www.mruni.eu

Vilius MAČIULAITIS

DAKTARO DISERTACIJA

Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu

SOCIALINIAI MOKSLAI,
TEISĖ (01 S)
VILNIUS, 2013

MYKOLO ROMERIO
UNIVERSITETAS

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Vilius Mačiulaitis

DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS LANKSTUMO IR SAUGUMO ASPEKTU

Daktaro disertacija
Socialiniai mokslai, teisė (01 S)

Vilnius, 2013

Disertacija rengta 2008-2012 metais Mykolo Romerio universitete.

Mokslinė vadovė:

Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S).

ISBN 978-9955-19-504-7
© Mykolo Romerio universitetas, 2013

TURINYS

TERMINŲ SANTRUMPOS 5

ĮVADAS 6

I. DARBO TEISĖS METODO ĮTAKA DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMUI DARBDAVIO INICIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS 15

1.1. Darbo santykių lankstumo ir saugumo dermė (*flexicurity*) kaip darbo teisės reguliavimo metodas. 15

1.1.1. Flexicurity ištakos 18

1.1.2. Darbo santykių lankstumo ir saugumo (*flexicurity*) samprata 21

1.1.3. Pusiausvyra tarp lankstumo ir saugumo 27

1.2. Darbdavio valia nutraukiant darbo santykius nesant darbuotojo kaltės 33

1.2.1. Kas riboja absoliučią darbdavio valią nutraukti darbo santykius? 49

1.2.2. Visuomenės interesas ir viešoji tvarka kaip absoliučią valią ribojantys veiksniai 54

1.2.3. Absoliučią darbdavio valią ribojantys susitarimai tarp darbdavio ir darbuotojo 58

1.2.4. Sąžiningas darbo sutarties šalių elgesys, ribojantis absoliučią darbdavio valią nutraukti darbo santykius 62

II. SVARBI PRIEŽASTIS KAIP BŪTINA DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO SĄLYGA 64

2.1. Darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės priežastys 67

2.1.1. Darbuotojo elgesys ir gebėjimas dirbti kaip svarbi priežastis nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės 72

2.1.2. Ekonominės, technologinės ir kitos svarbios priežastys, darbovietės struktūriniai pertvarkymai 77

2.1.2.1. Darbdavio iniciatyva atleidžiamų darbuotojų atrankos pagrindai 80

2.1.2.2. Informavimas ir konsultavimas 85

2.1.2.3. Pranešimas kompetentingai įstaigai 92

2.1.2.4. Pirmenybės teisė grįžti į darbą 97

2.2. Neleistinos priežastys nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės 100

2.2.1. Narystė profesinėse sąjungose, dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje bei darbuotojo atstovo funkcijų atlikimas 104

2.2.2. Dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracines institucijas 107

2.2.3. Diskriminacija dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ar socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų bei kitais pagrindais 111

2.2.4. Darbuotojo amžius 115

2.2.5. Nebuvimas darbe dėl karinių ar kitų piliečio pareigų atlikimo 122

III. DARBO SUTARTIES DARBDAVIO INICIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS NUTRAUKIMO YPATUMAI 125
3.1. Darbo santykių nutraukimas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju 125
3.1.1. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdai 126
3.1.2. Veiklos tapatumo sąlyga nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės 133
3.2. Terminuotųjų darbo sutarčių nutraukimas 139
3.2.1. Terminuotieji darbo santykiai lankstumo ir saugumo pusiausvyros aspektu 139
3.2.2. Lietuvos teisėje įtvirtinto terminuotųjų darbo santykių nutraukimo lankstumo proporcingumo problema 143
IV. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS TVARKA 149
4.1. Darbo santykių nutraukimo procedūros 150
4.1.1. Pagalba darbuotojui 151
4.1.2. Konsultacijos su darbuotojų atstovais 153
4.1.3. Rašytinis įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą 155
4.1.3.1. Pareiga įspėti apie darbo sutarties nutraukimą 156
4.1.3.2. Informavimas apie darbo sutarties nutraukimo priežastis 160
4.1.3.3. Išeitinė išmoka 161
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS 165
LITERATŪROS SĄRAŠAS 169
PRIEDAS 188
SANTRAUKA 192
SUMMARY 206

TERMINŲ SANTRUMPOS

angl. – angliškai
aut. pastaba – autoriaus pastaba
d. – dalis
EB – Europos Bendrija
EK – Europos Komisija
ES – Europos Sąjunga
ETT – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas
Eurofund - Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas
Eurostat - Europos Sąjungos statistikos agentūra
isp. – ispaniškai
JAV – Jungtinės Amerikos Valstijos
JT – Jungtinės Tautos
kt. – kita
Lietuvos Respublika – LR
Lietuvos Respublikos darbo kodeksas – LR DK
Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas - LR DĮK
m. – metai
mėn. – mėnuo
sav. – savaitė
SADM – Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija
str. – straipsnis
TDO – Tarptautinė darbo organizacija
t.t. – taip toliau
t.p. – taip pat
t. y. – tai yra
TVF – Tarptautinis valiutos fondas
ol. – olandiškai
p. - puslapis
Pagrindinės ES darbo laiko direktyvos - 93/104/EB ir 2003/88/EEB
pan. – panašiai
port. – portugališkai
pranc. – prancūziškai
proc. –procentai
pvz. – pavyzdžiui
vengr. – vengriškai
vok. – vokiškai
žr. – žiūrėti

ĮVADAS

Darbo tiriamoji problema ir nagrinėjamos temos aktualumas

Darbo santykių lankstumas neretai tiesiogiai siejamas su darbuotojų priėmimo į darbą ir jų atleidimo lankstumu. Darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva teisinis reguliavimas parodo kiek lankstūs yra darbo santykiai.[1] Darbuotojų priėmimo į darbą ir atleidimo teisinio reguliavimo sudėtingumo indeksas įtraukiamas ir į Pasaulio Banko „Doing business" ataskaitas.[2] Ši sfera socialinių partnerių „atakuojama" labiausiai ir per pastarąjį dešimtmetį Lietuvoje. Nors bandymų įtvirtinti lankstesnį darbuotojų priėmimo ir atleidimo teisinį reguliavimą buvo, tačiau reikšmingų pokyčių, išskyrus kelias laikinąsias ir nelabai esmines darbo kodekso normas, nepasiekta. Tiesioginį paprastesnio darbuotojų priėmimo ir atleidimo iš darbo mechanizmo ryšį su visa užimtumo politika yra pastebėję ir kai kurie mokslininkai.[3]

Kita vertus, suprantami ir socialinių partnerių būgštavimai, kad sumažinus darbuotojų teisinę apsaugą gali atsirasti nepataisomų padarinių - darbuotojai bus išnaudojami, dažnai be pagrindo atleidžiami iš darbo[4]. Todėl modernizuojant darbo teisę įstatymų leidėjui kartu su socialiniais partneriais tenka sunkus uždavinys – kaip sukurti tokias darbo teisės normas, kurios būtų lanksčios, tačiau tuo pat metu atitiktų

---

1 Muda, M. Estonian Labour Law Reform: The Succesful Implementation of Idea of Flexicurity? *International Journal of Comparative Labour Law and industrial Relations 26 (3), Kluwer Law International*, 2010, p. 347-366.

2 Tačiau šis rodiklis jau nebėra įtraukiamas į valstybių reitingavimą.

3 Pavyzdžiui, B. Gruževskis, I. Blažienė, siūlydami *flexicurity* principo įgyvendinimą Lietuvoje yra išreiškę nuomonę, kad Lietuvos darbo teisėje, norint pasiekti teigiamų užimtumo politikos rezultatų, būtina nustatyti lankstesnes terminuotųjų ir laikinųjų darbo sutarčių sudarymo sąlygas, padedančias į darbo rinką integruoti labiau socialiai pažeidžiamus darbuotojus, bei nustatyti lankstesnes darbo sutarčių nutraukimo sąlygas, leidžiančias darbo sutarties šalims susitarti dėl kiekvienu individualiu atveju priimtiniausių garantijų. Plačiau, Gruževskis, B.; Blažienė, I.; Moskvina, J. Flexicurity Lietuvoje: teorinis modelis ar siekiamybė? *Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 129.

