

# DARBUOTOJO IR DARBDAVIO INTERESŲ DERINIMAS NUTRAUKIANT DARBO SUTARTĮ LIETUVOS TEISMŲ PRAKTIKOJE

KRISTINA AMBRAZEVIČIŪTĖ

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto  
Verslo teisės katedra  
El. p. [k.ambrazeviciute@mruni.eu](mailto:k.ambrazeviciute@mruni.eu)

Straipsnis pateiktas 2014 m. lapkričio 5 d.,  
parengtas spausdinti 2015 m. balandžio 23 d.

DOI: 10.13165/JUR-15-22-1-04

**Santrauka.** Tinkamas darbo sutarties nutraukimo pagrindų reglamentavimas užtikrina darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą ir atitinkamai darnų darbo rinkos veikimą. Įstatymų leidėjas Darbo kodekse įtvirtindamas darbo sutarčių nutraukimo pagrindus gana išsamiai reglamentuoja darbuotojo ir darbdavio teises bei pareigas darbo santykių nutraukimo procese. Visgi įstatyminis reglamentavimas nėra pakankamas užtikrinti praktinį Darbo kodekse įtvirtintų darbo sutarčių nutraukimo instituto normų įgyvendinimą. Šioje srityje itin svarbus įstatyminį reglamentavimą patikslinantis ir papildantis teisminis reguliavimas. Šiame straipsnyje nagrinėjama teismų praktika, susiformavusi per pirmąjį Darbo kodekso galiojimo dešimtmetį sprendžiant darbuotojų ir darbdavių ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu, suėjus darbo sutarties terminui, darbuotojo pareiškimu bei darbdavio iniciatyva, tiriamos teismų nustatytos papildomos konkrečių darbo sutarties nutraukimo pagrindų taikymo sąlygos ir jų atitiktis teisėtiems darbuotojo ar darbdavio interesams. Apibendrinant tiriamo laikotarpio teismų praktiką daroma išvada, kad teismai suformavo ne vieną reikšmingą precedentą, nustatantį papildomas konkrečių darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąlygas. Pabrėžtina, kad teismų sukurtos taisyklės nesureikšmina vienos kurios darbo sutarties šalies interesų.

**Reikšminiai žodžiai:** darbo sutartis, darbo sutarties nutraukimas, darbdavys, darbuotojas; įspėjimas.

## Įvadas

Nors individualūs darbo teisiniai santykiai priskirtini prie privatinųjų teisinių santykių, o darbo sutartis yra privatinio teisinio pobūdžio sutartis, tačiau darbo teisei būdinga darbuotojo kaip silpnesnės sutarties šalies samprata<sup>1</sup> lemia, kad darbo sutarties nutraukimo reguliavimui skiriamas ypatingas dėmesys. Išties, jei darbdavys būtų laisvas savo nuožiūra bet kada nutraukti darbo sutartį, visos kitos darbo teisėje nustatytos garantijos darbuotojo naudai būtų tik tuščios ir neįgyvendinamos deklaracijos. Kita vertus, tinkamas darbo sutarčių nutraukimo reguliavimas ir įgyvendinimas yra svarbus ne tik darbuotojui – veiksmingas darbo santykių reguliavimas ir konkurencingos darbo rinkos užtikrinimas reikalauja, kad nutraukiant darbo sutartį būtų užtikrinami abiejų darbo sutarties šalių, t. y. darbuotojo ir darbdavio, interesai. Nenuostabu, kad darbo sutarties nutraukimas yra viena iš dažniausiai pasitaikančių darbo ginčų rūšių, sąlygojęs gausią teismų praktiką, kuri įvairiomis kryptimis išplėtojo Lietuvos Respublikos darbo kodekse<sup>2</sup> (toliau – DK) įtvirtintas darbo sutarties nutraukimo taisykles. Todėl šiuo metu greta DK normų egzistuoja ir kitas, teismų sukurtų taisyklių kompleksas. Nors darbo sutarties nutraukimo klausimus nagrinėjantys mokslininkai<sup>3</sup> įprastai remiasi teismų praktika, tačiau iki šiol nebuvo tiriama vien tik teismų praktika siekiant apimti ne kurį vieną, o visus ar bent daugumą darbo sutarties nutraukimo pagrindų.

<sup>1</sup> Darbo teisės teorijoje pabrėžiama darbuotojo kaip silpnesnės sutarties šalies doktrina. Pvz., „Tradiciskai darbo teisė charakterizuojama kaip teisės šaka, ginanti ir sauganti darbuotojų teises ir interesus“. Žr. NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 22. Vienareikšmiškai ši doktrina pripažįstama ir teismų: „Įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į nelygiavertį darbuotojo ir darbdavio ekonominį ir socialinį statusą, nustatė tam tikrus darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Šie ypatumai nustatyti siekiant labiau apsaugoti darbuotojo, kaip ekonominė ir socialinė prasme silpnesnės darbo santykių šalies, interesus.“ Žr. LAT 2005 m. vasario 28 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2005.

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

<sup>3</sup> BAGDANSKIS, T.; USONIS, J. Termination of an employment contract upon unilateral notice of an employee in Lithuania. *Jurisprudencija*, 2010, 1(119): 211–226; BUBLAITYTĖ, B. Terminuotų darbo sutarčių teisinio reguliavimo ypatumai pagal Lietuvos teisę. *Teisė*, 2008, 69: 132–137; MACIAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, 10(88): 71–78; MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013; MAČIULAITIS, V. Terminuotosios darbo sutartys *flexicurity* aspektu. *Socialinių mokslų studijos*, 2010, 3(7): 293–310 ir kt.

Tai nulėmė šio straipsnio tikslą – nustatyti, kokias DK papildančias sąlygas konkretiems darbo sutarties nutraukimo pagrindams taikyti nustatė teismų praktika ir kaip šios sąlygos atitinka darbuotojo arba darbdavio teisėtus interesus.

Pagrindinis darbe taikomas mokslinio tyrimo metodas yra dokumentų analizė. Analizuota Lietuvos darbo teisės doktrina, bet labiausiai – gausi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) praktika tiriant ginčus dėl darbo sutarties nutraukimo pirmuosius dešimt metų po Darbo kodekso įsigaliojimo, t. y. nuo 2003 m. sausio 1 d. iki 2013 m. sausio 1 d. Tyrimo metu buvo surinktos ir taikant tradicinius teisinio tyrimo metodus – sisteminių, istorinių, lingvistinių ir kt., išanalizuotos visos nurodyto laikotarpio LAT bylos, priskirtos darbo sutarties nutraukimo kategorijai. Žinoma, ne visi teismų nagrinėti klausimai straipsnyje yra pateikiami, nes kai kurie klausimai buvo labai specifiniai, susiję su konkrečia situacija, kiti nebuvo itin reikšmingi nagrinėjamu darbuotojo ar darbdavio interesų apsaugos aspektu. Šiame straipsnyje orientuotasi į tuos išaiškinimus, kurie buvo kartojami ne vienoje LAT nutartyje ir buvo galima išvelgti aiškią atitinkamo teisės aiškinimo ir taikymo tendenciją. Siekiant neapkrauti teksto, nėra nurodomos visos nutartys, kuriose atitinkamas išaiškinimas buvo pateikiamas, bet apsiribojama pirmąja nutartimi.

