl *Darbo kodekso 168 straipsnio 3 ir 4 dalyse įtvirtintų teisės normų turinio* buvo keliamas klausimas dėl pagrindo išplėsti Darbo kodekso 59 straipsnio 1 dalyje įvardytų juridinių asmenų, kuriems draudžiama nutraukti darbo sutartis šioje normoje nurodytu pagrindu, sąrašą. Išplėstinė teisėjų kolegija, įvertinusi DK 168 straipsnio 3 dalies ir 59 straipsnio 1 dalies nuostatų turinį, konstatavo, kad Valstybinės darbo inspekcijos teritorinio padalinio vadovo kompetencija apibrėžta tik darbdavio prašymo pagrįstumo tikrinimu darbuotojo nediskriminavimo aspektu. Tuo tarpu DK 59 straipsnio nuostatų taikymo pagrįstumas ar nepagrįstumas patenka į individualaus darbo ginčo nagrinėjimo sritį. Todėl, vertinant VDI teritorinio padalinio vadovo sprendimo teisėtumą, DK 59 straipsnio 1 dalies nuostatų aiškinimas nepatenka į nagrinėjamo ginčo kompetenciją (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-4948-575/2018). Tačiau šioje byloje pirmosios instancijos teismas pateikė minėtos normos dėl subjektų aiškinimą. Teismas nesutiko, kad, nustatant, ar bendrovė yra valstybės ar savivaldybės įmonė, esminę reikšmę turi tik bendrovės teisinė forma. Teismas, remdamasis byloje pateiktu išrašu, nustatė, kad darbdavys (AB „Amber Grid“) yra priskirtinas prie valstybės valdomų įmonių, nes 96 proc. bendrovės akcijų valdo valstybė. Teismas pažymėjo, kad Valstybės ar savivaldybės įmonių įstatymo 2 straipsnio 1 dalies nuostata nurodo, jog pagrindinis požymis nustatyti, ar įmonė yra valdoma valstybės, tai įvertinti, ar ji priklauso valstybei nuosavybės teise, todėl atsakovas ir AB „Amber Grid“ nepagrįstai teigė, kad pagrindinis požymis yra bendrovės užregistruota teisinė forma. Pažymėta, kad Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas, taip pat vertindamas, ar įmonė gali būti pripažinta viešojo administravimo subjektu, nurodė, kad pirmiausia turi būti nustatyta, ar valstybė (savivaldybė) yra įmonės savininkė arba dalininkė. Atsižvelgdamas į teisės aktų nuostatas ir teismų praktiką, teismas darė išvadą, kad AB

„Amber Grid“ yra valstybės valdoma įmonė, nes jai priklauso 96 proc. bendrovės akcijų ir patenka į Darbo kodekso 59 straipsnio 1 dalies išimtį, todėl atsakovas negalėjo suteikti sutikimo AB „Amber Grid“ nutraukti darbo sutartį su pareiškėju pagal Darbo kodekso 59 straipsnį (pirmosios instancijos teismo sprendimas). Tačiau tokiam teisės normos aiškinimui nepritartina. Šiuo atleidimo iš darbo pagrindu negali pasinaudoti valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos, išlaikomos iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, taip pat valstybės ar savivaldybės įmonės, viešosios įstaigos, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, bei Lietuvos bankas. LAT iš esmės pritarė apeliacinės instancijos teismo toje pačioje byloje padarytai išvadai, kad subjektų, kurie negali pasinaudoti DK 59 straipsnyje įtvirtinta teise, ratas neturėtų būti aiškinamas pernelyg plačiai bei neturėtų apimti, pavyzdžiui, valstybės ar savivaldybės valdomų acinių bendrovių, kurios DK 59 straipsnyje tiesiogiai nėra nurodytos³.

Darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia (DK 59 str.) taikymo sąlygos

Visų pirma reikia pažymėti, kad DK 59 straipsnis iš tiesų yra laikomas lankstesne galimybe nutraukti darbo santykius su darbuotoju. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia dažniausiai yra nulemtas subjektyvaus darbdavio sprendimo nebetęsti darbo santykių su darbuotoju, su kuriuo dalykiški darbo santykiai tampa neįmanomi. Pavyzdžiui, darbuotojas darbdavio valia gali būti atleistas dėl netinkamo elgesio darbe (asmeninių savybių, tačiau susijusių su darbu, kolektyvo nariais, darbine atmosfera), dėl darbo pareigų pažeidimo (jeigu darbdavys, siekdamas sumažinti ginčo tikimybę, nutraukia darbo sutartį darbuotojui palankesniu būdu), paaiškėjus darbuotojo nelojalumui, patekimui į interesų konflikto situaciją, darbdavio vardo diskreditavimui ir kt. (Bagdanskis, Mačiulaitis, Mikalopas, 2018, p. 148–149).