4 Darbo santykių stabilumas yra vienas pagrindinių argumentų socialiniams partneriams derantis dėl lankstesnių darbo sutarčių nutraukimo sąlygų. Kaip ne kartą yra pažymėjusi ir Europos Komisija, keičiantis darbo rinkai darbo santykių stabilumo principas jau suprantamas ne vien tik, kaip galimybė kuo ilgiau išlikti savo darbo vietoje, bet ir kaip galimybė greičiau susirasti darbą jo netekus. Apskritai darbo santykių stabilumas per lankstumo prizmę suprastinas kaip galimybė sklandžiai pereiti iš vieno gyvenimo etapo į kitą – iš mokyklos į darbą, iš vieno darbo į kitą, iš nedarbo laikotarpio į darbą ir iš darbo į pensiją). O tai reiškia, kad lankstumas gali būti saugumo sąlyga, o saugumas – atvirkščiai (Madsen, P.K. Flexicurity – Towards a Set of Common Principles? *International Journal of Comparative Labour Law and industrial Relations 23(4), Kluwer Law International*, 2007, p. 525-542.) Su tokia pozicija iš esmės sutiktume, tačiau manytume, kad labiau priimtina paprastesnė pusiausvyros konstrukcija, kuomet interesų pusiausvyra pasiekiama suderinus abipusius interesus. Sutikdami su mokslininkų nuomonėmis (pvz. G. Dambrauskienės, I. Mačernytės – Panomariovienės), vis tik norėtume pažymėti, kad absoliučiai pripažinus darbo santykių lankstumo naudą darbuotojams, turėtume nagrinėti, kokiu laipsniu ta nauda pasiekiama vienu ar kitu atveju. Tuo tarpu pasiliekant prie paprastesnės konstrukcijos, pritardami darybų ir mainų metodo darbo teisės normų kūrime taikymo šalininkams (T. Davulis), manytume, kad lankstumo ir saugumo pusiausvyros mechanizmą labiau atitinka mainais už darbo santykius apsunkinančių normų panaikinimą suteikiamos atitinkamos garantijos darbuotojams.

ir darbuotojų bei darbdavio tarpusavio interesų pusiausvyrą. Lankstumo ir saugumo santykį reikia suprasti kaip jų suderinamumą vienas kito atžvilgiu. Tai reikštų, kad nustačius mažiau palankų teisinį reguliavimą vienu atžvilgiu, turi būti ieškoma kompensavimo mechanizmo.[5] Ypač tai pasakytina apie darbo santykių nutraukimo supaprastinimą. Jeigu socialiniai partneriai sutaria dėl paprastesnio darbuotojų atleidimo iš darbo mechanizmo, tai turi būti numatoma atitinkama darbuotojo pajamų apsauga, pvz. išmokos, kompensacijos. Kas turėtų prisiimti išmokų naštą – tai jau kitas klausimas, kuris taip pat yra labai svarbus. Danijos *flexicurity* modelyje šią naštą prisiima valstybė užtikrindama stiprią socialinę apsaugą darbo netekusiems asmenims. Darbuotojų apsauga neturėtų būti vien darbdavio reikalas – tam tikrą atsakomybės laipsnį turi prisiimti ir valstybė. Be abejonės, valstybė negali daryti didelės įtakos sudarant darbo sutartis, tačiau gali prisidėti užtikrindama tam tikrą apsaugą darbo netekusiems žmonėms.[6]

Nagrinėjamos temos aktualumą sąlygoja ir tam tikra Pasaulio Banko „Doing Business“ reitingavimo sistemos ir TDO konvencijų nuostatų priešprieša.[7] Valstybės ekonominio konkurencingumo reitingai tapo viena iš varomųjų darbo santykių liberalizavimo jėgų Lietuvoje, tačiau reikia pripažinti – nepakankamų. Tarptautinė darbo organizacija yra priėmusi daug Konvencijų, tarp jų ir darbuotojų apsaugos nuo atleidimo darbdavio iniciatyva. Konvencijų tikslas – standartizuoti darbuotojams taikomą apsaugą. Taip iš vienos pusės galiojant tarptautinėms darbuotojų apsaugos normoms, iš kitos pusės, esant nemažam ekonominiam spaudimui, užtikrinti darbo santykių lankstumą ir tuo pačiu metu saugumą nėra lengvas uždavinys. Neretai ekonominiai svertai nulemia ir tenka sutikti su R. Blainpain, teigiančiu, kad darbo santykiai yra jėgos santykiai, todėl galią turintis kapitalas spaudžia darbuotojus sutikti su lankstesnėmis darbo sąlygomis.[8]

Pasirinkta tema, autoriaus nuomone, šiuo metu yra aktuali tuo, kad:

- darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisinis reglamentavimas turi tiesioginę įtaką darbo santykių lankstumui, o tuo pačiu ir darbo rinkos konkurencingumui;
- teisinis reguliavimas neatspindi darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyros, todėl darytina prielaida, kad dėl to nėra paskatų efektyviai konkurencingos darbo rinkos plėtrai;
- nėra mokslinių tyrimų, atkleidžiančių darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva teisinio reguliavimo priklausomybę nuo darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros;

---

5 Wilthagen, T; Tros, F. The concept of „flexicurity“: a new approach to regulating employment and labour market. <http://brie.berkeley.edu/conf/Wilthagen_%20Tros.pdf.>

6 Muda, M. The Concept of Flexicurity in Estonian Labour Law. *Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 250-251.

7 Kryvoi, Y. Flexibility and Security in World Bank's Doing Business Reports. *Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 54-66.

8 Blainpain, R. Flexicurity in a Global Economy. *Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 28.

– darbo santykių lankstumas ir saugumas ir toliau išlieka vienu pagrindinių Europos valstybių darbo santykių teisinio reguliavimo instrumentu sprendžiant lengvo darbuotojų priėmimo ir atleidimo aspektus;
– būtinas darbo teisės modernizavimas atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius, reguliuojant darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisės normos turi būti pritaikytos jų naudotojų poreikiams.

Derėtų atkreipti dėmesį, kad pastaruoju metu diskutuojant apie darbo rinkos lankstumą ir naudojant *flexicurity* terminą yra akcentuojama būtinybė liberalizuoti darbo teisės normas. Kalbėdami apie darbo teisės modernizavimą, kuris pastaraisiais metais tapatinamas su jos liberalizavimu, galime teigti, kad *flexicurity*, kaip teisinio reguliavimo metodas, reiškiantis darbo santykių lankstumo ir užimtumo saugumo pusiausvyrą, galėtų būti taikomas keičiant darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisinį reguliavimą. Lankstumo ir saugumo derinį galėtume suprasti tiek plačiąja, tiek ir siaurąja[9] prasme. Šiame tyrime naudosimės siaurąja *flexicurity* samprata, laikydamiesi darbo teisės reguliavimo metodo, o ne darbo rinkos užimtumo politikos lygmens.

Tyrimo objektas

Tyrimo objektas atsispindi disertacijos temos pavadinime - tai darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo pusiausvyros požiūriu.

Tyrimo tikslas

Šio tyrimo tikslas yra moksliniais ir praktiniais aspektais analizuoti darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros probleminius klausimus nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, suformuoti išvadas ir pateikti pasiūlymus lankstumo ir saugumo principo įgyvendinimui, reguliuojant darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės Lietuvos darbo teisėje.

Tyrimo uždaviniai

Siekiant šiame darbe užsibrėžto tikslo, keliami šie uždaviniai:

a) išanalizuoti darbo santykių nutraukimo teisinio reguliavimo priklausomybę nuo lankstumo ir saugumo darbo santykiuose pusiausvyros, kartu atskleidžiant lankstumo ir saugumo (*flexicurity*) kaip teisinio reguliavimo metodo darbo teisiniuose santykiuose sampratą;
b) išnagrinėti darbdavio išreiškiamos valios nutraukiant darbo santykius jo iniciatyva nesant darbuotojo kaltės turinį bei santykį su darbo santykių stabilumo principu;
c) analizuoti tarptautinius darbo santykių standartus ir nacionalinius teisės aktus, reglamentuojančius darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo pusiausvyros aspektu;

[9] Europos Komisijos dokumentuose *Flexicurity* terminas apibūdina darbo rinkos politiką (plačiąja prasme), tačiau gali būti suprantamas ir siauriau – kaip darbo santykių teisinio reguliavimo metodas (siaurąja prasme).

d) atskleisti terminuotųjų darbo sutarčių kaip iš anksto preziumuojamos darbdavio iniciatyvos nutraukti darbo santykius specifiką lankstumo ir saugumo kontekste;
e) išanalizuoti darbo santykių lankstumo bei saugumo įgyvendinimo perduodant įmonę, verslą ar jų dalis teisinius aspektus per darbo teisinių santykių stabilumo principo užtikrinimą;
f) vertinti Lietuvos teismų formuojamą darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės praktiką.

Mokslinis naujumas ir tyrimų apžvalga

Mokslinio darbo naujumą pagrindžia išsamus, kompleksinis pasirinktos temos nagrinėjimas. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės šiuolaikinės dinamiškos darbo teisės sąlygomis Lietuvoje nėra nagrinėtas. Iki šiol nėra atlikti kompleksiniai tyrimai, atskleidžiantys darbo santykių nutraukimo teisinio reguliavimo priklausomybę nuo lankstumo ir saugumo pusiausvyros.

Pastaruosius keliasdešimt metų darbo rinka Europoje smarkiai keičiasi. Europos Komisijos nuomone, išdėstyta 2007 m. komunikate „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“, šių pokyčių dinamiką palaiko Europos ir tarptautinės ekonomikos integracija, ypač sparti moderniųjų technologijų plėtra, europiečių demografinis senėjimas bei gana žemas užimtumo lygis kartu su aukštais ilgalaikio nedarbo rodikliais.[10] EUROFOUND (Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo) savo tyrimuose pabrėžia, kad tai iššūkis Europos darbo rinkai, reikalaujantis imtis neatidėliotinų priemonių.[11] Tai nėra lengvas uždavinys siekiant Lisabonos strategijos[12] tikslų, susijusių su ekonomikos plėtra bei geresnių darbo vietų kūrimu. Europos Komisija jau anksčiau (2006 metais) savo metinėje vystymosi ir užimtumo pažangos ataskaitoje bei Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“[13] pažymėjo, kad Europos darbo rinkos susiduria su iššūkiais derinti darbo rinkos lankstumą su būtinybe užtikrinti rinkos dalyvių saugumą. Ir visuose šiuose dokumentuose vartojamas prof. Roger Blainpain nuomone magiškas

---

10 Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Briuselis, 27.6.2007. KOM (2007) 359, galutinis.