## **1. Darbo sutarties nutraukimas šalių susitarimu**

Pirmasis iš DK tiesiogiai įtvirtintų darbo sutarčių nutraukimo pagrindų yra nutraukimas šalių susitarimu (DK 125 straipsnis). Šis pagrindas išplaukia iš sutarčių laisvės ir bendrojo šalių dispozityvumo principo, lemiančio, kad šalių laisva valia sudaryta darbo sutartis tų pačių šalių valia gali būti ir nutraukta. Atrodytų, toks sutarties nutraukimo būdas neturėtų kelti didesnių ginčų ir neaiškumų, – juk šalių susitarimu galima nutraukti sutartį tik tada, kai pasiekiamas abiem pusėms priimtinas konsensusas, kuris apima tiek valių sutapimą dėl paties darbo sutarties nutraukimo, tiek dėl nutraukimo sąlygų. Todėl įstatymų leidėjas visiškai neriboja šalių valios nutraukti darbo sutartį susitarimu, DK 125 straipsnyje nustatydamas tik procedūros reikalavimus<sup>4</sup>. Tačiau praktika netruko išaiškinti, kad taikant šį pagrindą gali kilti problemų. Pati didžiausia iš jų pasirodė esąs darbdavių piktnaudžiavimas, kai DK 125 straipsniu bandoma pasinaudoti formaliu šalių susitarimu, slepiant darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, taip pastarajam išvengiant DK 129 straipsnio taikymo ir su juo susijusių garantijų darbuotojui. Sprendžiant šią problemą teismų praktikoje buvo nustatyta sąlyga, kad darbo sutarties nutraukimas DK 125

<sup>4</sup> NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 243.

straipsnio pagrindu galimas tik tada, jeigu šalių susitarimas nutraukti darbo santykius išreiškia tikrąją jų valią. Ir priešingai, jeigu viena iš sutarties šalių primeta savo valią kitai šaliai, darbo sutartis šiuo pagrindu negali būti laikoma nutraukta<sup>5</sup>. Tikroji šalių valia yra nustatoma „atsižvelgiant į bylos duomenis apie atitinkamos šalies valios susiformavimą ir tam įtakos turėjusias aplinkybes, valios išraišką rašytiniame pasiūlyme nutraukti darbo sutartį, sutikimo su pasiūlymu nutraukti darbo sutartį išreiškimą, valios išraišką rašytiniame susitarime dėl darbo sutarties nutraukimo, DK 125 straipsnyje numatytų procedūrų laikymąsi bei kitas reikšmingas bylos aplinkybes“<sup>6</sup>. Kaip šalies valios susiformavimui įtakos galinčios turėti aplinkybės nurodomos neleistinos priemonės, ekonominio pobūdžio ar psichologinis darbdavio spaudimas, tinkamai įgyvendinami DK 35 straipsnio reikalavimai<sup>7</sup>.

DK 125 straipsnyje numatyti trys skirtingi darbo sutarties nutraukimo šalių susitarimu etapai: vienos darbo sutarties šalies pasiūlymas nutraukti darbo sutartį, kitos šalies sutikimas nutraukti darbo sutartį ir susitarimas nutraukti darbo sutartį. Pirmieji du DK apibrėžiami lakoniškai, kaip raštiškas pasiūlymas ir pranešimas apie sutikimą, o trečiajam nustatomas nebaigtinis darbo sutarties nutraukimo sąlygų sąrašas – nutraukimo laikas, kompensacijos, nepanaudotos atostogos ir pan. Tokios perskyros laikomasi ir teismų praktikoje, griežtai atskiriant pasiūlymo ir susitarimo turinio elementus. Todėl piniginių kompensacijos<sup>8</sup>, konkrečios sutarties nutraukimo datos<sup>9</sup> ir panašių sąlygų įtraukimas į pasiūlymą nutraukti darbo sutartį gali būti identifikuojami kaip neatitinkantys pasiūlymo esmės – darbuotojo galimybės apsispręsti ir rinktis.

Kalbant apie pasiūlymo, sutikimo ir susitarimo formą pastebėtina, kad teismų praktika, viena vertus, laikosi DK 125 straipsnyje įtvirtinto rašytinės formos reikalavimo<sup>10</sup>, kita vertus, numato galimybę nuo jo nukrypti, jeigu yra akivaizdi abiejų šalių valia nutraukti darbo teisinius santykius DK 125 straipsnyje nurodytu pagrindu<sup>11</sup>. LAT žengia dar toliau, pripažindamas pasiūlymo ir susitarimo sutapties viename dokumente galimybę, jei sutarties nutraukimo procedūra atitinka tikrąją šalių valią<sup>12</sup>.

<sup>5</sup> MACIAUSKIENĖ, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*, 2006, 10(88), p. 72.

<sup>6</sup> LAT 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-290/2005.

<sup>7</sup> LAT 2012 m. spalio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-438/2012.

<sup>8</sup> *Supra* note 6.

<sup>9</sup> LAT 2010 m. gruodžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-563/2010.

<sup>10</sup> *Supra* note 6.

<sup>11</sup> LAT 2007 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-59/2007.

<sup>12</sup> *Ibid.*

Taigi taikydami DK 125 straipsnį teismai išplėtojo laisvos valios nuostatą, kurios esmė – darbuotojo apsauga nuo neteisėto darbdavio poveikio. Kita vertus, tam tikrais atvejais buvo nustatytas leidimas nukrypti nuo DK 125 straipsnio 1 dalyje numatytos procedūros, tai yra turiniui suteikta pirmenybė prieš formą, įgalinant kilus ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo saugoti būtent darbdavio interesus.

## **2. Darbo sutarties nutraukimas suėjus terminui**

Viena iš būtinųjų terminuotos darbo sutarties sąlygų – susitarimas dėl sutarties termino (DK 95 straipsnio 2 dalis). Kitaip tariant, terminuotos darbo sutarties sudarymas reiškia, kad šalims sutarties pabaigos data yra objektyvus ir akivaizdžiai žinomas faktas. Todėl vėl iš pirmo žvilgsnio atrodo, jog darbo sutarties pasibaigimas suėjus terminui (DK 126 straipsnis) yra darbo sutarties nutraukimo pagrindas, dėl kurio ginčų kilti neturėtų. Visgi tam tikri DK 126 straipsnio taikymo aspektai sukėlė nemažai diskusijų.

Vienas iš pagrindinių praktikoje kilusių klausimų – darbo sutarties nutraukimo suėjus terminui ir darbuotojų teisių, kylančių iš laikino nedarbingumo (DK 131 straipsnio 1 dalis ir 133 straipsnis) ar tėvystės (nėštumo, gimdymo ir auginant vaiką iki trejų metų, DK 132 straipsnis) garantijų, santykis. Viena vertus, nenutraukus sutarties sutartu terminu darbo sutartis taps neterminuota (DK 126 straipsnio 2 dalis). Kita vertus, darbo sutarties galiojimo metu atsiradus DK 131 straipsnio 1 dalyje, 133 ir 132 straipsniuose nustatytiems pagrindams, įstatymas imperatyviai draudžia darbo sutarties nutraukimą. Teismų praktikoje susiklostė nevienodas šios dilemos sprendimas. Didesnių nesutarimų dėl terminuotos darbo sutarties pasibaigimo nėštumo ar vaikų auginimo iki trejų metų atvejais nekilo ir teismų pozicija nuo pat pradžių buvo nuosekli, – tokiu atveju darbo sutartis yra vykdoma, be darbuotojo valios negali būti nutraukta, o jos pabaigos terminas perkeliamas į kitą dieną po garantinio laikotarpio pasibaigimo ir dėl to terminuota darbo sutartis netampa neterminuota<sup>13</sup>.