Priežastis nutraukti darbo sutartį darbdavio valia gali būti susijusi ir su darbdavio padėtimi, jos pokyčiais, ir su darbuotojo asmeniu, jo elgesiu darbe ar kvalifikacija. Patikrinti, ar darbdavys turėjo pagrindą nuspręsti, kad yra pakankama priežastis nutraukti darbo sutartį, turi darbo ginčus nagrinėjantys organai, darbuotojui kreipusis į juos dėl neteisėto atleidimo. Vis dėlto pati straipsnio konstrukcija ir sisteminis jo aiškinimas kitų Kodekso normų kontekste suponuoja platesnę darbdavio diskreciją spręsti dėl darbo santykio pabaigimo. Darbdavio teisė spręsti dėl atleidimo iš darbo priežasties ribojama DK 59 straipsnio 2 dalyje, kurioje nurodyti pagrindai ir atvejai, kuriais darbdavys negali grįžti darbo sutarties nutraukimo. Pirmiausia tai būtų, tarkim, dalyvavimas byloje prieš teisės pažeidimais kaltinamą darbdavį arba kreipimasis į priežiūros ar kontrolės institucijas. Draudžiama taikyti atleidimą iš darbo diskriminaciniais motyvais, t. y. dėl darbuotojo lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus ar kitų diskriminacinių motyvų.

Šia nauja DK taisykle nustatoma, kada darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva nesant darbuotojo kaltės tais pagrindais, kurie nenurodyti Darbo kodekso 57 straipsnio 1 dalyje, reglamentuojančioje darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva. Atskirdamas nuo pastarojo sutarties nutraukimo būdo, įstatymų leidėjas naują pagrindą įvardija kaip darbo sutarties nutraukimą *darbdavio valia*. Nuoroda į Darbo kodekso 57 straipsnį suponuoja abiejų darbo sutarties nutraukimo pagrindų panašumą, todėl DK 59 straipsnyje numatyto darbo sutarties nutraukimo tikslas – papildyti minėtame straipsnyje numatytų pagrindų sąrašą, apimant jame nenumatytus, bet ekonominiame gyvenime ir įmonėse kylančius atvejus ir suteikiant darbdaviui teisę nutraukti darbo sutartį su didesne

³ <https://www.marger.lt/2020/07/03/darbuotojo-atleidimas-darbdavio-valia-ka-turi-zinoti-darbdaviai/>

finansine našta – didesne išeitine išmoka, palyginti su darbo sutarties nutraukimu pagal Darbo kodekso 57 straipsnį (Davulis, 2018, p. 235).

Tik po naujojo DK įsigaliojimo kilo klausimas, ką reiškia „darbdavio valia“ – ar darbdavys nėra saistomas pareigos nurodyti atleidimo priežastį? Visgi sprendimas DK 59 straipsnio pagrindu nutraukti darbo sutartį turi būti pagrįstas svarbia priežastimi, kuri galėtų nulemti sutarties nutraukimą. Toks šios nuostatos aiškinimas suderinamas ir su Konstitucijos 48 straipsniu, ir su ES pagrindinių teisių chartijos 30 straipsniu ar TDO konvencija Nr. 158 dėl darbo sutarčių nutraukimo, be to, tą patvirtina ir teismų praktika (Davulis, 2018, p. 235).

Pateikiame DK 59 straipsnio aiškinimo ir taikymo teismų praktikos apibendrinimą.

DK 59 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta darbdavio teisė nereiškia, kad darbo sutartis gali būti nutraukta dėl bet kokių priežasčių. Nurodytu pagrindu darbuotojas gali būti atleistas, kai tam tikros jo asmeninės savybės, netinkamas elgesys darbe sudaro darbdaviui pagrindą daryti išvadą, kad dėl to darbuotojas negali tinkamai vykdyti savo darbo funkcijų. Atleidimo iš darbo pagal DK 59 straipsnio 1 dalį atveju darbdavys privalo įrodyti, kad jis turėjo priežastį atleisti darbuotoją ir kad ši priežastis nediskriminacinė. Priežasties svarba šiuo atveju teisiškai nereikšminga, nes aptariamasis atleidimo pagrindas siejamas iš esmės su subjektyviomis atleidimo priežastimis, dėl kurių darbdavys nusprendžia, kad konkretus darbuotojas netinkamas tęsti darbą įmonėje. Priežastys, dėl kurių darbo sutartis gali būti nutraukta DK 59 straipsnio 1 dalies pagrindu, gali būti grindžiamos su darbuotojo asmeniu susijusiomis subjektyviomis aplinkybėmis (darbuotojo charakteriu, asmeninėmis savybėmis ir pan.), kurios pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe, ar kitokios darbdaviui svarbios priežastys, nenurodytos DK 57 straipsnio 1 dalyje, dėl kurių darbdavys mano, kad darbuotojas netinkamas dirbti pavestą darbą ir tolesnis tokio darbuotojo darbas negalimas (Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. gegužės 17 d. nutartis...).

Darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį darbdavio valia turėtų būti grindžiamas dalykinėmis aplinkybėmis, tačiau šios aplinkybės nebūtinai turi atitikti svarbios priežasties sampratą, vartojamą DK 57 straipsnyje, ar darbo drausmės pažeidimo sampratą, teikiamą DK 58 straipsnyje (Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. balandžio 5 d. nutartis...).

Gali kilti klausimas, kiek gi ir kuo skiriasi atleidimo darbdavio valia ir atleidimo padarius darbo pareigų pažeidimą (DK 58 str.) pagrindimas, ar teismų praktikoje įrodinėjimo laipsniu pareiga įrodyti priežasties pakankumą ir teisėtumą priimant sprendimą atleisti darbdavio valia (DK 59 str.) nėra pernelyg priartinta prie atleidimo pagal DK 58 straipsnį? Teismų praktikoje šis aspektas atskirai dar nėra išaiškintas, tačiau, autoriaus nuomone, įrodinėjimo laipsnis turi būti visai kitas: byloje dėl drausminės atsakomybės taikymo turi būti laikomasi visų DK 58 straipsnyje nustatytų sąlygų, atitinkamai ir jau gan plačiai suformuluotos teismų praktikos. Atleidimo darbdavio valia (DK 59 str.) atveju, kai atleidimo priežastis – darbuotojo padaryti darbo drausmės pažeidimai, darbdavys iš esmės turi tik įrodyti, kad tokie pažeidimai buvo padaryti ir tai nulėmė jo sprendimą atleisti darbuotoją. Teismai neturi turėti šiuo atveju plačios diskrecijos vertinti, kiek tai proporcinga.