11 Flexicurity: perspectives and practise. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. < http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1187.htm>

12 Siekiant ekonominio augimo ir darbo vietų kūrimo atnaujintoje Lisabonos strategijoje nustatyti pagrindiniai uždaviniai: paversti Europą patrauklia vieta dirbti ir investuoti, pasitelkti žinias ir inovacijas ekonominiam augimui ir pakeisti politiką taip, kad verslas galėtų sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Su paskutiniuoju uždaviniu ir sietinos naujo užimtumo teisinio reguliavimo metodo – *flexicurity* (lankstumo ir saugumo) užuomazgos.

13 Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius“. Briuselis, 22.11.2006 KOM (2006) 708 galutinis.

terminas – *flexicurity*.[14] Lankstumo ir saugumo aspektus nagrinėjo užsienio mokslininkai H. Jorgensen, M. Keune, P.K. Madsen, A. Tangian, F. Tros, T. Wilthagen ir kiti.

Lietuvos darbo teisės doktrinoje šią temą nagrinėjo Ingrida Mačernytė – Panomariovienė, teigianti, kad *flexicurity* metodas gali būti pripažintas naudingu užimtumo politikos plėtrai tik tinkamai įgyvendinus Europos darbo rinkos strategijos principus.[15]

Nagrinėdamas darbo santykių lankstumo arba liberalizavimo problematiką prof. I. Nekrošius yra išsakęs nuomonę, kad tai yra ne kas kita kaip darbo teisės apsauginės funkcijos keitimas.[16] Profesoriaus I. Nekrošiaus nuomone, darbo santykių lankstumo idėja daro poveikį pagrindinei darbo teisės funkcijai, tačiau nelankstūs, darbo rinkai nepritaikyti darbo įstatymai iškreipia konkurenciją, trukdo plėtrai, visuomenės pažangai, o griežtos ir nelanksčios apsauginės normos „pabrangina" darbuotoją ir apsunkina galimybes konkuruoti tarptautinėse rinkose.[17]

Kiti mokslininkai, pavyzdžiui, A. Kurennoi, apskritai kelia klausimą ar darbo santykių lankstumas nėra darbo teisės degradacija.[18] T. Davulis abejoja, ar darbo teisės liberalizavimas jau pats savaime gali būti laikomas jos modernizavimu.[19]

Profesorė G. Dambrauskienė teigia, kad darbo santykių lankstumas pirmiausia yra tiek darbdavių, tiek ir darbuotojų gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių ir naujų reikalavimų darbo rinkoje.[20] Autoriaus nuomone, reikia atkreipti dėmesį ir į tai, kad darbo santykių lankstumas nėra galimas be atitinkamo stabilumo ir saugumo užtikrinimo. Turi būti pasiekta pusiausvyra tarp šių dedamųjų – kitu atveju būtų iškreipta pačių darbo santykių esmė ir daroma tiesioginė įtaka užimtumui.

Darbo santykių nutraukimo problematiką Lietuvos darbo teisėje yra nagrinėję Lietuvos darbo teisės mokslininkai: T. Bagdanskis, I. Blažienė, G. Bužinskas, G.

---

14 Blainpain, R. Flexicurity in Global Economy. *Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 19.

15 Europos darbo rinkos strategijos principai įgyvendinami keturiomis kryptimis: lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos, užtikrinamos rengiant modernius darbo teisės įstatymus, kolektyvines sutartis ir šiuolaikiškai organizuojant darbą; visapusiškos mokymosi visą gyvenimą strategijos, turinčios užtikrinti, kad darbuotojai, ypač turintys mažiausiai garantijų, galėtų nuolatos prisitaikyti ir rasti darbą; veiksminga aktyvi darbo rinkos politika, padedanti žmonėms prisitaikyti prie sparčių pokyčių, sutrumpinti nedarbo laikotarpius ir palengvinti pereinamąjį laikotarpį kai jie ieško darbo; šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos, suteikiančios tinkamą finansinę paramą, skatinančios užimtumą ir palengvinančios mobilumą darbo rinkoje. Plačiau, Mačernytė – Panomariovienė, I. Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje. *Jurisprudencija*, 2011, 18 (3), p. 1085.

16 Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d.*, Vilnius: UAB Forzacas, 2004, p. 153.

17 Nekrošius, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 49-56.

18 Куренной, А.М. Гибкость труда: развитие или деградация трудового права? *Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 49-53.

19 Davulis, T. Darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 30.

20 Dambrauskienė, G. Darbo teisės modernizavimo ir tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 11-12.

Dambrauskienė, T. Davulis, D. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, R. Guobaitė-Kirslienė, B. Gruževskis, R. Krasauskas, I. Nekrošius, R. Macijauskienė[21], I. Mačernytė – Panomariovienė, D. Petrylaitė, A. Razgūnienė, V. Tiažkijus, J. Usonis ir kiti. Tačiau, reikia pažymėti, kad nors Lietuvos mokslininkai ir „prisilietė" prie kai kurių darbo sutarčių nutraukimo lankstumo ir saugumo požiūriu problemų, tačiau išsamesnių, labiau koncentruotų tyrimų į darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, susiejant problematiką su lankstumo ir saugumo pusiausvyros užtikrinimu, nėra. Autoriai darbo sutarties nutraukimo bei lankstumo ir saugumo aspektus nagrinėja kitų darbo teisės institutų (darbo laiko, kolektyvinių derybų, darbo ginčų) ar Europos Sąjungos teisės normų perkėlimo į nacionalinę teisę kontekste. Tokiu būdu šio tyrimo naujumas pasireiškia tuo, kad Lietuvoje pirmą kartą disertacinio tyrimo lygmeniu kompleksiškai susiejant su darbo santykių lankstumo ir saugumo principais nagrinėtos darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisinės problemos.

Įvairius darbo santykių stabilumo principo aspektus tiek lankstumo ir saugumo pusiausvyros požiūriu, tiek terminuotųjų darbo sutarčių bei darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva požiūriu nagrinėjo užsienio valstybių mokslininkai: D. A. Ballam, W. N. Bochanic, L. Blades, R. Blainpain, S. Bison-Rapp, T. J. Coley, P. J. Cihon, J. O. Castagnera, W. R. Corbett, S. Deakin, J. De Giuseppe, R. A. Epstein, E. K. Ford, A. Fox, L. Gail, J. L. Harrison, L. M. Herman, S. Jacoby, I. Kiseliovas, Ch. Knapp, D. Libenson, R. Z. Livščic, A. Lušnikov, M. Lušnikova, Ch. Muhl, M. Muda, R. Posner, R. W. Power, B. W. Pedersen, J. Sprack, B. N. Tolkunova, K. M. Varšavskis, B. Wolkinson ir kiti.

Mokslinė lyginamoji darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės analizė darbo santykių teisinio reguliavimo lankstumo ir saugumo pusiausvyros užtikrinimo aspektu yra aktuali ne tik moksliniu, bet ir praktiniu požiūriu. Manome, kad mokslinė darbo teisės nuostatų, susijusių su darbdavio iniciatyva nutraukiant darbo santykius nesant darbuotojo kaltės analizė, kartu su aktualiais šiuolaikinės darbo teisės lankstumo ir saugumo principais turėtų sudaryti prielaidas geriau suvokti darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros būtinybę darbo santykių nutraukimo teisinio reguliavimo kontekste. Pasiremiant atliktu tyrimu bus galima geriau suvokti darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva teisinio reguliavimo poveikį bei pasekmes. Pasiūlymai dėl Darbo kodekso tobulinimo yra reikšmingi teisėkūros subjektams bei tiesiogiai darbo teisės normas taikančioms institucijoms (teismams, Valstybinei darbo inspekcijai).

Disertacijos tyrimo rezultatai taip pat gali pasitarnauti vykdant tolimesnius tyrimus nagrinėjant darbo santykių pasibaigimo, darbo santykių lankstumo ir saugumo užtikrinimo, darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimo problematiką. Taip pat tyrimo rezultatai gali būti naudojami dėstant paskaitas bei vedant seminarus studentams, studijuojantiems pagal darbo teisės, teisės pagrindų mokymo programas.

[21] Macijauskienė, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. *Jurisprudencija*. 2006, 10(88): 71-78.

Disertacijos ginamieji teiginiai

Iškelti darbo tikslai ir sprendžiami uždaviniai pagrindžia šių ginamųjų teiginių išskyrimą:

1. Darbuotojų ir darbdavių interesų suderinamumą nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės užtikrina darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyra, kurios pagrindiniai elementai turi būti derinami taip, kad rezultatas būtų priimtinas teisės vartotojams, kadangi ne kompromiso būdu priimtos darbo teisės normos savo teisinio reguliavimo tikslų paprastai nepasiekia.
2. Griežtas darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisinis reguliavimas neužtikrina pakankamos darbuotojų apsaugos ir tinkamo darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimo.
3. Veiksmingas teisinis reguliavimas nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės gali būti užtikrinamas per socialinių partnerių pasiekiamą kompromisą – valstybės „primestosios" darbo santykius reglamentuojančios teisės normos darbo rinkai lieka svetimos ir gali būti labiau žalingos nei naudingos.