Tačiau darbo sutarties termino pasibaigimo problema darbuotojo laikinojo nedarbingumo atveju tiriamuoju laikotarpiu buvo sprendžiama nenuosekliai. Pradiniame etape LAT pasirinko pažodinių DK 131 straipsnio 1 dalies aiškinimą ir suformulavo taisyklę, kad nutraukiant terminuotą darbo sutartį darbuotojo laikinojo nedarbingumo garantija nėra taikoma<sup>14</sup>. Tuo tarpu teisės moksle buvo

<sup>13</sup> LAT 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-92/2005.

<sup>14</sup> LAT 2004 m. kovo 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-220/2004.

laikomasi teleologinio aiškinimo, DK 131 straipsnį suprantant kaip darbuotojo, t. y. silpnesniosios darbo santykių šalies, interesus saugančią ir ginančią normą. Todėl doktrina atstovavo teismams priešingai pozicijai – darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, laikino nedarbingumo laikotarpiu turi būti taikomos darbo sutarties nutraukimo ribojimo garantijos<sup>15</sup>. Vėliau tokia pozicija buvo pripažinta ir teismų praktikos, antai 2007 m. vasario 26 d. nutartyje LAT ne tik pasisakė prieš terminuotos darbo sutarties nutraukimą darbuotojo laikinojo nedarbingumo laikotarpiu, bet ir šią taisyklę pagrindė darbuotojo apsaugos nuo psichologinių traumų argumentu<sup>16</sup>. Nutraukiant darbo sutartį darbuotojo laikinojo nedarbingumo atveju, darbo sutarties pabaigos terminas perkeliamas į dieną po laikinojo nedarbingumo pasibaigimo, ir dėl to sutartis nelaikoma nei pratęsta, nei neterminuota<sup>17</sup>. Be to, toks pats reglamentavimas taikomas ne tik DK 131 straipsnio 1 daliai, bet ir 133 straipsnio atveju<sup>18</sup>. Taigi LAT praktika sprendžiant darbo sutarties nutraukimo suėjus terminui ir darbuotojų teisių, kylančių iš laikino nedarbingumo ar tėvystės garantijų, klausimus tiriamuoju laikotarpiu buvo suvienodinta.

Apžvelgus DK 126 straipsnio taikymą galima padaryti išvadą, kad darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą nulėmė kompromisas – su darbuotoju terminuota darbo sutartis negali būti nutraukta laikino nedarbingumo, nėštumo, gimdymo laikotarpiais bei auginant vaiką iki trejų metų, tačiau darbo sutartis dėl to netampa neterminuota ir darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį kitą dieną po garantijų laikotarpio pabaigos.

### **3. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu**

DK 127 straipsnio 1 dalis reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu. Tai yra vienas iš dažniau praktikoje pasitaikančių darbo sutarties nutraukimo pagrindų, išplaukiančių iš konstitucinio priverčiamojo darbo draudimo principo įgyvendinimo<sup>19</sup>. DK 127 straipsnio 1 dalies analizė ir lyginimas su DK 129 straipsniu, nustatančiu darbdavio galimybes nutraukti darbo sutartį, taip pat atskleidžia darbuotojo kaip silpnesniojo darbo santykių subjekto apsaugą: darbuotojo

<sup>15</sup> BUŽINSKAS, G., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 91–92; BUBILAITYTĖ, B. Terminuotų darbo sutarčių teisinio reguliavimo ypatumai pagal Lietuvos teisę. *Teisė*, 2008, 69, p. 136.

<sup>16</sup> LAT 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-83/2007.

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> *Supra* note 9.

<sup>19</sup> BAGDANSKIS, T.; USONIS, J. *Supra* note 3, p. 212.

teisė nutraukti darbo sutartį yra absoliuti ir nėra ribojama jokiais aplinkybėmis. Nei darbdavys turi teisės reikalauti atskleisti ar vertinti darbo sutarties nutraukimo priežasčių ir motyvų, nei darbuotojas privalo pagrįsti savo sprendimo nutraukti darbo santykius<sup>20</sup>. Šiuo atveju darbo sutarties nutraukimas yra vienašališkas ir nepriklausomas nuo kitos šalies valios, ir toks reglamentavimas riboja galimus ginčus dėl darbuotojo sprendimo teisėtumo. Teismų praktika formuoja vienintelę darbo sutarties nutraukimo pagal DK 127 straipsnio 1 dalį teisėtumo taisyklę: atleidimas iš darbo gali būti pripažįstamas neteisėtu tik tuo atveju, jeigu įrodomas neleistas darbdavio poveikis darbuotojui, paskatinęs pastarąjį parašyti pareiškimą atleisti iš darbo<sup>21</sup>. Taigi, kaip ir DK 125 straipsnio atveju, darbo sutarties nutraukimo teisėtumą sąlygoja darbuotojo laisva valia<sup>22</sup>.

Absoliučią darbuotojo teisę nutraukti darbo sutartį varžo tik procedūros reikalavimai: darbuotojas turi informuoti darbdavį raštu DK 127 straipsnyje ar kolektyvinėje sutartyje nustatytais terminais. Kaip tik tinkamas nutraukimo procedūros laikymasis yra vienintelis darbdavio interesų, kuriuos, minėta, taip pat būtina užtikrinti, saugiklis. Aptariamo laikotarpio metu daugiausia ginčų kilo būtent dėl darbuotojo veiksmų atitikties įstatymo nustatyta procedūrai.

Pirmiausia LAT formuluoja įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą formos ir turinio reikalavimus: darbuotojas, ketinantis nutraukti neterminuotą darbo sutartį, privalo raštu įspėti apie tai darbdavį, savo pareiškime nurodydamas tiek pareiškimo surašymo, tiek pageidaujamą atleidimo iš darbo datą<sup>23</sup>. Rašytinė įspėjimo forma yra nustatyta ir DK 127 straipsnyje; datos reikalavimo sąlygą LAT aiškina kaip būtiną, užtikrinančią tinkamą tolimesnį darbo sutarties nutraukimo proceso įgyvendinimą<sup>24</sup>. Kitoje byloje LAT tikslina datos reikalavimą ir pabrėžia ne pareiškimo surašymo, bet darbdavio įspėjimo dieną – ne tik kaip atskaitos momentą DK 127 straipsnio terminams skaičiuoti, bet ir kaip darbuotojo laisvos valios nutraukti darbo sutartį įrodymą<sup>25</sup>.

Antra, LAT nagrinėjo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminų klausimą ir dar iki DK įsigaliojimo buvo išaiškinęs, kad 14 dienų įspėjimo terminas yra nustatytas ne darbuotojo, bet darbdavio naudai, todėl darbdavys gali visai

<sup>20</sup> BUŽINSKAS, G., *et al.* *Supra* note 15, p. 124.

<sup>21</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2005 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-493/2005.

<sup>22</sup> LAT 2012 m. spalio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-455/2012; MACIJAUSKIENĖ, R. *Supra* note 5, p. 74.

<sup>23</sup> LAT 2006 m. lapkričio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-613/2006.

<sup>24</sup> LAT 2007 m. spalio 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-358/2007.

<sup>25</sup> LAT 2008 m. balandžio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-218/2008.

ar iš dalies jo atsisakyti ir sutikti su darbuotojo prašymu nutraukti darbo sutartį net nepraėjus įstatyme numatytam įspėjimo terminui<sup>26</sup>. Tokia pati praktika buvo įtvirtinta ir DK 127 straipsnio 1 dalies atžvilgiu<sup>27</sup>.