DK 59 straipsnyje numatytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra siejamas su ribojimu nutraukti darbo sutartį diskriminaciniais pagrindais ir motyvais. Tai reiškia ir tai, kad darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį darbdavio valia, turėtų būti grindžiamas dalykinėmis aplinkybėmis, tačiau šios aplinkybės nebūtinai turi atitikti svarbios priežasties sampratą, vartojamą DK 57 straipsnyje (Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. sausio 17 d. nutartis...).

DK 59 straipsniu kuriamas teisinis reglamentavimas negali būti vertinamas kaip įpareigojantis darbdavį įvardyti ir vėliau objektyviai įrodyti darbuotojo elgesio neteisėtumą ar netinkamumą, kaip darbo santykių nutraukimo priežastį (Kauno apygardos teismo 2019 m. lapkričio 26 d. sprendimas...).

Pagal kasacinio teismo praktiką, aiškinant darbo teisės normas, galiojusias iki 2017 m. liepos 1 d., aplinkybės, susijusios su darbuotojo netinkamu elgesiu darbe, suprantamos kaip darbuotojo nepagrįsti konfliktai su bendradarbiais, elgesys, kuriantis įtampą tarp darbuotojų, psichologinio diskomforto kolektyve sukūrimas, pažiūrų, nesuderinamų su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis, demonstravimas, profesinės etikos reikalavimų ignoravimas, disciplinos, motyvacijos trūkumas ir pan. Tokiais atvejais tinkamumas atlikti pavestą darbą turėtų būti suprantamas ne tik kaip paties darbuotojo tiesioginių darbo funkcijų atlikimo kokybė, bet ir jo elgesio įtaka kitų darbuotojų darbo sąlygoms, poveikis darbingumui ir veiklos rezultatams, įmonės prestižui ir pan. (LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis...; 2015 m. vasario 23 d. nutartis...).

Kaip minėta, atleidžiant pagal DK 59 straipsnį gali kilti ginčas, kad atleidimą nulėmė išimtinai darbinės savybės, kurios gali būti ištaisytos sudarius rezultatų gerinimo planą, remiantis DK 57 straipsnio 5 dalimi. Kol nėra susiformavusios teismų praktikos, tokiu atveju darbdaviui svarbu įrodyti, kad pareigų vykdymo trūkumai lemti ne dalykinių žinių, gebėjimų stokos, bet asmeninio elgesio, be to, kad toks elgesys buvo besikartojantis. DK 57 straipsnio 5 dalis taikoma tais atvejais, kai darbuotojas nepasiekia iš anksto sutartų darbo rezultatų. DK 57 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį, jeigu darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal DK 57 straipsnio 5 dalyje numatytą rezultatų gerinimo planą. Šiame darbo rezultatų gerinimo plane privalo būti nurodyti darbo trūkumai ir nepasiekti asmeniniai rezultatai. Darbo rezultatai turėtų būti suprantami kaip konkrečių darbo užduočių nustatymas ir vykdymas (pvz., įvykdyti tam tikrą projektą, ir pan.). Situacijos, kai darbuotojo atleidimą nulemia jo asmeninės charakterio savybės, elgesys darbe, bendravimo ypatybės ir pan., nepatenka į DK 57 straipsnio 5 dalies taikymo sritį. Tokiems atvejams skirtas DK 59 straipsnis, kuriame įtvirtintas darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia.

Pagal DK 59 straipsnio 2 dalį draudžiama darbuotoją atleisti iš darbo darbdavio valia, kai atleidimo pagrindas yra darbuotojo persekiojimas dėl dalyvavimo ginče prieš darbdavį ar dėl diskriminacijos. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat dėl kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus ar kitų diskriminacinių motyvų. Pažymėtina, kad bylose dėl neteisėto atleidimo pagal aptariamą straipsnį dažnai keliamas diskriminacijos kaip atleidimo pagrindas, pavyzdžiui, nurodoma, kad darbuotojas atleistas realiai buvo dėl amžiaus (pavyzdžiui, atleidimą lėmė priešpensis amžius) ar dėl šeiminių padėties, ypač, kai atleidžiami darbuotojai, turintys vaikų iki trejų metų, ar iškart grįžę į darbą po vaiko priežiūros atostogų. Pažymėtina, kad DK 59 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbo sutartis šio straipsnio pagrindu „negali būti nutraukta dėl <...> kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, ...“. Taigi, gali kilti klausimas, ar atleidimo pagrindas negali būti tik kreipimasis dėl diskriminacinių motyvų, ar ir savarankiškai patys diskriminaciniai motyvai, net ir nesant kreipimosi į organus. Autoriaus nuomone, šią nuostatą reikėtų aiškinti ir taikyti plečiamai, t. y. laikyti, kad diskriminaciniai motyvai negali būti atleidimo pagrindu. Kitas aspektas, kuris yra diskutinis, ar DK 59 straipsnis galėtų būti taikomas, kai darbuotojas dėl jam taikomų garantijų (pvz., turi vaiką iki trejų metų amžiaus) negali būti atleistas pagal DK 57 straipsnį. Autoriaus nuomone, jei tokio darbuotojo atleidimas nėra susijęs su DK 57 straipsnyje nustatytais aplinkybėmis, toks atleidimas yra galimas.