Tyrimo šaltiniai

Svarbiausi teisės šaltiniai, kuriais remiamasi darbe, yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, kiti darbo įstatymai. Darbe analizuojama Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva bei su ja susijusios TDO Rekomendacijos Nr. 166, Europos socialinės chartijos (pataisytosios), Europos žmogaus teisių konvencijos nuostatos, Europos Teisingumo Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bei žemesniųjų bendrosios kompetencijos teismų praktika, Jungtinių Valstijų, Didžiosios Britanijos, Prancūzijos ir kitų valstybių teismų praktika (pateikiant kitų valstybių teisinio reguliavimo pavyzdžius bei teisinius vertinimus). Atliekant tyrimą buvo naudotasi Tarptautinės darbo organizacijos elektroniniais instrumentais (NATLEX, EpLex, Labordoc). Taip pat mokslinių straipsnių bei tezių paieškai buvo panaudotos Academic Search Complete, Cambridge Journals Online, Foreign and International Law Resources, HeinOnline, JSTOR, Kluwer Law International Journal Library, Oxford Journals Online, SpringerLink, WestLaw International ir Wiley Online Library duomenų bazės. Be to, remtasi užsienio valstybių bei Lietuvos mokslininkų darbais, susijusiais su analizuojama tema.

Metodologija

Disertacijoje naudojamos ir derinamos mokslinė ir praktinė teisės tyrinėjimo kryptys. Ypač didelis dėmesys skiriamas praktinei problematikos analizei ir praktinių problemų sprendimui. Atliekant tyrimą buvo naudojami ir tarpusavyje derinami loginės ir sisteminės analizės, lyginamosios analizės, dokumentų analizės, teleologinis, aprašomasis, istorinis, lingvistinis, empirinis ir kiti metodai.

Loginės analizės metodas naudotas apibendrinant norminę bei specialiąją literatūrą nagrinėjama tema. Remiantis juo, analizuojami teisės aktai, reglamentuojantys

darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindus ir tvarką, kiti dokumentai, įtvirtinantys darbo santykių lankstumo ir saugumo principus. Be to, šis metodas taikytas vertinant mokslininkų nuomones, apibendrinant įvairius su nagrinėjama tema susijusius duomenis bei darant atitinkamas išvadas.

Sisteminės analizės metodas naudotas sisteminiu požiūriu nagrinėjant Lietuvos, Europos Sąjungos, Tarptautinės darbo organizacijos ir kitus tarptautinius teisės aktus, įtvirtinančius darbo santykių stabilumo principą ir darbuotojų apsaugą nuo neteisėto atleidimo iš darbo. Šis metodas taip pat naudojamas analizuojant ir apibendrinant Europos Teisingumo Teismo, užsienio valstybių bei Lietuvos teismų praktiką.

Lingvistinis metodas naudotas aiškinant teisės normų turinį, nagrinėjant tikruosius normos tikslus bei teisėkūros subjektų ketinimus.

Istorinis metodas taikytas analizuojant teisės aktuose įtvirtinto teisinio reguliavimo, susijusio su darbo santykių nutraukimo nesant darbuotojo kaltės bei juose nustatytos darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros apraiškų raidą.

Lyginamosios analizės metodo pagalba buvo lyginamos mokslininkų nuomonės nagrinėjamu klausimu, analizuojant lankstumo ir saugumo pusiausvyros užtikrinimo nutraukiant darbo sutartis darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės įvairius aspektus. Be to, remiantis šiuo metodu buvo palyginami tarptautiniais teisės aktais, Lietuvoje ir užsienio valstybėse įtvirtinto darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva teisinio reglamentavimo aspektai.

Dokumentų analizės metodu remtasi analizuojant įvairius dokumentus, teisės aktus bei teismų praktiką nagrinėjamu klausimu. Analizuojant įvairią statistinę informaciją, duomenis bei ataskaitas, pasitelktas empirinis metodas.

Tyrimo rezultatų aprobavimas

Darbas apsvarstytas Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedroje ir Mykolo Romerio universiteto Doktorantūros komisijos posėdyje. Dalis atliktų tyrimų rezultatų yra skelbta mokslinėse publikacijose Mykolo Romerio universiteto leidžiamame mokslo darbų leidinyje „Socialinių mokslų studijos“.

Tyrimo struktūra

Disertaciją sudaro įvadas, dėstomoji dalis ir tyrimo pagrindu suformuluotos išvados bei rekomendacijos, literatūros sąrašas, priedai. Darbo pabaigoje pateiktas autoriaus disertacijos tema publikuotų mokslinių straipsnių sąrašas.

I darbo dalyje pateikiama darbo santykių lankstumo ir saugumo (*flexicurity*) kaip darbo santykių teisinio reguliavimo metodo samprata. Išsamiai analizuojamas darbo santykių šalių valios aspektas nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva bei nagrinėjami darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva teoriniai bei praktiniai aspektai per darbo santykių lankstumo ir saugumo prizmę.

II dalyje nagrinėjama svarbios priežasties, kaip būtinos darbo sutarties nutraukimo sąlygos samprata, detaliai atskleidžiamas su darbo santykių nutraukimu darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės susijusių svarbių priežasčių turinys. Darbo santykių nutraukimo priežastingumas bei apribojimai nutraukti darbo santykius taip pat

analizuojami darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros kontekste, siekiant įgyvendinti darbo santykių stabilumo principą.

III disertacijos dalyje nagrinėjami darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva ypatumai įmonių, įstaigų ar organizacijų reorganizavimo, įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atvejais. Taip pat nagrinėjami terminuotųjų sutarčių vykdymo ypatumai per darbo santykių lankstumo ir saugumo prizmę, iškeliant idėją, kad terminuotosios darbo sutartys sudaromos *a priori* preziumuojant darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva.

IV dalyje analizuojama darbo santykių nutraukimo tvarka kaip viena iš darbo santykių nutraukimo teisėtumo garantų. Procedūrinės normos analizuojamos įvertinant jų tikslingumą darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros požiūriu.

I. DARBO TEISĖS METODO ĮTAKA DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMUI DARBDAVIO INICIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS

1.1. Darbo santykių lankstumo ir saugumo dermė (*flexicurity*) kaip darbo teisės reguliavimo metodas.

Darbo teisės teorijoje nėra visuotinai pripažinto darbo teisinių santykių reguliavimo metodo apibrėžimo. Dažniausiai darbo teisės mokslininkai, nagrinėdami teisinių priemonių ir būdų, kuriais siekiama teisinio reguliavimo tikslų darbo teisiniuose santykiuose, visumą, apibūdina darbo teisės, kaip teisės šakos, metodą.[22] Šiuo atveju reikėtų sutikti su prof. I. Nekrošiumi, teigiančiu, kad teisinio reguliavimo metodas išreiškia subjektyvią teisės šakos pusę. [23] Teisinio reguliavimo metodą parenka pati valstybė, atsižvelgdama į reguliuojamų teisinių santykių ypatybes bei tikslus. Todėl jį turėtume suprasti kaip valstybės nustatytų ar leistinų poveikio būdų ir priemonių sistemą, kuria siekiama paveikti konkretaus teisinio santykių subjektų valią, siekiant įgyvendinti teisės šakos paskirtį ir tikslus konkrečiuose teisiniuose santykiuose.[24] Kita vertus, darbo teisės moksle taip pat analizuojamos ir *darbo teisės metodo* bei *teisinio reguliavimo mechanizmo* sąvokos. Darbo teisės metodas apibūdina statinį teisės normų poveikio pavidalą – kaip teisės šakos normos veikia konkretaus teisinio reguliavimo objektą. Teisinio reguliavimo mechanizmas apibūdina patį teisės normų veikimo konkrečiuose teisiniuose santykiuose procesą.[25] Taigi darbo teisės, kaip teisės šakos, metodas daro poveikį teisinio reguliavimo mechanizmui, tuo pačiu veikdamas ir konkrečius darbo teisinius santykius bei darbo teisės subjektų tarpusavio ryšius. Tokiu būdu, teisinio reguliavimo mechanizmo samprata iš esmės atitinka prof. I. Nekrošiaus pateiktą teisinio reguliavimo metodo sampratą, tačiau autoriaus nuomone, nepaisant galimos painiavos terminologijoje gali būti vartojamos abi sąvokos. Juolab, kad atskirai nagrinėti šį teisinį fenomeną apskritai nėra tikslinga, kadangi kaip jau minėjome, metodas yra neatsiejamas nuo reguliavimo mechanizmo ir sąlygoja jo specifiką. Metodas nurodo, kaip turi būti pasiekiamas galutinis tikslas, nustatydamas veikimo laisvės ribas tam tikslui pasiekti. Taip teisinio reguliavimo mechanizmas iš esmės apima teisinės šakos objektą, metodą bei principus, kurie savo ruožtu nustato teisinio reguliavimo mechanizmo ypatybes.