DK 127 straipsnio 2 dalyje nustatytas sutrumpintas trijų dienų terminas, kuris taip pat yra pripažįstamas naudingu darbdaviui<sup>28</sup> ir yra taikomas darbuotojui nutraukiant darbo sutartį dėl svarbių priežasčių (darbuotojo liga, neigalumas, darbdavio išipareigojimų nevykdymas ir pan). LAT šiuo atveju svarbiomis priežastimis įvardija nuo darbuotojo valios nepriklausančias aplinkybes, dėl kurių jis neturi galimybės dirbti darbo sutartyje sulygtomis sąlygomis, be to, pripažįsta subjektyvų ir vertinamųjų jų pobūdį<sup>29</sup>. Todėl darbuotojo teisė nutraukti darbo sutartį nėra laikoma absoliučia ir nepriklausančia nuo darbdavio valios. Priešingai, DK 127 straipsnio 2 dalies atveju darbdavys sprendžia, ar yra pakankamas pagrindas pripažinti svarbias priežastis<sup>30</sup>. Teismų praktikoje keliama reikalavimai darbuotojui, norinčiam nutraukti darbo sutartį DK 127 straipsnio 2 dalies pagrindu, prašyme ne tik nurodyti konkrečią priežastį, kuri teikia pagrindą nutraukti darbo sutartį, bet ir pateikti ją pagrindžiančių įrodymų<sup>31</sup>.

Trečia, LAT suformavo darbuotojo teisės atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį praktiką. Įstatymų leidėjas DK 127 straipsnio 4 dalyje yra nustatęs trijų dienų terminą absoliučiai darbuotojo prašymo atšaukimo teisei, o vėlesnis atšaukimas priklauso nuo darbdavio valios. Įgyvendinant šią normą, kilo santykio tarp darbdavio teisės atsisakyti įspėjimo termino ir darbuotojo teisės atšaukti darbo sutarties nutraukimo prašymą klausimas: jeigu darbdavys sutinka su darbuotojo prašymu nutraukti darbo sutartį po trumpesnio termino ar visai be įspėjimo termino, tai kokią teisinę galią turi darbuotojo teisė atšaukti darbo sutarties nutraukimo prašymą per tris darbo dienas? Teismų praktika tokiu atveju laikosi dar iki DK įsigaliojimo suformuotos ir vėliau patvirtintos taisyklės, kad darbuotojas, atsisakęs įspėjimo termino, nebegali naudotis teise atšaukti darbo sutarties nutraukimo prašymą<sup>32</sup>.

<sup>26</sup> LAT 1999 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-189/1999.

<sup>27</sup> LAT 2008 m. rugsėjo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-442/2008; BAGDANSKIS, T.; USONIS, J. *Supra* note 3, p. 215.

<sup>28</sup> LAT 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-646/2004.

<sup>29</sup> LAT 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-644/2004.

<sup>30</sup> LAT 2010 m. birželio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-282/2010.

<sup>31</sup> *Ibid.*

<sup>32</sup> LAT 1999 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-417/1999.



Vertinant aptartą praktiką pastebėtina, kad teismai darbuotojo naudai įtvirtino laisvos valios sąlygą, kurios reikšmė atitinka analogišką DK 125 straipsnyje numatytą sąlygą, o darbdavio naudai – pabrėžė prašymo nutraukti darbo sutartį formos ir turinio svarbą, teisę spręsti dėl svarbių priežasčių buvimo pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, taip pat negalimumą atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį, jei darbuotojas pats nurodo trumpesnį nei trijų dienų išpėjimo terminą ir darbdavys sutinka.

#### 4. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės

Darbdavio galimybės nutraukti darbo sutartį yra labiau apribotos nei absoliuti darbuotojo teisė pabaigti darbo santykius. Darbo sutartį nutraukti siekiančiam darbdaviui DK 129 straipsnyje yra numatomas ne tik subjektyvusis tinkamos atleidimo procedūros reikalavimas, bet ir nuo jo valios nepriklausančių, objektyvių tikrovės faktų egzistavimo reikalavimas – svarbių priežasčių buvimas ir laisvų darbo vietų, į kurias būtų galima perkelti darbuotoją, nebuvimas. Toks gana smarkiai apribotas ir sudėtingas teisėto darbdavio elgesio modelis, viena vertus, verčia jį ieškoti kitų būdų darbo sutarčiai nutraukti<sup>33</sup>, kita vertus, suteikia ne vieną pagrindą vertinti ir ginčyti darbdavio priimtus sprendimus. Juolab kad DK 129 straipsnyje įtvirtintų sąvokų turinys neretai įstatymų leidėjo yra nepakankamai plačiai atskleistas. Todėl čia svarbus vaidmuo tenka teismų praktikai, kuri DK 129 straipsnio atveju yra itin gausi.

**Svarbios priežastys.** DK 129 straipsnyje įtvirtintas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva reiškia, kad darbdavys yra laisvas pats apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkrečių pagrindų<sup>34</sup>. Visgi, kaip minėta, jo laisvė pirmiausia varžoma svarbių priežasčių sąlyga, kuri užtikrina atitinkamą darbuotojų interesų apsaugos lygį ir sudaro darbo santykių stabilumo prielaidas<sup>35</sup>. DK 129 straipsnyje nėra pateikiamas konkretus svarbių priežasčių, kuriomis darbdavys grindžia darbo sutarties nutraukimą, apibrėžimas ar baigtinis sąrašas, nurodomi tik bendriausi svarbių priežasčių požymiai<sup>36</sup> – aplinkybės, kurios yra susijusios

<sup>33</sup> MAČIULAITIS, V. *Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu*. Daktaro disertacija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 167.

<sup>34</sup> LAT 2004 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-227/2004.

<sup>35</sup> MAČIULAITIS, V. *Supra* note 33, p. 166.

<sup>36</sup> BUŽINSKAS, G., *et al. Supra* note 15, p. 130.

su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe, taip pat ekonominės, technologinės priežastys ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai. LAT praktikoje nemažai dėmesio skiriama tokių priežasčių turiniui atskleisti. Pirmiausia nustatoma darbdavio pareiga neapsiriboti svarbios priežasties buvimo konstatavimu pakartojant DK 129 įtvirtintą formuluotę ir pagrįsti tokios priežasties egzistavimą konkrečiais faktais<sup>37</sup>. Atitinkamai su tokiu reikalavimu yra susijęs ir įrodinėjimo naštos perkėlimas darbdaviui<sup>38</sup>.

Kai kurios svarbios priežastys, kuriomis turi būti grindžiamas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, sąlygiškai gali būti siejamos su darbuotoju<sup>39</sup> – jo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, elgesiu darbe. Pirmosios dvi aplinkybės – kvalifikacija ir profesiniai gebėjimai – buvo atskleistos dar LAT senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime<sup>40</sup>. Darbuotojo elgesys teismų praktikoje yra apibūdinamas kaip subjektyvios charakterio savybės, kurių objektyvi išraiška yra netinkamas darbuotojo elgesys darbe, provokuojantis neigiamus rezultatus, pasireiškiančius ne tik paties darbuotojo tiesioginių darbo funkcijų atlikimo kokybe, bet ir jo elgesio įtaka kitų darbuotojų darbo sąlygoms, darbingumui, veiklos rezultatams, įmonės prestižui ir pan.<sup>41</sup> LAT pabrėžia, kad toks darbuotojo elgesys neturi būti siejamas su kalte ir yra nepakankamas pagrindas drausminei atsakomybei kilti. Būtent kaltės buvimo faktas skiria DK 129 straipsnyje ir DK 136 straipsnio 3 dalyje įtvirtintų skirtingų darbo sutarties nutraukimo pagrindų taikymą<sup>42</sup>.