Taigi DK 59 straipsnio pagrindu darbo sutartis gali būti nutraukta, kai: 1) Tam yra darbdavio iniciatyva, išreikšta DK 64 straipsnio nustatyta tvarka; 2) Egzistuoja teisėta, pakankama priežastis (viena ar kelios), lemianti konkretaus darbdavio poreikį nutraukti darbo sutartį; 3) Ši priežastis nėra nurodyta DK 57 straipsnio 1 dalyje ir nepatenka tarp nurodytų DK 59 straipsnio 2 dalyje. Taigi teisėtam darbo

sutarties nutraukimui darbdavio valia yra reikalinga trijų nurodytų sąlygų visuma. Priežastis nutraukti darbo sutartį DK 59 straipsnio 1 dalyje nustatyta pagrindu gali būti susijusi su darbuotojo asmeniu, jo elgesiu darbe, kvalifikacija, darbdavio padėtimi ir kt., jos pasirinkimas konkrečiu atveju yra darbdavio diskrecija, tačiau, kaip minėta, ji turi būti realiai egzistuojanti (ne tariama ar išgalvota), teisėta, pakankama, kad pagrįstą darbo sutarties nutraukimą.

Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą

Darbo sutartį nutraukti DK 59 straipsnio pagrindu galioja trijų darbo dienų įspėjimo terminas.

Darbdaviams rekomenduotina įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą DK 59 straipsnyje įtvirtintu pagrindu nurodyti priežastis, dėl kurių darbo sutartis nutraukiama, nes tai kartu yra ir reikšminga darbuotojo teisių apsaugos garantija.

Pagal DK 64 straipsnio 1 dalį, jeigu šis kodeksas ar kiti įstatymai nustato darbdavio pareigą įspėti darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, šis įspėjimas turi būti pateiktas raštu. DK 64 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad įspėjime nutraukti darbo sutartį turi būti nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežastys ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena.

Nustačius, kad įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą reikalavimas konkretinti darbo sutarties nutraukimo priežastis neįvykdytas ar įvykdytas netinkamai, toks pažeidimas turi būti analizuojamas kiekvienu konkrečiu atveju, individualiai vertinant, kiek šis pažeidimas ir kokiū būdu lėmė darbuotojo teisių pažeidimą, ar dėl to buvo iš esmės suvaržytos darbuotojo galimybės ginčyti jo atleidimą iš darbo, įrodyti darbo sutarties nutraukimo neteisėtumą. Toks pažeidimas, neįvertinus konkrečių neigiamų jo padarinių, savaime negali būti pagrindas darbo sutarties nutraukimą pripažinti neteisėtu.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinta, kad įspėjime nurodytos darbo sutarties nutraukimo priežasties konkretumas vertinamas būtent to darbuotojo, kuris turi teisę žinoti ir suprasti, dėl kokios priežasties darbdavys ketina nutraukti darbo sutartį, požiūriu. Ją vertinant, taip pat atsižvelgtina į kitas darbuotojui žinomas aplinkybes, lemiančias tą priežastį (LAT Civilinių bylų skyriaus 2012 m. gruodžio 27 d. nutartis...; 2015 m. balandžio 11 d. nutartis...).

Akcentuotina, kad ir darbuotojas, gavęs įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą DK 59 straipsnio 1 dalies pagrindu, turėtų kreiptis į darbdavį dėl atleidimo priežasčių konkretinimo, jei priežastys darbuotojui nesuprantamos.

Taip pat kyla klausimas, kiek detalai darbdavys nutraukdamas darbo sutartį aptariamą pagrindu privalo nurodyti darbo sutarties nutraukimo priežastį ir ją įrodyti kilus ginčui su darbuotoju. Būtent atsakymus į šiuos klausimus pateikė LAT (LAT 2020 m. birželio 25 d. nutartis...). Tai pirmoji kasacinio teismo nutartis, kurioje detalai aptariamos ir analizuojamos darbo sutarties nutraukimo darbdavio valia pagal Darbo kodekso (DK) 59 straipsnį sąlygos. LAT nurodo, kad nutraukiant darbo sutartį darbdavio valia turi būti laikomasi DK 64 straipsnio, reglamentuojančio įspėjimą nutraukti darbo sutartį, reikalavimų, t. y. darbuotojo įspėjime turėtų būti konkrečiai įvardijama priežastis, nulėmusi darbdavio subjektyvų sprendimą nutraukti darbo sutartį DK 59 straipsnio pagrindu, o jeigu tokia priežastis keistūsi įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą metu, darbuotojas turėtų būti informuojamas apie tokį pasikeitimą ar priežasties nutraukti darbo santykius su juo išnykimą (LAT 2020 m. birželio 25 d. nutartis...).