Darbo teisės metodo veikiamas darbo teisinio reguliavimo mechanizmas (arba teisinio reguliavimo metodas) pasireiškia individualiame sutartiniame, socialinės partnerystės bei valstybinio reguliavimo lygmenyse.

Įstatymų leidėjas įprastai teisinio reguliavimo tikslams pasiekti naudoja kelias teisinio reguliavimo priemones: draudimus, paliepimus (teisinius imperatyvus), leidimus

---

22 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 44.

23 Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 18.

24 Kiršienė J., Pakalniškis, V. Ruškytė R., Vitkevičius P. Civilinė teisė. Bendroji dalis. I tomas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2004, p. 44.

25 Лушникова, М. В., Лушников, А. М. Очерки теорий трудового права. Санкт-Петербург : Юридический центр Пресс, 2006, с. 392.

ir rekomendacijas. Iš esmės du metodai galėtų būti pripažinti „grynais“ – draudimas bei leidimas, tačiau grynu pavidalu šie metodai praktikoje beveik nesutinkami. Paprastai teisinėje literatūroje jie įvardinami kaip imperatyvusis (direktyvinis), dar kitaip vadinamas administracinis teisinis metodas ir dispozityvusis (autonominis) – civilinis teisinis - metodas. Teisinio reguliavimo tikslai pasiekiami šiuos du metodus derinant. Šie metodai papildo vienas kitą, o jų sąveiką išreiškia principas: leidžiama viskas, kas nėra draudžiama įstatymo ir nepažeidžia kito asmens teisių ir teisėtų interesų.[26] Viešosios teisės srityje vyrauja imperatyvūs teisės metodai, privatinės – dispozityvūs. Darbo teisinių santykių teisinio reguliavimo metodas turi abiejų teisinio reguliavimo bruožų – yra mišrus. Viena vertus, darbo teisiniai santykiai reguliuojami centralizuotai – per valstybės išleidžiamus teisės aktus, nustatant darbo teisinių santykių šalims tam tikras teises ir pareigas ir, kita vertus, per darbo teisinių santykių šalių susitarimus, kuomet darbo teises ir pareigas darbo teisinių santykių šalys susikuria pačios, išreikšdamos savo valią. Šių metodų derinys ir yra pagrindinis darbo santykių teisinio reguliavimo bruožas.[27]

Darbo teisinių santykių reguliavimo metodo ypatumai tiesiogiai lemia darbinių teisių apsaugos bei darbo teisinių santykių lankstumo lygį. Centralizuotu teisiniu reguliavimu įstatymų leidėjas paprastai nustato minimalius darbuotojų apsaugos lygius. Darbo teisinių santykių šalims paliekama galimybė tarpusavio susitarimu sulygti palankesnes, nei nustato įstatymas darbo sutarties sąlygas. Tuo iš esmės darbo teisės skiriasi nuo kitų teisės šakų, kuriose pripažįstama išimtinai įstatymo viršenybė, o tuo tarpu darbo teisinių santykių šalys tarpusavio susitarimais – kolektyvinėmis ar darbo sutartimis gali susitarti dėl kitų, tačiau palankesnių darbuotojui sąlygų, nei numato darbo įstatymai (*in favorem* principas). Kokia darbo teisinių santykių subjektų teisių apimtis - elgtis tik kaip numatyta įstatyme, ar gebėti susikurti teises ir pareigas patiems, priklauso nuo kompleksinio (mišraus) darbo teisinių santykių reguliavimo metodo. Kaip labai teisingai pastebi J. Usonis ir T. Bagdanskis, griežtu normatyviniu teisiniu reguliavimu pasižymėjo tarybinė darbo teisė, kurios įtaka smarkiai jaučiama ir galiojančiuose Lietuvos darbo įstatymuose, o tai riboja darbo santykių lankstumo galimybes.[28] Anot autorių, Lietuvos darbo kodekso atskiri skyriai panašesni į kolektyvinę sutartį, o ne įstatymą ir jų nuomone, tai gali būti kolektyvinių iniciatyvų vangumo prielaida.[29]

Tarybiniai darbo įstatymai preciziškai reglamentavo darbo teisės institutus, todėl darbo teisė atliko labiau ekonominę – reguliacinę funkciją, nei apsauginę. Vakarų Europos darbo teisės tradicijos vystėsi kita linkme. Darbo teisinių santykių šalių tarpusavio teisės ir pareigos buvo kuriamos per kolektyvinius bei individualius susitarimus, todėl centralizuotasis teisinis reguliavimas apsiribojo minimalių darbuotojų apsaugos reikalavimų nustatymu. Šiuo paprastu pavyzdžiu aiškiai galima pailiustruoti,

---

26 Vaišvila, A. Teisės teorija. Trečiasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2009, p. 202.

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

28 Bagdanskis, T., Usonis, J. Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law. Jurisprudencija. 2011, 18 (2): 595-612; Usonis, J. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. Jurisprudencija. 2012, 19(3): 1131-1148.

29 Usonis, J.; Bagdanskis, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Socialinių mokslų studijos. 2011, Nr. 3(2): 575-593.

kaip veikia darbo teisinių santykių reguliavimo metodas – imperatyvių bei dispozityvių nuostatų proporcija daro tiesioginę įtaką darbo teisinių santykių subjektų tarpusavio teisių ir pareigų nustatymui. Ten, kur valstybės įtaka mažesnė ir vyrauja leidimo (dispozityvusis) metodas, teises ir pareigas šalys susikuria pačios, o ten, kur teisinis reguliavimas griežtesnis – daugiau įtakos nustatant darbo teisinių santykių šalių tarpusavio teises ir pareigas turi teisės normos.

Išanalizavus darbo teisės metodo sąryšį su darbo teisinių santykių reguliavimu (jo mechanizmu) akivaizdu, kad būtent darbo teisinių santykių reguliavimo metodo dinamika ir yra svarbiausias darbo teisinių santykių lankstumą ir darbuotojų saugumą (*flexicurity)* sąlygojantis veiksnys. Priklausomai nuo to, kuris teisės metodas yra vyraujantis, tiksliau kokia metodų tarpusavio sąveikos proporcija, didėja arba mažėja darbuotojų darbinių teisių apsauga ir tuo pačiu kinta darbo santykių lankstumas. Akivaizdu, kad darbo teisiniuose santykiuose jų šalys savo interesus patenkina geriausiai tuomet, kai pasiekiama pusiausvyra tarp darbo santykių lankstumo ir darbuotojų saugumo. Labiau vyraujant vienam ar kitam metodui, viena iš šalių nukenčia labiau. Be abejo, neturime manyti, kad vien tik matematinė vieno ar kito metodo proporcija šių metodų dermėje tiesiogiai paveikia darbo teisinių santykių šalis. Darbo teisinio reguliavimo metodai neatsietini nuo socialinės – ekonominės sanklodos, socialinės saugos lygmens, tradicijų, susiklosčiusių papročių ir daugybės kitų sociumą veikiančių veiksnių.

Taigi, galėtume teigti, kad darbo teisinių santykių reguliavimo metodą galima apibrėžti ir per darbo santykių lankstumo bei saugumo pusiausvyrą. Darbo teisės mokslininkai, pavyzdžiui, J. Atkinson[30], E. De Hann[31], N.L. Liutovas[32], S. Golovina[33] išskiria keturis lankstumo tipus:[34] išorinis lankstumas (darbo sutarčių sudarymo ir nutraukimo sudėtingumo lygis, terminuotųjų sutarčių sudarymo galimybės), vidinis lankstumas (darbdavio galimybės laisvai keisti kiekybinius darbuotojų darbo parametrus, leidžiančius reguliuoti darbo našumą nepriimant naujų darbuotojų, pavyzdžiui, darbo laiko keitimo, viršvalandinių darbų galimybės), funkcinis lanstumas (galimybės

---

30 Atkinson, J. Manpower strategies for flexible organisations. Personnel Management. 1984, No. 16: 28–31.

31 De Hann, E., Vos, P. and de Jong, P. Flexibilisation of labour. Serie Wetenschappelijke Publikaties, Amsterdam, Nationaal Vakbondsmuseum, 1995.

32 Лютов, Н.Л. Политика в области занятости во время экономического кризиса: международный опыт и ситуация в России. Трудовое право. 2010, No. 12: 75-86. [žiūrėta 2012-02-11]. <http://elibrary.ru/item.asp?id=15517787>.

33 Головина, С. Ю. Оценочные понятия как инструмент гибкости в сфере регулирования трудовых отношений. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 178-188.