Kita svarbių priežasčių, kuriomis turi būti grindžiamas darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, grupė yra su darbdaviu susijusios aplinkybės<sup>43</sup> – ekonominės, technologinės priežastys ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai. Teismų praktika, nusakydama šių sąvokų turinį, paprastai remiasi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato pateiktais išaiškinimais<sup>44</sup>. Pagrindinis

<sup>37</sup> LAT 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-144/2004.

<sup>38</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje“.

<sup>39</sup> BAGDANSKIS, T., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 164.

<sup>40</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44 (*Supra* note 38) kvalifikacija yra aiškinama kaip darbuotojo pasirengimas dirbti, o profesiniai gebėjimai – kaip objektyvius darbuotojo sugebėjimas tinkamai atlikti tam tikrą darbinę funkciją (4.1 ir 4.2 punktai).

<sup>41</sup> LAT 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-346/2011.

<sup>42</sup> *Ibid.*

<sup>43</sup> BAGDANSKIS, T., *Supra* note 39, p. 164.

<sup>44</sup> *Supra* note 38, 4.3–4.5 punktai.

teismų praktikos klausimas yra fakto, lėmusio būtinybę nutraukti darbo sutartį, realaus egzistavimo įrodymas: „ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai atlikti kompetentingo organo sprendimu, ar jie yra realūs, ar nėra fiktyvūs“<sup>45</sup>, ar „darbuotojai nebegali atlikti darbo sutartimi prisiimtų funkcijų, nes tokios funkcijos ar jų dalis darbovietėje iš viso nebeatliekamos arba joms atlikti užtenka mažiau darbuotojų“<sup>46</sup>, „ar realiai buvo darbdavio nurodytos ekonominės priežastys, dėl kurių reikėjo pertvarkyti įmonės, įstaigos darbą <...>, ar į atleistų darbuotojų vietas nepriimta kitų darbuotojų; ar tam tikri etatai panaikinti realiai, t. y. ar vėliau jie nebuvo atkurti“<sup>47</sup>.

Dar viena DK 129 straipsnyje pateikiamų aplinkybių, kuriomis darbdavys gali grįžti darbo sutarties nutraukimo būtinybę, grupė yra atvejai, kai svarbias priežastis nustato Darbo kodeksas ir kiti įstatymai. Prie tokių atvejų priskiriamas darbuotojo nesutikimas dirbti pakeistomis darbo sąlygomis (DK 120 straipsnio 1 dalis). Tokiam atvejui teismų praktika taip pat taiko realumo kriterijų: „ar darbovietėje realiai egzistavo objektyvių aplinkybių, dėl kurių buvo būtina keisti darbuotojo darbo sąlygas“<sup>48</sup>.

Be svarbių priežasčių sąvokos, įstatymų leidėjas vartoja ir ypatingo atvejo terminą, jį taikydamas darbo sutarties su socialiai jautresnėmis darbuotojų kategorijomis nutraukimui (DK 129 straipsnio 4 dalis) arba darbdavio teisei nutraukti terminuotą darbo sutartį iki jos termino pabaigos (DK 129 straipsnio 5 dalis). Tokį reikalavimą DK 129 straipsnio 4 dalies prasme LAT aiškina kaip įpareigojantį darbdavį „turėti ir nurodyti priežastį, kuri būtų svaresnė nei atleidžiant darbuotojus, nepatenkančius į DK 129 straipsnio 4 dalyje nurodytų asmenų kategorijas“<sup>49</sup>, „kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus“<sup>50</sup>. Panašus darbdavio finansinės padėties bloginimo apibūdinimas vartojamas ir ypatingajam atvejui pagal DK 129 straipsnio 5 dalį nusakyti<sup>51</sup>. Taigi ypatingo atvejo reikalavimu darbdavio galimybės nutraukti darbo sutartį yra dar labiau susiaurinamos. Mokslinėje doktrinoje terminuotos darbo sutarties nutraukimas iki termino pasibaigimo taip pat yra vertinamas kaip darbdaviui nepalankus darbo sutarties nutraukimo būdas<sup>52</sup>.

<sup>45</sup> LAT 2007 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-204/2007.

<sup>46</sup> LAT 2004 m. gegužės 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-311/2004.

<sup>47</sup> LAT 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-165/2011.

<sup>48</sup> LAT 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-10/2011.

<sup>49</sup> LAT 2005 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-71/2005.

<sup>50</sup> LAT 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2004.

<sup>51</sup> LAT 2012 m. lapkričio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-452/2012.

<sup>52</sup> MAČIULAITIS, V., Terminuotosios..., *Supra* note 3, p. 306.

**Pareiga siūlyti atleidžiamam darbuotojui kitą darbą.** Antroji sąlyga, varžanti darbdavio laisvę nutraukti darbo sutartį, yra DK 129 straipsnyje nustatyta pareiga perkelti darbuotoją jo sutikimu į laisvą darbo vietą. Teismų praktika šiuo klausimu yra itin gausi ir išsami. Taisyklė, suformuluota dar iki Darbo kodekso įsigaliojimo ir vėliau ne kartą teismų praktikos patvirtinta, teigia, kad šią pareigą darbdavys privalo įgyvendinti nuo išpėjimo iki atleidimo momento, tai yra visą išpėjamąjį laikotarpį<sup>53</sup>. Reikia atkreipti dėmesį, kad LAT nekelia rašytinės formos darbo vietos siūlymo reikalavimo<sup>54</sup>. Teismų praktika pripažįsta ne tik individualų kito darbo pasiūlymą darbuotojui, bet ir „suteikiant darbuotojui informaciją apie laisvas darbo vietas įmonėje ir sudarant sąlygas išpėtam apie atleidimą darbuotojui pareikšti norą būti perkeltam, svarstant darbuotojo iniciatyvą dėl perkėlimo“<sup>55</sup>. Toje pačioje byloje tinkamu informavimu apie laisvas darbo vietas pripažintas viešas skelbimas, „jeigu tai įprasta informacijos skelbimo tvarka ir yra prieinama darbuotojui“<sup>56</sup>. Be to, kito darbo teisė yra įgyvendinama ne tik darbdavio, bet ir darbuotojo iniciatyva<sup>56</sup>.

Analizuojant kitos darbo vietos sampratą nurodoma, kad darbdavys yra saistomas ne tik pareigos siūlyti kitą darbą atleidžiamam darbuotojui, bet ir individualių sutarčių su kitais darbuotojais, todėl gali būti siūlomos tik laisvos darbo vietos<sup>57</sup>. Visgi didesnė dalis teismų praktikos formuojamų taisyklių varžo darbdavio veiksmų laisvę ir labiau atitinka darbuotojo interesus. Pirmiausia siūloma darbo vieta yra suprantama plačiai ir nebūtinai turi atitikti darbuotojo kvalifikaciją<sup>58</sup>. Antra vertus, darbdavys nėra įpareigojamas siūlyti vietas, „kuriai užimti darbuotojo profesija, specialybė, kvalifikacija, tam tikrais atvejais – ir sveikatos būklė, nėra tinkami“<sup>59</sup>.

Be to, darbdavys yra apribojamas pareiga siūlyti darbą ne tik konkrečiame struktūriniame padalinyje, kuriame dirbo darbuotojas, bet ir visoje organizacinėje struktūroje<sup>60</sup>. Darbuotojams, išpėtiems apie darbo sutarties nutraukimą DK 129 straipsnio pagrindu, yra pripažįstama pirmumo teisė į laisvas darbo vietas<sup>61</sup>. Teismų praktikoje reglamentuojama ir laisvos darbo vietos siūlymo eiliškumo taisyklė, –

<sup>53</sup> LAT 1999 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-115/1999.