Darbo sutarties nutraukimo priežastys ir jų įrodinėjimas

Pažymėtina, kad priežasties nutraukti darbo sutartį realų egzistavimą ginčo atveju turi įrodyti ir pagrįsti darbdavys. Dar kartą akcentuotina, kad priežastis nutraukti darbo santykius su darbuotoju DK 59 straipsnio pagrindu negali būti: A) Informacijos apie pažeidimą pateikimas Pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka, dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, amžiaus ar kitų diskriminacinių motyvų; B) Darbuotojo darbo funkcijos tapimas pertekline, darbuotojo nepasiekti darbo rezultatai pagal rezultatų gerinimo planą, nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sutarties sąlygomis, nesutikimas su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju, sprendimas, dėl kurio pasibaigia darbdavys.

Nagrinėjamoje byloje LAT nutarė, kad apeliacinės instancijos teismas netinkamai sprendė, jog pagal DK 59 straipsnyje įtvirtintą reglamentavimą darbdavys neprivalo įrodyti darbuotojo elgesio pavyzdžių, kurie lemtų objektyvią išvadą, kad tolesni darbo santykiai yra negalimi, neprivalo įvardyti ir vėliau objektyviai įrodyti darbuotojo elgesio neteisėtumo ar netinkamumo kaip darbo santykių nutraukimo priežasties.

Svarbu pažymėti, kad apeliacinės instancijos teismo nutartyje teisėjų kolegija pasisakė dėl platesnio ir lankstesnio pagrindo atleisti darbuotoją taikymo: kolegija sprendė, „kad net ir tuo atveju, jeigu tikrąja atsakovės atleidimo iš darbo priežastimi būtų įvardintas darbdavio siekis pareigas užimančiam darbuotojui mokėti mažesnę darbo užmokestį (nagrinėjamo atveju daryti tokią išvadą nėra pagrindo, kadangi egzistavo sąlygos darbdaviui DK 59 straipsnio taikymo ribose konstatuoti netinkamą atsakovės elgesį, kaip pagrindą inicijuoti darbo sutarties nutraukimą), įstatymas nedraudžia darbdaviui išreikšti valią nebetęsti darbo santykių su darbuotoju darbdavio netenkinančiomis darbo sąlygomis tokius santykius nutraukiant DK 59 straipsnio pagrindu <...> Be to, DK 59 straipsnis suteikia darbdaviui plačias diskrecijos teises inicijuoti darbo sutarties su darbuotoju nutraukimą, todėl, nenustačius diskriminacijos fakto, vien aplinkybė, kad darbo sutarties nutraukimą galėjo lemti ne netinkamas atsakovės elgesys, bet jos nesutikimas pakeisti darbo sutarties sąlygas (sumažinti darbo užmokestį), net ir jai pasitvirtinus negalėtų sąlygoti darbo sutarties nutraukimo neteisėtumo.“ Darbuotoja (atsakovė) kasaciniame skunde argumentavo, kad apeliacinės instancijos teismas netinkamai aiškino DK 59 straipsnio 1 dalį, nes padarė išvadą, kad darbuotojas gali būti atleistas iš darbo DK 59 straipsnio pagrindu ir dėl priežasčių, nurodytų DK 57 straipsnio 1 dalies 3 punkte. LAT teisėjų kolegija šį kasacinio skundo argumentą pripažino pagrįstu. DK 57 straipsnio 1 dalies 3 punkte, be kita ko, įtvirtinta darbo sutarties nutraukimo priežastis – darbuotojo atsisakymas dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis. Konstatuotina, kad dėl šios priežasties darbo sutartis negali būti nutraukta DK 59 straipsnio 1 dalyje nustatyto pagrindu, apeliacinės instancijos teismas netinkamai aiškino šią teisės normą, skundžiamoje nutartyje nurodydamas, jog net ir tuo atveju, jeigu tikrąja atsakovės atleidimo iš darbo priežastimi būtų įvardytas darbdavio siekis biuro administratoriaus pareigas einančiam darbuotojui mokėti mažesnę darbo užmokestį, įstatymas nedraudžia darbdaviui išreikšti valios nebetęsti darbo santykių su darbuotoju darbdavio netenkinančiomis darbo sąlygomis, tokius santykius nutraukiant DK 59 straipsnio pagrindu (LAT 2020 m. birželio 25 d. nutartis...).

Taigi ir pati teisės normos lingvistinė analizė akivaizdžiai leido suprasti, kad turi egzistuoti ir būti žinoma darbo sutarties nutraukimo priežastis ir tokia priežastis neturi būti įtvirtinta DK 57 straipsnio

1 dalyje. DK 57 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad darbdavys turi teisę nutraukti neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį prieš terminą dėl šių priežasčių: 1) darbuotojo atliekama darbo funkcija darbdaviui tampa pertekline dėl darbo organizavimo pakeitimų ar kitų priežasčių, susijusių su darbdavio veikla; 2) darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal šio straipsnio 5 dalyje numatytą rezultatų gerinimo planą; 3) darbuotojas atsisako dirbti pakeistomis būtinosiomis ar papildomomis darbo sutarties sąlygomis arba keisti darbo laiko režimo rūšį ar darbo vietoje; 4) darbuotojas nesutinka su darbo santykių tęstinumu verslo ar jo dalies perdavimo atveju; 5) teismas ar darbdavio organas priima sprendimą, dėl kurio pasibaigia darbdavys. Vertinant DK 57 straipsnio 1 dalies 3 punktą lingvistiškai, darbo sutartis su darbuotoju negali būti nutraukta DK 59 straipsnio pagrindu tuo atveju, jeigu darbo sutarties nutraukimą lėmė darbuotojo atsisakymas keisti darbo sutarties sąlygas, įskaitant būtinąją darbo sutarties sąlyga – darbo užmokestį (DK 33 str. 2 d.). Savo esme imperatyvios darbo teisės normos negali būti aiškinamos plečiamai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. sausio 10 d. nutartis...). Tokia nuostata užtikrina darbo teisinių santykių apibrėžtumą, darbuotojo ir darbdavių teisių bei teisėtų interesų derinimą.