34 Nors mokslininkai vadina juo ne „tipais", o lankstumo „elementais", manome, kad esminės klaidos čia nėra. Darbo santykių lankstumo fenomenas gali būti nagrinėjamas keliais aspektais: integraliai – tuomet sutiktume, kad bendrąjį lankstumą sudaro tam tikirų specifinių elementų darinys ir bendrai – tuomet galėtume analizuoti tam tikrus „lankstumo tipus", t. y., kai jis gali pasireikšti darbo teisiniuose santykiuose. Čia mums svarbesnis ne pati abstrakcija – „lankstumas", o jo pasireiškimo lygmenys, kadangi kaip jau minėjome, šioje disertacijoje lankstumo ir saugumo pusiausvyros mechanizmas analizuojamas siauresniąja prasme. Juolab, kad kiti autoriai – pvz. J. Atkinson, E. De Hann vartoja „lankstumo tipų" sąvoką.

keisti darbo organizavimą, perorientuoti darbuotojus kitokio pobūdžio darbui ir pan.), darbo apmokėjimo lankstumas (galimybė greitai reaguoti į rinkos pokyčius, prekių ar paslaugų paklausą ir atitinkamai koreguoti darbuotojų gaunamą darbo užmokestį). Kiti mokslininkai, pavyzdžiui, T. Wilthagen[35], išskiria ne tik lankstumo, bet ir keturis saugumo tipus: darbo saugumas (darbuotojo apsauga konkrečioje darbo vietoje), užimtumo saugumas (darbuotojui užtikrinamas darbas, tačiau nebūtinai pas tą patį darbdavį), pajamų saugumas (darbuotojui užtikrinamas pragyvenimo šaltinis ligos atveju ar netekus darbo) ir profesinio ir asmeninio gyvenimo suderinamumo saugumas (darbuotojui sudaromos galimybės suderinti savo profesinį gyvenimą su įsipareigojimais šeimai ir pan.).

Pastarąjį dešimtmetį ypač dažnai pradėtas vartoti *flexicurity* terminas, reiškiantis darbo santykių lankstumo ir saugumo dermę. Kas tai yra? Ar galima būtų manyti, kad *flexicurity* yra moderniosios darbo teisės teisinio reguliavimo metodas? Prisilaikant pozicijos, kad teisinio reguliavimo metodas yra tam tikra sistema teisinio reguliavimo būdų ir priemonių, būdingų tam tikroms teisės šakoms, skirtų tų teisės šakų tikslams pasiekti, *flexicurity* šiuos kriterijus atitiktų.[36] Pirmiausiai, tai yra tam tikrų priemonių sistema, būdinga darbo teisės šakai ir skirta tam tikriems tikslams pasiekti. Derėtų tai aptarti plačiau.

1.1.1. Flexicurity ištakos

Terminas *flexicurity* yra dviejų žodžių „lankstumas“ ir „saugumas“ (*angl. „flexibility“* ir *„security“*) sąjunga. Kas pirmas pavartojo šią sąvoką teisinėje literatūroje nurodoma skirtingai, tačiau visuotinai sutariama, kad terminas *flexicurity* (lietuvių kalboje šio termino atitikmens nėra, jis apibrėžiamas kaip darbo santykių lankstumas ir užimtumo saugumas) atsirado praeito amžiaus devintajame dešimtmetyje Danijoje ir Nyderlanduose. Dvi valstybės iš esmės pradėjo reformas susijusias su darbo rinkos lankstumo bei dirbančiųjų socialinės saugos sistemų derinimu. Tačiau pati koncepcijos evoliucija bei pagrindiniai postūmiai ir šaltiniai skyrėsi. Todėl, kalbėdami apie *flexicurity* kilmę, galime išskirti istorine raida grįstą *Danijos flexicurity modelį* ir socialinės politikos priemonių sąlygotą *Nyderlandų flexicurity modelį*.

Flexicurity terminas pirmiausiai siejamas su Danija. Šiuo terminu, kurį pirmąkart Danijoje pavartojo Danijos Ministras Pirmininkas Poul Nyrup Rasmussen 1990 metais, įvardinamas gerovės valstybės su aktyvia darbo rinkos politika modelis. Šis terminas iš tiesų reiškia darbo rinkos lankstumo ir darbuotojų teisių apsaugos suderinamumą. Darbo santykių lankstumą ir saugumą apibūdinantis terminas reiškia trijų elementų subalansuotą junginį: 1) darbo rinkos lankstumą, užtikrinant 2) socialinę

---

[35] Wilthagen, T.; Tros, F.The concept of "flexicurity": A new approach to regulating employment and labour markets. Transfer. 2004, 10 (2): 166–186. Wilthagen, T. „Balancing flexibility and security in European labour markets“. Tyrimas pristatytas Nyderlandų pirmininkavimo ES metu organizuotoje konferencijoje „Naujausi Europos industrinių santykių pokyčiai“ Hagoje, 2004 m. spalio 7-8 d.

[36] Tokios nuomonės laikosi ir kai kurie Lietuvos darbo teisės mokslininkai, pvz. J. Usonis. Plačiau, Usonis, J. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. Jurisprudencija. 2012, 19(3): 1131-1148.

dirbančiųjų apsaugą ir įgyvendinant 3) aktyvią darbo rinkos politiką, nustatant teises ir pareigas bedarbiams.[37]

Pirmosios šio reiškinio arba, autoriaus nuomone, teisinio reguliavimo metodo užuomazgos stebimos dar XIX amžiuje, kai 1899 metais Danijos darbdavių organizacija (*dan. Dansk Arbejdsgiverforening*) bei Danijos profesinių sąjungų konfederacija (*dan. Landsordanisationen i Danmark*) pasiekė vadinamąjį Rugsėjo susitarimą (*angl. September compromise, dan. Septemberforliget*),[38] kuriuo, kaip pažymi H. Jørgensen, derybų šalys nustatė pusiausvyros tarp gautinos naudos iš darbuotojų darbo bei darbuotojų apsaugos pagrindus.[39] 1960 metais Susitarimas buvo peržiūrėtas ir pervadintas į Pagrindinį susitarimą (*angl. Basic Agreement*), kuris nustatė jungimosi į profesines sąjungas laisvę bei darbdavių teisę laisvai organizuoti darbą bei numatė teisę, esant poreikiui, laisvai priimti ir atleisti darbuotojus. Po 1990 metų Danijos vyriausybė ėmėsi fiskalinės politikos nedarbui mažinti ir nuo 1994 metų ypatingą dėmesį skyrė struktūriniam nedarbui. Baimindamasi, kad pradės augti natūralaus nedarbo lygis, Danijos Vyriausybė patvirtino užimtumo rėmimo programas, kurios tapo rinkos reguliavimo modeliu ar metodu, šiandien vadinamu *flexicurity*. Šios politikos esme A. Björklund įvardina jau mūsų aptartą trijų elementų dermę – šalia darbo rinkos lankstumo taikomas socialinės saugos bei darbo jėgos motyvavimo schemas.[40] P. K. Madsen nuomone, šio fenomeno esme tapo teisių ir pareigų vienovė, kuri turėjo užtikrinti darbo rinkos kvalifikacinio potencialo augimą bei motyvavimo sistemą per socialinio aprūpinimo schemas.[41] Kitaip tariant, sistema orientuota į konkretų darbuotoją, kuriam, viena vertus, pasinaudojant aktyviomis valstybinėmis programomis, sudaromos sąlygos persikvalifikavimui arba kvalifikacijos kėlimui ir, kita vertus, tuo jam užtikrinamos visos socialinės garantijos. Tokiu būdu valstybė efektyviomis priemonėmis sudarė sąlygas lengvo priėmimo į darbą ir lengvo atleidimo iš darbo (*angl. easy hire, easy fire*) sistemai atsirasti. Ir turbūt svarbiausiu tokios politikos pasiekimu reikėtų laikyti socialinę rimtį, mažą nedarbo lygį bei visuomenės pasitenkinimą.[42]

---

37 Wilthagen, T., Tros, F. The Concept of "Flexicurity": a new approach to regulating employment and labour markets" in "Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe". European Review of labour and research. 2004, 10 (2). [žiūrėta 2011-11-15]. < http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932>.

38 September compromise marks 100th anniversary. European industrial relations observatory. [žiūrėta 2011-10-08]. <http://eurofound.europa.eu/eiro/1999/08/feature/dk9908140f.htm>.

39 Jørgensen, H. Danish labour market policy since 1994 – the new „Columbus egg" of labour market regulation?. P. Klemmer and R. Wink (Eds.) Preventing Unemployment in Europe. Centre for Labour Market Research, 2000. [žiūrėta 2011-11-15]. <http://vbn.aau.dk/en/publications/danish-labour-market-policy-since-1994(9f3d8780-9c2e-11db-8ed6-000ea68e967b)/export.html>.

40 Björklund, A. Going Different Ways: Labour Market Policies in Denmark and Sweden. G. Esping-Andersen and M. Regini (Eds.) Why Deregulate Labour Markets? Oxford: Oxford University Press, 2000.

41 Madsen, P.K. How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state. Centre for Labour Market Research. University of Aalborg. [žiūrėta 2011-11-15]. <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/aalborg_carma_2_How_can_it_possible.pdf>.

42 Sherman, L. World's Happiest Places. Forbes Magazine [interaktyvus], 2009-05-05. [žiūrėta 2011-11-15]. <http://www.forbes.com/2009/05/05/world-happiest-places-lifestyle-travel-world-happiest.html>.