<sup>54</sup> LAT 2004 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-227/2004.

<sup>55</sup> LAT 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-102/2009.

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> LAT 2005 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2005.

<sup>58</sup> LAT 2007 m. lapkričio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-514/2007.

<sup>59</sup> LAT 2008 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-156/2008.

<sup>60</sup> LAT 2004 m. vasario 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-73/2004.

<sup>61</sup> LAT 2004 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-71/2004.

pirmumo teisė gauti pasiūlymą priklauso anksčiau išpėtam dėl atleidimo iš darbo darbuotojui, jei jam pagal jo dalykines savybes laisva darbo vieta gali būti siūloma<sup>62</sup>.

LAT gindamas darbdavio interesus pripažįsta darbdavio teisę „nustatyti darbuotojui terminą atsakymui dėl perkėlimo į pasiūlytą darbą; savo ruožtu darbuotojas, nepriklausomai nuo to, ar terminas buvo nustatytas, turėtų apie savo apsisprendimą informuoti darbdavį per protingą laiką“<sup>63</sup>.

**Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą.** Trečioji teisėto darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva sąlyga – tinkamai, DK 130 straipsnyje nustatyta tvarka išpėti darbuotoją. Vienas iš svarbesnių teismų praktikos keliamų tokio išpėjimo turinio reikalavimų – konkretumas: „Išpėjime turi būti nurodytos konkrečios svarbios darbo santykių nutraukimo priežastys, o ne pakartojamos abstrakčios DK 129 straipsnio formuluotės.“<sup>64</sup> Toks reikalavimas yra grindžiamas darbuotojo teise žinoti savo padėtį ir atitinkamai pasirūpinti savo interesų užtikrinimu tiek dirbant, tiek ginčijant atleidimą iš darbo. Todėl tinkamai suformuluoto išpėjimo turiniui taikytinas ne tik konkretumo, bet konkretumo darbuotojo požiūriu kriterijus<sup>65</sup>.

Greta išpėjimo turinio reikalavimo DK 130 straipsnio 1 dalyje yra nustatyti ir procedūriniai dviejų ir keturių mėnesių išpėjimo terminai. Šiuos terminus LAT traktuoja kaip minimalius reikalavimus ir pripažįsta darbdavio teisę šalių susitarimu juos pailginti, tačiau tokia situacija yra vertinama kaip nepalanki abiejų šalių interesams<sup>66</sup>. Keturių mėnesių terminas yra taikomas išpėjant socialiai jautresnius darbuotojus (DK 129 straipsnio 4 dalis). Teismų praktikoje pripažįstama, kad darbdavio pareigą išpėti darbuotoją ne prieš du, bet prieš keturis mėnesius atitinka darbuotojo pareiga suteikti darbdaviui informaciją apie egzistuojantį tokio termino taikymo pagrindą. Be to, išpėjimo apie atleidimą termino pažeidimas yra vertinamas „ne kaip absoliutus atleidimo iš darbo neteisėtumą suponuojantis pažeidimas, bet kaip pažeidimas, kuris šalintinas teismui pratęsiant išpėjimo terminą iki įstatyme nustatyto ir priteisiant darbuotojui už papildomą laikotarpį, kurio metu darbo sutartis negalėjo būti nutraukta, atitinkamą piniginę kompensaciją“<sup>67</sup>. Panašiai nuosaikiai teismų praktikoje vertinami ir kiti išpėjimo trūkumai, – ne kiekvienas pažeidimas reiškia neteisėtą darbo sutarties nutraukimą<sup>68</sup>. Ir priešingai, dar Darbo

<sup>62</sup> LAT 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008.

<sup>63</sup> *Supra* note 54.

<sup>64</sup> LAT 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-144/2004.

<sup>65</sup> *Ibid.*

<sup>66</sup> LAT 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-266/2012.

<sup>67</sup> *Ibid.*

<sup>68</sup> LAT 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-294/2012.

sutarties įstatymo galiojimo metu buvo suformuluota taisyklė, kad atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, gali būti pripažintas neteisėtu, jeigu darbuotojas iš viso nebuvo išpėtas apie būsimą atleidimą<sup>69</sup>.

Teismų praktika patvirtino darbdavio teisę atšaukti išpėjimą apie darbo sutarties nutraukimą; tai yra vienašalis darbdavio pareiškimas, kuriam darbuotojo sutikimas nėra reikalingas<sup>70</sup>. Darbo sutarties nutraukimo išpėjimą atšaukus, iki išpėjimo buvę darbo santykiai tarp šalių tęsiasi.

Apibendrinant aptariamo pagrindo taikymą ir atsižvelgiant į tai, kad pats pagrindas yra nustatytas darbdavio naudai, pasakytina, kad teismų praktikoje darbuotojo naudai buvo įtvirtinta nemažai papildomų sąlygų: svarbių priežasčių konkretumo ir realumo kriterijai; pareiga pasiūlyti darbuotojui kitą darbą ir papildomų reikalavimų šiam pasiūlymui nustatymas; patikslinti išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą turinio ir procedūros reikalavimai. Kita vertus, darbdavio naudai buvo nuspręsta nesureikšminti formalių išpėjimo termino ir procedūros pažeidimų, taip pat pripažinta darbdavio diskrecijos teisė, kaip darbuotojui turi būti pranešta apie laisvas darbo vietas įmonėje įgyvendinant pareigą pasiūlyti jam kitą darbą.

## **5. Darbo sutarties nutraukimas be išpėjimo darbuotojui pažeidus darbo drausmę**

DK 136 straipsnio 3 dalyje reglamentuojami darbo sutarties nutraukimo pagrindai kelia daug ginčų ir praktinio taikymo klausimų. Jų taikymo problemiškumą didina tai, kad darbdaviui šie pagrindai yra labai parankūs – jais remiantis atleidžiant darbuotoją nereikia laikytis išankstinio išpėjimo tvarkos ir terminų, be to, darbuotojui nereikia mokėti išeitinės išmokos (DK 140 straipsnio 2 dalis). Tai kelia pagrįstą galimo darbdavių piktnaudžiavimo pavojų. Savo ruožtu, darbuotojui DK 136 straipsnio 3 dalyje nustatytų darbo sutarties nutraukimo pagrindų taikymas lemia ne tik įstatymų nustatytų apsaugų ir garantijų praradimą, bet ir pakenkimą reputacijai, kuris gali smarkiai apriboti tolesnes įsidarbinimo ir karjeros galimybes. Suprantama, kodėl teismų praktika taikant DK 136 straipsnio 3 dalį buvo gausi ir teismai aktyviai siekė suderinti pagrįstus darbuotojo ir darbdavio interesus.

Kadangi abu DK 136 straipsnio 3 dalyje nurodyti darbo sutarties nutraukimo pagrindai susiję su darbo drausmės pažeidimu, jų taikymas yra neatsiejamas nuo darbo drausmę ir drausmines nuobaudas reglamentuojančių taisyklių, esančių DK XVI skyriuje. Teismų praktikoje šis aspektas buvo plėtojamas išaiškinant,

<sup>69</sup> LAT 2000 m. rugsėjo 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-765/2000.

<sup>70</sup> LAT 2012 m. liepos 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-352/2012.

kad atleidimas iš darbo DK 136 straipsnio 3 dalies 1 arba 2 punkte nustatytu pagrindu yra drausminė nuobauda (DK 237 straipsnio 1 dalies 3 punktas), o šioji gali būti taikoma tik esant drausminės atsakomybės pagrindui, t. y. darbo drausmės pažeidimui (DK 234, 235 straipsniai)<sup>71</sup>. Savo ruožtu darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas privalo būti darbdavio konkretizuotas, įvardyti darbuotojo neteisėti veiksmai ir konkretūs pažeisti teisės aktai<sup>72</sup>.