Darbo sutartį nutraukiant pagal DK 59 straipsnį darbuotojui turi būti žinomos dalykiniais argumentais pagrįstos priežastys, lemiančios išvadą, kad dėl jų darbuotojas negali tinkamai vykdyti savo darbo funkcijų. Be abejo, tokių priežasčių realumas (ne svarbumas) objektyviai turėtų būti patikrinamas, nes priešingu atveju susidarytų situacija, kai darbo sutartis su darbuotoju DK 59 straipsnio pagrindu galėtų būti nutraukiama net dėl išgalvotų priežasčių.

Kaip jau minėta, išpėjime nutraukti darbo sutartį darbdavys turi nurodyti darbo sutarties nutraukimo priežastį, o atleistam iš darbo darbuotojui inicijavus darbo ginčo nagrinėjimą, darbdavys privalo įrodyti tos priežasties, kuria jis grindė darbo sutarties nutraukimą, buvimą.

Taigi išvada yra tokia, kad nors DK 59 straipsnis suteikia lankstesnes galimybes nutraukti darbo santykius su darbdaviui netinkamu darbuotoju, tačiau kilus ginčui darbdaviui reikės įrodyti, kad jis turėjo pakankamą pagrindą nuspręsti, jog buvo reali priežastis nutraukti darbo sutartį. Darbdavys buvusį darbuotojo elgesio neteisėtumą ar netinkamumą turėtų įrodyti tokiu įrodinėjimo standarto lygmeniu, kuris atitinka *bonus pater familias* (apdairaus ir atidaus žmogaus) etaloną⁴.

Atleidžiamam iš darbo darbuotojui turi būti išmokama ne mažesnė kaip šešių vidutinių darbo užmokesčių dydžio išeitinė išmoka, kurios dydis nepriklauso nuo darbo santykių trukmės. Išeitinei išmokai skaičiuoti taikomas vidutinis darbo užmokestis, apskaičiuojamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka (Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašas...) (žr. DK 145 str.). Darbuotojas, atleistas pagal DK 59 straipsnį, neįgyja teisės į ilgalaikio darbo išmoką, numatytą Darbo kodekso 57 straipsnio 9 dalyje.

Darbdavio iš darbo komentuojamojo straipsnio pagrindu atleistas darbuotojas turi teisę ginčyti atleidimo iš darbo teisėtumą kreipdamasis į darbo ginčų komisiją per vieną mėnesį nuo to momento, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie atleidimą iš darbo (DK 220 str. 1 d.).

Asmenims, iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje turintiems ne mažesnę kaip 12 mėnesių nedarbo draudimo stažą per paskutinius 30 mėnesių, atleistiems iš darbo komentuojamuoju pagrindu, nedarbo draudimo išmoka pradedama mokėti ne anksčiau kaip praėjus tiek kalendorinių mėnesių po darbo sutarties nutraukimo, už kiek mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka arba kompensacija jam buvo priskaičiuota (Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 6 str. 3 d.).

Siekiantiems sklandžiai pasinaudoti minėtu atleidimo pagrindu darbdaviams patartina jau sudarant darbo sutartį pareiginiuose nuostatuose nurodyti ir „minkštus“ reikalavimus pareigybei, pavyzdžiui,

⁴ <http://www.teise.pro/index.php/2020/06/26/m-mikalopas-darbo-sutarties-nutraukimas-darbdavio-valia-salygos-ir-reikalavimai-darbdaviui/>

mokėjimas dirbti komandoje, lyderystė, iniciatyvumas, vadovavimo, komunikacijos įgūdžiai, lojalumas, interesų konflikto vengimas, atsakingas požiūris į darbą, gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti ir pan. Be to, darbdavys reguliariai turėtų vertinti darbuotojo darbą, teikti grįžtamąjį ryšį, nurodyti darbinės veiklos pranašumus ir trūkumus bei tai įforminti reikiamu būdu, kad kilus ginčui galėtų įrodyti aplinkybes, kuriomis grindė atleidimą, ir kad atleidimas nebuvo skubotas (kad nebūtų aplinkybių, kurios teiktų pagrindą pripažinti, kad darbdavys siekė kuo greičiau atleisti darbuotoją iš darbo). Pažymėtina, kad vertinti, ar konkretus darbuotojas tinkamas darbui, pavyzdžiui, vadovauti įmonės padaliniiui, yra darbdavio prerogatyva ir kompetencija.

Autoriaus nuomone, siekiant lankstesnio darbo santykių pasibaigimo pagrindo, darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia galėtų būti siejamas ir su priežastimis, įtvirtintomis DK 57 straipsnio 1 dalyje, tačiau tokiu atveju išmoka galėtų būti didinama, pavyzdžiui, išmokami ne mažiau kaip 8 vidutiniai darbuotojo darbo užmokesčiai. Toks dydis sietinas su garantijų dydžiu (išėtinė išmoka, įskaitant išmoką iš „Sodros“, už stažą DK 57 str. atveju sudaro ne daugiau kaip penki darbuotojo VDU, o įspėjimas – ne ilgiau nei trys mėnesiai).