Danijos darbo rinkos modelis dažnai vadinamas „auksiniu trikampiu“. Modelis veikia remiamas trijų pagrindinių „banginių“: 1) didelis darbo jėgos mobilumas, derinamas su 2) visapuse socialine apsauga ir 3) aktyvia darbo rinkos politika (schema pateikiama priede). Darbo jėgos mobilumas pasireiškia darbuotojų judėjimu iš vienos įmonės į kitą – sudarant darbo sutartis vis su kitu darbdaviu. Taigi, akivaizdu, kad šiuo atveju apsaugos mechanizmai darbo vietos išsaugojimo prasme nėra griežti – darbuotojai gali būti atleisti iš darbo pakankamai lengvai. Beveik ketvirtadalis Danijos darbo rinkoje dalyvaujančių asmenų kiekvienais metais bent trumpam laikui tampa bedarbiais ir gauna socialines išmokas. Taip suveikia antrasis „auksinio trikampio“ elementas – socialinės apsaugos priemonėmis užtikrinamas atitinkamas darbuotojų socialinės apsaugos lygmuo bei socialinis komfortas ir didžioji dalis laikinai netekusiųjų darbo patys gana greitai susiranda kitą darbą. Tai iš esmės suprantama, kadangi nesudėtingas darbo sutarčių nutraukimo mechanizmas – atitinkamai žema darbo santykių konkrečioje darbo vietoje apsauga sudaro prielaidas lengvesniems darbdavių sprendimams kuriant darbo vietas bei priimant darbuotojus (žinant, kad vėliau atleisti tokius darbuotojus dėl vienos ar kitos priežasties nebus sudėtinga). Kita darbo rinkos dalyvių dalis, kuri nesugeba greitai įsilieti į darbo rinką, suaktyvina trečiąjį „banginį“ – tampa aktyvios darbo rinkos politikos objektu. Šiuo atveju valstybė per užimtumo programas, darbuotojų mokymą bei perkvalifikavimą padidina tokių darbuotojų galimybes įsidarbinti. Be to, socialinės apsaugos priemonės kartu su aktyvia užimtumo politika veikia kaip motyvuojantis veiksnys aktyviai ieškotis darbo, kadangi pasyvumas šiuo atveju reikštų socialinės apsaugos netekimą. Tai reiškia, kad laikinai netekęs darbo asmuo, gaunantis valstybės paramą bei negalintis greitai įsidarbinti, privalo dalyvauti atitinkamose valstybinėse užimtumo programose ir aktyviai bandyti įsilieti į darbo rinką, nes priešingu atveju *flexicurity* modelis konkretaus asmens atžvilgiu pradeda nebeveikti.[43] Tad, būtina pažymėti tai, kad daniškasis *flexicurity* modelis sąlygotas ne tam tikros laikmečio situacijos, kaip, pavyzdžiui, Nyderlandų, tačiau turintis ilgą vystymosi istoriją ir stiprius socialinės raidos pamatus.

Flexicurity sąvoka Nyderlanduose pirmąkart pavartota 1995 metais Nyderlandų mokslinės tarybos vyriausybės politikai nario, profesoriaus Hans Adriaasens ir kiek vėliau, tais pačiais metais - Nyderlandų Socialinių reikalų ministro Ad Melkert.[44] Nyderlandų *flexicurity* modelis, skirtingai nuo daniškojo, yra ne tradicijų ir socialinių santykių evoliucijos išdava, o tam tikrų specifinių sąlygų Nyderlandų darbo rinkoje per paskutiniuosius dvidešimt XX amžiaus metų buvimo rezultatas. Nyderlanduose, skirtingai nei Danijoje, nacionalinės teisės normos nustatė griežtą darbo sutarčių

---

43 Madsen, P. K. Flexicurity - A new perspective on labour markets and welfare states in Europe. Tilburg Law Review-Journal of International and Comparative Law. 2007, 14 (1,2): 57-79. [žiūrėta 2011-11-15]. < http://vbn.aau.dk/en/publications/flexicurity-a-new-perspective-on-labour-markets-and-welfare-states-in-europe(2445cf50-d496-11dc-9f89-000ea68e967b).html>.; Madsen, P.K. Towards a Set of Common Principles. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations [interaktyvus]. 2007, Vol. 23, Issue 4: 525-542. [žiūrėta 2011-11-15]. < http://heinonline.org.skaitykla.mruni.eu/HOL/Page?handle=hein.kluwer/cllir0023&div=34&collection=kluwer&set_as_cursor=3&men_tab=srchresults&terms=madsen&type=matchall>.

44 Wilthagen, T.; Tros, F.The concept of “flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets. Transfer. 2004, 10 (2): 166–186. [žiūrėta 2011-11-15]. < http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932>.

nutraukimo teisinį reguliavimą, kas sąlygojo terminuotųjų darbo sutarčių skaičiaus augimą. Akivaizdu, kad tokių „netipinių" darbuotojų socialinė apsauga yra mažesnė, nei dirbančiųjų pagal įprastas – nuolatinio darbo sutartis. Silpnesnė apsauga pasireiškia ne tik dėl galimybės lengviau nutraukti darbo sutartį, bet ir tuo, kad tokie darbuotojai atsiduria blogesnėje padėtyje dirbančių pagal nuolatines darbo sutartis atžvilgiu, kai kalbama apie nedarbo išmokas, atostogų teisinį reguliavimą, ar stažą senatvės pensijai gauti. Šios, skirtingą darbuotojų, dirbančių pagal skirtingas darbo sutartis, teisinę ir socialinę padėtį sąlygojančios priežastys, ir paskatino Nyderlandų įstatymų leidėjus reaguoti į susidariusią situaciją bei suvienodinti darbuotojų nelygias socialines sąlygas. Nyderlandų parlamentas 1997 priėmė Nyderlandų lankstumo ir saugumo įstatymą (*angl. Duch Flexibility and Security Act*), kuris įsigaliojo 1999[45], nustačiusį trumpesnius darbo santykių nutraukimo terminus, didesnę darbuotojų socialinę apsaugą nutraukus darbo santykius darbdavio iniciatyva dėl svarbių ekonominių priežasčių.[46]

1.1.2. Darbo santykių lankstumo ir saugumo (*flexicurity*) samprata

Flexicurity termino apibrėžimas priskirtinas olandų mokslininkui Ton Wilthagen, kuris darbo santykių lankstumą ir saugumą reiškiantį terminą apibūdina kaip politinę strategiją, kurios pagrindinis tikslas - vienu metu ir apgalvotai didinti darbo rinkos, darbo organizavimo ir darbo santykių lankstumą, tuo pačiu stiprinant darbo rinkoje dalyvaujančių darbuotojų užimtumo apsaugą ir darbo rinkoje nedalyvaujančių asmenų socialinę apsaugą.[47] T. Wilthagen pateiktoji *flexicurity* sąvoka įvardino šį reiškinį politikos strategija, tačiau su tuo vargu ar galima būtų sutikti. Pirmiausia bandymų „lankstinti" darbo santykių teisinį reguliavimą per pastaruosius dvidešimt ar daugiau metų buvo nemažai. Tą įvairiais būdais bandė daryti Ispanijos, Austrijos, Vokietijos ar Prancūzijos įstatymų leidėjai, tačiau ši koncepcija nebūtinai davė teigiamų rezultatų ekonomikai ir visuomenei. Be to, prisilaikant pozicijos, kad tai galėtų būti valstybinė strategija, iš esmės paneigtume jau sėkmingai veikiančių sistemų evoliucinį pradą – pavyzdžiui, Danijoje, iš dalies Nyderlanduose. Nors Nyderlandų pavyzdys čia nėra labai tinkamas, nes evoliucionuojančius visuomeninius santykius katalizavo ir valstybė per tam tikras strategines programas. Todėl vėlesnė to paties mokslininko pateikta *flexicurity* sąvoka yra tikslesnė – *flexicurity* – tai pirmiausiai darbo vietų, užimtumo, pajamų ir socialinės apsaugos tarpusavio sąveikos laipsnis, kuomet sąlyginai silpni profesine prasme darbo rinkoje dalyvaujantys darbuotojai skatinami įgyvendinant aktyvią darbo rinkos politiką kartu su atitinkama socialine apsauga, ir, antra – tuo pat metu taikomos darbo rinkos lankstumo priemonės (atlyginimų, darbo laiko organizavimo), leidžiančios darbo rinkai prisitaikyti prie sparčiai besikaičiančių sąlygų ir padidinti

---

45 Tangian, A. Towards Consistent Principles of Flexicurity. WSI-Diskussionpapier Nr.159. Düsseldorf: Wirtschafts-und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, 2008, p. 9. [žiūrėta 2011-11-15]. < http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_159_e.pdf>.

46 Plačiau, The Flexibility and Security Act, The Netherlands: Executive Summary. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-06-27].<http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/44/NL-Executive%20summary.pdf>.

47 Wilthagen, T. Flexicurity – A new paradigm of labour market policy reform? Berlin: WZB Discusion paper, FSI 98-202, 1998. [žiūrėta 2011-11-15]. < http://skylla.wz-berlin.de/pdf/1998/i98-202.pdf>.

konkurencingumą.[48] Taigi taip perėjome nuo politinės strategijos prie socialinės evoliucijos sampratos, kuri, autoriaus nuomone, laikytina teisingesne, kadangi tą rodo ir konkretūs pavyzdžiai. Vien politinės strategijos įgyvendinti *flexicurity* koncepcijai nepakanka – būtinas ir atitinkamas socialinės raidos sąlygotas visuomenės sąmoningumo laipsnis. Tuo *flexicurity* labiau primena natūraliai visuomenės raidos paveiktą visuomeninių santykių reguliavimo metodą.