Kaip ir skirdamas kiekvieną drausminę nuobaudą, darbdavys privalo laikytis drausminių nuobaudų skyrimo tvarkos, nustatytos DK 240 straipsnyje (įskaitant rašytinio darbuotojo pasiaiškinimo pareikalavimą)<sup>73</sup> ir drausminės nuobaudos parinkimo taisyklių, nurodytų DK 238 straipsnyje<sup>74</sup>, taip pat drausminės nuobaudos skyrimo terminų (DK 241 straipsnis)<sup>75</sup>.

DK 136 straipsnio 3 dalyje numatyti du savarankiški darbo sutarties nutraukimo pagrindai, tačiau praktikoje abiejų pagrindų taikymas dažnai persipina, ypač kai darbuotojas, turėdamas galiojančią nuobaudą, padaro naują drausmės pažeidimą, kuris kvalifikuotinas kaip šiurkštus. Tokiu atveju darbdavys gali pasirinkti, kurią DK 136 straipsnio 3 dalyje nurodytą pagrindą (ar abu kartu) jam taikyti. Tačiau teismų praktikoje buvo pabrėžta rizika, – jei darbdavys pasirenka darbo sutarties nutraukimo pagrindu DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą, o paskirtos drausminės nuobaudos teisėtumą tikrindamas teismas ją panaikina, vis tiek negali perkvalifikuoti pažeidimo į šiurkštų ir taikyti DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą<sup>76</sup>. Todėl tokiu atveju teismas turi tenkinti darbuotojo ieškinį ir pripažinti atleidimą neteisėtu. Antra vertus, aptariamo laikotarpio praktikoje buvo pripažįstama teismo teisė esant darbdavio prašymui patikrinti ir įvertinti, ar buvo pagrindas nutraukti darbo sutartį tiek pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą, tiek pagal šio straipsnio 3 dalies 2 punktą. Nustatęs bent vieno iš nurodytų pagrindų buvimą, teismas atmeta darbuotojo reikalavimą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu ir pakeičia darbo sutarties nutraukimo formuluotę į nustatytą atitinkamame DK 136 straipsnio 3 dalies punkte<sup>77</sup>. Toks išaiškinimas yra palankus darbdaviui ir leidžia ginti jo

<sup>71</sup> LAT 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-605/2004.

<sup>72</sup> LAT 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-69/2007.

<sup>73</sup> LAT 2009 m. spalio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-393/2009.

<sup>74</sup> LAT 2005 m. sausio 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-13/2005.

<sup>75</sup> LAT 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-191/2005.

<sup>76</sup> LAT 2004 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-299/2004.

<sup>77</sup> LAT 2008 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-245/2008. Atkreiptinas dėmesys, kad ši pozicija buvo išdėstyta dar 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarimo Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“ 20 punkte.

teisėtus interesus, nesuteikiant absoliučios reikšmės formaliam darbo sutarties nutraukimo pagrindo įvardijimui.

Taikydami pirmąjį DK 136 straipsnio 3 dalyje įtvirtintą atvejį teismai pabrėžė, kad šiam pagrindui taikyti yra būtinas per paskutinius 12 mėnesių paskirtos nuobaudos galiojimas<sup>78</sup>. Atitinkamai jei teismas ankstesnę drausminę nuobaudą (ar nuobaudas) panaikina, tai išnyksta DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto taikymo sąlygos, todėl darbuotojo atleidimas iš darbo šiuo pagrindu pripažintinas neteisėtu nepriklausomai nuo to, ar buvo padarytas paskutinysis darbo drausmės pažeidimas ir kokiomis aplinkybėmis jis buvo padarytas<sup>79</sup>.

Tokia pozicija atsispindėjo ir kitoje byloje, kurioje darbuotojui pirma buvo paskirta drausminė nuobauda atleidimas iš darbo, ir tik kitą dieną – antroji nuobauda (papeikimas). Kadangi atleidimas iš darbo kaip drausminė nuobauda buvo paskirtas dar negaliojant antrajai nuobaudai, pripažinta, kad DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punktą negalėjo būti taikomas<sup>80</sup>.

Toliau analizuojamu laikotarpiu suformuotoje teismų praktikoje galima išžvelgti du aspektus, kurie gana akivaizdžiai buvo skirti darbuotojų interesams saugoti. Pirma, kasacinis teismas pabrėžė teismų, sprendžiančių dėl darbuotojo atleidimo teisėtumo, pareigą tikrinti nuobaudos teisėtumą ir pagrįstumą, kuri egzistuoja tiek DK 136 straipsnio 3 dalies 1 punkto, tiek ir 2 punkto atveju<sup>81</sup>, net jei darbuotojas (ieškovas) nėra ieškiniu pareiškęs atskiro atitinkamo reikalavimo patikrinti ankstesnės drausminės nuobaudos (drausminių nuobaudų) teisėtumo ir pagrįstumo<sup>82</sup>. Vis dėlto šiek tiek apribodamas drausminių nuobaudų revizijos galimybę LAT pabrėžė, kad tokį tikrinimą sąlygoja ieškinio senaties instituto taikymas<sup>83</sup>. Drausminės nuobaudos teisėtumo ir pagrįstumo įrodinėjimo pareiga priskirta darbdaviui<sup>84</sup>.

Antra, net jei darbuotojo atlikti darbo drausmę pažeidžiantys veiksmai būdavo įrodomi, teismai aktyviai vertindavo, ar paskirta nuobauda – atleidimas iš darbo – kaip ultima ratio priemonė buvo proporcinga ir atitiko DK 238 straipsnio nuostatas. Ši praktika buvo aiškiausia taikant DK 136 straipsnio 2 punktą, tai yra net ir esant darbdavio teisei pripažinti drausmės pažeidimą šiurkščiu, teismai formavo darbdavio

<sup>78</sup> LAT 2004 m. kovo 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-243/2004.

<sup>79</sup> LAT 2004 m. balandžio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-299/2004.

<sup>80</sup> LAT 2011 m. birželio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-276/2011.

<sup>81</sup> LAT 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-605/2004.

<sup>82</sup> LAT 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-69/2007.

<sup>83</sup> LAT 2004 m. lapkričio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-610/2004.

<sup>84</sup> LAT 2004 m. spalio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-513/2004.



diskreciją ribojančią praktiką, kad tai savaime neįgalina darbdavio nutraukti darbo sutartį, bet turi būti atsižvelgiama į DK 238 straipsnio reikalavimus, t. y. į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltus padarinius, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas, kaip darbuotojas dirbo anksčiau ir kitas aplinkybes<sup>85</sup>.

Kita vertus, galima pastebėti teismų praktikos lankstumą ir nuosaikų požiūrį į pagrįstus darbdavių interesus. Pastarąjį požiūrį iliustruoja aptariamu laikotarpiu gana aiški teismų praktikos kryptis dėl darbdavio teisės atleisti darbuotoją už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, kai padarytas pažeidimas neatitinka nė vieno iš DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktuose pateiktų konkrečių šiurkščių pažeidimų sudėties. Tokiu atveju yra taikomas DK 235 straipsnio 2 dalies 11 punktas, numatantis „kitus nusižengimus, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka“. Nors ir tokiose bylose darbdavio buvo reikalaujama įrodyti, kad nusižengimas pagrįstai kvalifikuotas kaip šiurkštus, o teismų – vertinti atsižvelgiant į konkrečias bylos aplinkybes<sup>86</sup>, tačiau buvo atmestas reikalavimas (kuris būtų apribojęs darbdavio galimybes pasinaudoti aptariamu pagrindu) darbdaviui įrodyti neigiamų padarinių atsiradimą<sup>87</sup>.