Išvados

1. Atleidimas pagal DK 59 straipsnį turi atitikti keturias sąlygas: (1) vadovaujantis DK 64 straipsniu priimamas sprendimas; (2) sprendimu nurodoma teisėta, pakankama priežastis (viena ar kelios), lemianti darbuotojo atleidimą; (3) ši priežastis nepatenka į sąrašą atvejų, kuriais atleidimas DK 59 straipsnio pagrindu negalimas (DK 57 str., pranešėjų apsauga ir kt. atvejai); (4) sprendimas atleisti priimtas atitinkamo teisinio statuso darbdavio. Teisėta priežastis negali būti su diskriminavimu susijusios aplinkybės.
2. Atleidimo priežastis turi būti reali, pagrįsta faktais. Priežastis nutraukti darbo sutartį DK 59 straipsnyje nustatytu pagrindu gali būti susijusi su darbuotojo asmeniu, jo elgesiu darbe, kvalifikacija, darbdavio padėtimi ir kt., jos pasirinkimas konkrečiu atveju yra darbdavio diskrecija, tačiau ji turi būti realiai egzistuojanti (t. y. ne tariama ar išgalvota), teisėta, pakankama, kad pagrįstų darbo sutarties nutraukimą.
3. Nutraukiant darbo sutartį pagal DK 59 straipsnį, turi būti laikomasi DK 64 straipsnio, reglamentuojančio įspėjimą nutraukti darbo sutartį, reikalavimų, o sprendimas nutraukti darbo sutartį turi būti išreikštas raštu, jame nurodoma darbo sutarties nutraukimo pagrindas ir įstatymo norma, kurioje nurodytas darbo sutarties nutraukimo pagrindas, darbo santykių pasibaigimo diena.
4. Atleistam iš darbo darbuotojui inicijavus darbo ginčo nagrinėjimą, atleidimo iš darbo teisėtumą privalo įrodyti darbdavys, dėl ko darbdaviui tenka ir priežasties, kuria jis grindė darbo sutarties nutraukimą, įrodinėjimo pareiga, įskaitant, bet neapsiribojant – pareiga įrodyti, kad atleidimo priežastis buvo realiai egzistuojanti, teisėta ir pakankama darbo sutarčiai konkrečiu atveju nutraukti.
5. DK 59 straipsnyje numatytas atleidimo iš darbo pagrindas taikomas ne visiems darbdaviams: juo negali pasinaudoti valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos, išlaikomos iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, taip pat valstybės ar savivaldybės įmonės, viešosios įstaigos, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, bei Lietuvos bankas.
6. Nors DK 59 straipsnyje ir yra įtvirtintas liberalus darbo sutarties nutraukimo pagrindas, tačiau darbdavio teisė taikyti šį atleidimo pagrindą nėra absoliuti.
7. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia galėtų būti siejamas ir su priežastimis, įtvirtintomis DK 57 straipsnio 1 dalyje, tačiau tokiu atveju išmoka galėtų būti didinama.

Literatūra

Norminiai teisės aktai

- Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016). *TAR*, 23709.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2002). *Valstybės žinios*, 2002, 64-2569.
- Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 (2017). *TAR*, 10853.
- Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 1991, 246-0.

Specialioji literatūra

- Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.
- Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V., Mikalopas, M. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: Rito projects.

Teismų praktika

- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-346/2011.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-48/2015.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-617/2012.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2015.
- Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-4948-575/2018.
- Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1674-910/2018.
- Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. balandžio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-1379-852/2019.
- Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus 2019 m. sausio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-999-852/2019.
- Kauno apygardos teismo 2019 m. lapkričio 26 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. e2A-1739-945/2019.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2020 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-199-701/2020.
- Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-133/2014.

Elektroniniai šaltiniai

- Teise.pro. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia. Praktinės išvalgos [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.teise.pro/index.php/2019/01/07/t-bagdanskis-darbo-sutarties-nutraukimas-darbdavio-valia-praktines-izvalgos/>.
- Vdi.lt. Klausimai – Atsakymai [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/PdfUploads/3_Klausimai_Atsakymai_DK.pdf.
- Marger.lt. Darbuotojo atleidimas darbdavio valia: ką turi žinoti darbdaviai? [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.marger.lt/2020/07/03/darbuotojo-atleidimas-darbdavio-valia-ka-turi-zinoti-darbdaviai/>.
- Teise.pro. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia: sąlygos ir reikalavimai darbdaviui [interaktyvus] (modifikuota 2019-12-11). Prieiga per internetą: <http://www.teise.pro/index.php/2020/06/26/m-mikalopas-darbo-sutarties-nutraukimas-darbdavio-valia-salygos-ir-reikalavimai-darbdaviui/>.
- Vz.lt. Darbo sutarties nutraukimas: ką šiuo metu turi žinoti darbdaviai ir darbuotojai? [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vz.lt/verslo-valdymas/2020/04/27/darbo-sutarties-nutraukimas-ka-siuo-metu-turi-zinoti-darbdaviai-ir-darbuotojai>.