Taip pat atmesta ir apeliacinio teismo pozicija, kad darbdavys lokalinuose (vietos) aktuose privalo numatyti šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašą<sup>88</sup>, taip įtvirtinant plačią darbdavio diskreciją priskirti prie šiurkščių tiek vietos aktuose numatytus, tiek nenumatytus pažeidimus. Kitoje byloje LAT išaiškino, kad šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo vertinimas priklauso ir nuo darbdavio veiklos specifikos, lemiančios ypatingus darbo drausmės reikalavimus. Šiuo atveju apsaugos darbuotojui pripažinti egzistuojantys atsakomybės ypatumai – griežti atidumo, atsargumo, rūpestingumo reikalavimai<sup>89</sup>. Panašiai buvo pasisakyta dėl DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punkto taikymo bendrovės vadovui, atsižvelgiant į jo ir bendrovės teisinių santykių specifiką<sup>90</sup>.

Apžvelgta teismų praktika patvirtina, kad taikant DK 136 straipsnio 3 dalį taip pat buvo derinami abiejų darbo sutarties šalių interesai: viena vertus, reikalavimas

<sup>85</sup> LAT 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-257/2004.

<sup>86</sup> LAT 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2005.

<sup>87</sup> LAT 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-305/2010.

<sup>88</sup> *Ibid.* Pastebėtina, kad tokia pati pozicija buvo išdėstyta ir 2004 m. birželio 18 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato nutarime Nr. 45 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą pagal darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalies 1 ir 2 punktus, taikymo teismų praktikoje“, 9.11. punkte.

<sup>89</sup> LAT 2010 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-248/2010.

<sup>90</sup> LAT 2005 m. kovo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-191/2005.

teismams aktyviai vertinti darbuotojui skirtų nuobaudų pagrįstumą ir teisėtumą, be to, paskirtos nuobaudos atleidimo iš darbo proporcingumą. Kita vertus, darbdavio naudai buvo pripažinta, kad neigiamų padarinių atsiradimas nėra būtinoji DK 136 straipsnio 3 dalies taikymo sąlyga, taip pat darbdaviui suteikta diskrecija priskirti prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų veiksmus, nepatenkančius nei į DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktus, nei į vietos aktus.

## **Išvados**

1. Straipsnyje aptariamu laikotarpiu suformuotoje teismų praktikoje galima aiškiai išvelgti taisykles, skirtas apsaugoti darbuotoją kaip silpnesnę darbo sutarties šalį. Prie šių taisyklių priskirtume:
  - taikant DK 125 straipsnį išplėtotas laisvos valios reikalavimas, saugantis darbuotoją nuo neteisėto darbdavio poveikio;
  - taikant darbo sutarties nutraukimą suėjus terminui (DK 126 straipsnis), su darbuotoju darbo sutartis negali būti nutraukta laikino nedarbingumo, nėštumo, gimdymo laikotarpiais bei auginant vaiką iki trejų metų. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį tik kitą dieną po garantijų laikotarpio pabaigos;
  - laisvos darbuotojo valios sąlyga, kuri įtvirtinta ir taikant DK 127 straipsnį;
  - DK 129 straipsniui taikyti yra nustatyti svarbių priežasčių, dėl kurių su darbuotoju galima nutraukti darbo sutartį, konkretumo ir realumo reikalavimai, taip pat darbdavio pareiga pasiūlyti darbuotojui kitą darbą ir papildomi reikalavimai šiam pasiūlymui, patikslinti išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimą turinio ir procedūros reikalavimai;
  - pagal DK 136 straipsnio 3 dalį, įtvirtintas reikalavimas teismui vertinti darbuotojui skirtų nuobaudų pagrįstumą, teisėtumą ir proporcingumą.
2. Teismų praktikoje netrūko suformuotų taip pat ir darbdavio teisėtus interesus saugančių nuostatų:
  - nustatytas leidimas nukrypti nuo DK 125 straipsnio 1 dalyje numatytos procedūros, jei yra išreikšta abiejų šalių laisva valia nutraukti darbo sutartį;
  - įgyvendinant DK 127 straipsnį, pabrėžiama darbuotojo prašymo nutraukti darbo sutartį formos ir turinio svarba, patvirtinta darbdavio teisė spręsti dėl svarbių priežasčių buvimo darbuotojui siekiant nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 straipsnio 2 dalį, ir nepripažinta

- darbuotojo teisė atšaukti prašymą nutraukti darbo sutartį pagal DK 127 straipsnį, jei darbuotojas pats nurodo trumpesnę nei trijų dienų įspėjimo terminą ir darbdavys sutinka;
- taikant DK 129 straipsnį nėra sureikšminami formalūs įspėjimo termino ir procedūros pažeidimai, be to, pripažįstama darbdavio diskrecija darbuotojui pranešti apie laisvas darbo vietas įmonėje ir įgyvendinant pareigą pasiūlyti darbuotojui kitą darbą;
  - pripažįstama, kad neigiamų padarinių atsiradimas nėra būtinoji DK 136 straipsnio 3 dalies taikymo sąlyga, taip pat numatyta darbdavio diskrecija priskirti prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų veiksmus, kurių nenumato nei į DK 235 straipsnio 2 dalies 1–10 punktai, nei į vietos (lokaliniai) aktai.
3. Apibendrinant tiriamo laikotarpio teismų praktikos tendencijas darytina išvada, kad teismai taikydami ir aiškindami Darbo kodekso normas buvo aktyvūs ir suformavo reikšmingų precedentų, nustatančių daug papildomų sąlygų taikant konkrečius darbo sutarties nutraukimo pagrindus. Taip pat svarbu, kad nurodytos papildomos teismų praktikoje suformuluotos sąlygos nesureikškina vienos kurios darbo sutarties šalies interesų ir leidžia lanksčiai reaguoti tiek į darbuotojo, tiek į darbdavio teisėtus poreikius.
- 

## BALANCE OF INTERESTS BETWEEN EMPLOYER AND EMPLOYEE TERMINATING EMPLOYMENT CONTRACT IN LITHUANIAN CASE LAW

KRISTINA AMBRAZEVIČIŪTĖ

Mykolas Romeris University, Lithuania

**Summary.** *The effective regulation of the termination of an employment contract ensures the balance of interests between the legitimate interests of an employer and employee and, accordingly, the smooth functioning of the labour market. While the grounds for the termination of an employment contract and rights and duties of employer and employee during this procedure are substantially regulated in the Labour Code, statutory law is not sufficient. An important role is played by the Lithuanian case law which establishes new additional conditions for the termination of an employment contract, which are not directly indicated in the Labour Code. It is the aim of this article to identify these new additional conditions and their relevance to the legitimate interests of an employer and employee.*

*The article analyses the case law of the Supreme Court of Lithuania from 2003 to 2013, which was produced in the legal disputes concerning the termination of an employment contract by agreement between the parties, upon the expiry of an employment contract, upon the notice of an employee and upon the initiative of an employer:*

**Keywords:** *employment contract, termination, employer, employee, notice.*

---

**Kristina Ambrazevičiūtė**, Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Verslo teisės katedros lektorė, doktorantė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo teisė, visuomenės senėjimo teisinės problemos.

**Kristina Ambrazevičiūtė**, Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Business Law, Lecturer, PhD student. Research interests: Labour Law, legal problems of aging.