The Termination of an Employment Contract Initiated by the Employer's Will

Tomas Bagdanskis

(Vilnius University)

S u m m a r y

The New Labour Code brought many innovations and changes into the national legal system. One of the most important topics – new backgrounds for the termination of employment contracts. Numerous changes have been made to labour law, which must be of benefit to make more flexibility and more security – to keep balance between the interests of employers and employees.

This article systematically analyses the new Labour code rules and judicial practice of Lithuania relating to the termination of an employment contract initiated by the employer by employer's will (Labour Code of the Republic of Lithuania, Article 59). It is important to separate this new background of termination from the ordinary one – termination of an employment contract by the absence of an employee's fault (Article 57 of Labour code) – and reveal theoretical and practical aspects and conclusions in disclosing the true norm meaning. The paper analyses the limitations and guarantees for termination of an employment contract initiated by an employer, the individual categories of employers that may apply this termination background, as well as an overview of the Lithuanian court's decisions on the termination of an employment contract initiated by the employer by its will.

As of 1 July 2017, employers are able to terminate an employment agreement without the employees' fault due to the following reasons (Article 57 of Labour code): employee's work function is no longer required; employee fails to reach the agreed results of work; employee does not agree to change the terms of their employment agreement, place of work, or working regime; employee does not agree to continue employment after a business transfer or a part thereof; employer ceases its activities. New rules, indicated in Article 59 of the Labour code (Termination based on employer's will), says that if an employer intends to terminate an employment agreement due to other reasons, not listed in Article 57 of the Labour code, the employee may be served with a 3 business days' prior written notice and paid a severance pay of at least 6 average monthly salaries. However, reasons must be provided and explained; also, pregnant women, employees who are on maternity, paternity, or child care leave may not be dismissed on this legal basis.

The article presents the labour law regulation from July 2017 and how the institute of termination of an employment contract by initiative of an employer had been regulated. Discussing and highlighting changes made, it presents the new judicial practice makes this analysis practical one.

Another important aspect determining the urgency of the research topic is the need to estimate whether the current legal regulation corresponds to the changes in the market. The aim of the study is to present suggestions regarding the interpretation, application, and also the changes of legal norms regulating the termination of an employment contract.

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia

Tomas Bagdanskis

(Vilnius universitetas)

S a n t r a u k a

2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintas naujas darbuotojų atleidimo pagrindas – darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia. DK 59 straipsnio 1 dalyje nustatyta galimybė darbdaviui lanksčiau nutraukti darbo santykius su darbuotoju, tačiau išmokant didesnę išeitinę išmoką.

Kadangi teisės norma nauja, dažnai kyla klausimų, kaip ją taikyti. Šiame straipsnyje detalai analizuojamas šios teisės normos turinys ir taikymas teismų praktikoje. Tyrimas reikšmingas tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektais, straipsnyje atskleidžiamas naujos taisyklės taikymas ir atskyrimas nuo darbuotojo atleidimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės (DK 57 str.).

Atlikus analizę, galima konstatuoti, kad atleidimas pagal DK 59 straipsnį turi atitikti keturias sąlygas: vadovaujantis DK 64 straipsniu priimamas sprendimas; sprendimu nurodoma teisėta, pakankama priežastis (viena ar kelios), lemianti darbuotojo atleidimą; ši priežastis nepatenka į sąrašą atvejų, kuriais atleidimas DK 59 straipsnio pagrindu negalimas (DK 57 str., pranešėjų apsauga ir kt. atvejai); sprendimas atleisti priimtas atitinkamo teisinio statuso darbdavio. Taigi nors DK 59 straipsnyje ir yra įtvirtintas liberalus darbo sutarties nutraukimo pagrindas, tačiau darbdavio teisė taikyti šį atleidimo pagrindą nėra absoliuti. Atleistam iš darbo darbuotojui inicijavus darbo ginčo nagrinėjimą, atleidimo iš darbo teisėtumą privalo įrodyti darbdavys, dėl ko darbdaviui tenka ir priežasties, kuria jis grindė darbo sutarties nutraukimą,

įrodinėjimo pareiga, įskaitant, bet neapsiribojant pareiga įrodyti, kad atleidimo priežastis buvo realiai egzistuojanti, teisėta ir pakankama darbo sutarčiai konkrečiu atveju nutraukti. Priežastis nutraukti darbo sutartį DK 59 straipsnyje nustatyta pagrindu gali būti susijusi su darbuotojo asmeniu, jo elgesiu darbe, kvalifikacija, darbdavio padėtimi ir kt., jos pasirinkimas konkrečiu atveju yra darbdavio diskrecija, tačiau ji turi būti realiai egzistuojanti (t. y. ne tariama ar išgalvota), teisėta, pakankama, kad pagrįstą darbo sutarties nutraukimą. DK 59 straipsnyje numatytas atleidimo iš darbo pagrindas taikomas ne visiems darbdaviams: juo negali pasinaudoti valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos, išlaikomos iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, taip pat valstybės ar savivaldybės įmonės, viešosios įstaigos, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, bei Lietuvos bankas.

Dr. Tomas Bagdanskis yra Vilniaus universiteto Teisės fakulteto docentas, advokatas. Pagrindinės jo mokslinio tyrimo sritys yra *atsakomybė, kylanti iš darbo teisinių santykių, žalos atlyginimas, darbo sutartis, darbo ginčai*.

Dr. Tomas Bagdanskis is an assoc. Professor at the Faculty of Law of Vilnius University, an attorney at law. His main area of research is *liability, related with employment relations, compensation of damage, employment contract, labour disputes*.