Taigi terminas, reiškiantis darbo santykių lankstumo ir saugumo dermę (*flexicurity*) suvoktinas gerokai plačiau ir kompleksiškiau, nei kartais priimta manyti. Darbo santykių lankstumas neretai suprantamas kaip galimybė paprasčiau nutraukti darbo sutartis, mažinti teisės normų reikalavimų darbo ir poilsio laikui skaičių ir pan. Tačiau akivaizdu, kad toks supratimas nėra pakankamas, o gal net ir ydingas. *Flexicurity* metodo pagrindinis tikslas – rasti pusiausvyrą tarp darbo teisinių santykių lankstumo bei darbuotojų teisių apsaugos. Tai reikštų, kad šis terminas negali būti priskiriamas vien tik darbo teisės reguliavimo sričiai. Darbo teisiniai santykiai neatsiejami nuo dirbančiųjų socialinės saugos. Vadinasi, darbo teisė ir socialinės saugos teisė yra glaudžiai tarpusavyje susijusios teisės šakos, kurių autonominis veikimas dažnu atveju nėra įmanomas apskritai.

Pati *flexicurity* koncepcija reiškia ne lankstumo ir saugumo sandūrą, bet greičiau lankstumo ir saugumo sąjungą, kai įgyvendinant šią koncepciją lankstumo bei saugumo idėjos, virstančios socialinėmis normomis, papildo viena kitą siekiant interesų pusiausvyros. Lankstumas nėra monopolizuotas darbdavių, o saugumas – darbuotojų, kaip tai neretai bandoma primityviai brukti. Moderniose darbo rinkose darbdaviai puikiai supranta, kad darbo našumas tiesiogiai priklauso nuo darbuotojų komforto jausmo lygio – tai reiškia nuo to, kaip jie jaučiasi saugūs, ir todėl darbo teisiniuose santykiuose siekiama aukštų socialinės saugos standartų.[49] Suprantama, kad stabilūs darbo teisiniai santykiai (nebūtinai stabilios darbo vietos) skatina darbuotojus kelti kvalifikaciją, vadinasi – našiau dirbti. Be to, saugių darbuotojų lojalumas darbdaviui taip pat yra daug didesnis nei tų, kurie nesijaučia gerai dėl nepakankamos apsaugos tiek darbo santykių stabilumo, tiek ir socialinės saugos prasme. Kita vertus, darbuotojai taip pat supranta, kad lankstus darbo organizavimas užtikrina paprastesnį individualių poreikių tenkinimą, pavyzdžiui, sudaro sąlygas lanksčiau derinti darbą su šeimos reikalais. Žinoma, kaip jau minėjome, interesų suderinimas galimas tik pasiekus tinkamą saugumo bei lankstumo pusiausvyrą, kadangi netolygus ir interesų vienovės neatitinkantis *flexicurity* modelis pavojingai sudaro prielaidas vienos iš darbo teisinių santykių šalių privilegijoms atsirasti - kai tam tikrų teisių įgyjama daugiau nei jas atitinkančių pareigų, tuo iškreipiant teisės, kaip teisių ir pareigų vienovės, paskirtį.

Analizuojant *flexicurity* fenomeną, frazeologija dažniausiai nėra pagrindinis analizės objektas. Paprastai analizuojama darbo santykių lankstumo ir saugumo struktūra,

---

48 Wilthagen, T.; Tros, F.The concept of "flexicurity": A new approach to regulating employment and labour markets. Transfer. 2004, 10 (2): 166–186. [žiūrėta 2011-11-15]. < http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932>.

49 Madsen, P. K. Flexicurity - A new perspective on labour markets and welfare states in Europe. Tilburg Law Review-Journal of International and Comparative Law. 2007, 14 (1,2): 57-79. [žiūrėta 2011-11-15]. < http://vbn.aau.dk/en/publications/flexicurity-a-new-perspective-on-labour-markets-and-welfare-states-in-europe(2445cf50-d496-11dc-9f89-000ea68e967b).html>

veikimo mechanizmai, vaidmuo socialinėje politikoje, arba tiksliau – kaip socialinės politikos įrankis. Pati žodžio *flexicurity* reikšmė nesąmoningai, o gal ir sąmoningai lieka diskusijų nuošaly. Reikia sutikti su A. Tangian, kad terminas „*flexicurity*“ yra pozityvus, natūraliai sukeliantis geras asociacijas. Lankstus arba lankstumas (*angl. flexible, flexibility*) reiškia galimybę būti lengvai pritaikomam ar gebėjimą lengvai prisitaikyti. Saugumas (*angl. security*) savo ruožtu reiškia tam tikrą apsaugą, saugumo ir tam tikro psichologinio komforto jausmą.[50] Tad esminė diskusija kyla dėl to, kaip šis terminas turėtų būti aiškinamas, kai šiuos du, iš esmės pozityvius būvius – lankstumą ir saugumą apibūdinantys terminai vartojami kartu. Viena vertus, *flexicurity* galėtų būti aiškinama kaip lankstus saugumas (*angl. flexible security*) – t. y. į globalius darbo rinkų bei socialinės sanklodos pokyčius reaguojantis apsaugos mechanizmas. Tačiau tokiu būdu pasikėsinama į socialinės saugos mechanizmo veikimą, o ypač kiekvieno dirbančiojo socialinę saugą, kas neišvengiamai reiškia kitų, su nesaugumo jausmu susijusių problemų atsiradimą – šešėlinę ekonomiką, socialinę įtampą ir pan. Juk lankstumas (*flexibility*) iš esmės reiškia darbo rinkos dereguliavimą, o saugumas (*security*) ne tik socialinę saugą, pastovaus pajamų šaltinio užtikrinimą, bet ir siauresne prasme – darbo santykių išsaugojimą. Kita vertus, terminas *flexicurity* galėtų būti apibrėžiamas kaip saugus lankstumas (*angl. secure flexibility*), kuris reikštų didesnį dėmesį apsaugos mechanizmams, ieškant galimybių darbo santykius reglamentuoti lanksčiau, tačiau tuomet kyla rizika, kad darbo santykių teisinis reglamentavimas nebus pakankamai efektyviai pritaikytas visuomenės bei rinkos poreikiams.

Taigi iš pirmo žvilgsnio dviejų pozityvių terminų sandūra yra konfliktiška. Lankstumas negali būti varžomas socialinio saugumo, tačiau darbuotojų apsaugos mechanizmai negali būti pernelyg lankstūs, nes tuomet jie nebebus apsauginiai. Toliau galime daryti išvadą, kad įgyvendinant *flexicurity* modelius būtina pusiausvyra tarp lankstumo ir saugumo. Prisilaikant nuomonės, kad darbo teisiniuose santykiuose šalys iš esmės turi skirtingus tikslus, ir dėl to socialinis konfliktas iš esmės yra užkoduotas, tačiau interesų derinimo dėka dažniausiai nekylantis, galėtume teigti, kad lankstumas yra naudingesnis vienai iš darbo teisinių santykių šalių – darbdaviui, o saugumu labiau yra suinteresuota kita darbo teisinių santykių šalis – darbuotojas. Taigi interesų pusiausvyra ir reikštų tikrąją *flexicurity* vertę, taikant atitinkamus lanksčius darbo santykių reguliavimo modelius, tačiau užtikrinant tinkamą socialinę darbuotojų apsaugą, pasiekiamas atitinkamas abiejų darbo teisinių santykių šalių socialinio komforto lygmuo, kai teisinis reguliavimas skatina darbo vietų kūrimą, užimtumo didinimą ir darbuotojai jaučiasi saugūs bei užtikrinti, kad nepraras darbo, o praradę - nesunkiai susiras kitą.

Lankstisauga (*flexicurity*) kaip koncepcija pristatyta dar 2000 metais Lisabonos *summite*, tačiau Europos Komisijos „arkliuku“ tapo tik 2006 metais, kai Europos Komisija pristatė Žaliąją knygą „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant XXI

[50] Tangian, A. Towards Consistent Principles of Flexicurity. WSI-Diskussionpapier Nr.159. Düsseldorf: Wirtschafts-und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, 2008. [žiūrėta 2011-11-15]. < http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_159_e.pdf>.

amžiaus uždavinius“[51] bei 2007 metais komunikatą „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“[52]. 2006 m. Europos užimtumo ataskaitoje[53] Europos Komisija terminą „*flexicurity*“ apibūdina kaip optimalią darbo rinkos lankstumo ir darbuotojų apsaugos nuo darbo rinkos rizikų pusiausvyrą. Komunikate *flexicurity* Europos Komisija apibrėžia kaip integruotą strategiją ir lankstumui, ir užimtumui didinti darbo rinkoje. Tai iš esmės supaprastintas T. Wilthageno pateiktos sąvokos variantas. Reikia pripažinti, kad pastarąjį dešimtmetį, vykstant intensyvioms diskusijoms, vis dar nėra aiškaus *flexicurity* apibrėžimo, o juolab nėra iki galo aiškiai apibrėžtas koncepcijos turinys. Pastaraisiais metais šis terminas tapo oficialus, vartojamas įvairiuose oficialiuose dokumentuose, tačiau dėl savo neapibrėžtumo labiau panašus į metaforą nei į konkrečios, kad ir politinės strategijos, pavadinimą.

2007 m. Komunikate[54] Komisija nurodė šiuos pagrindinius keturis lankstumo ir užimtumo garantijų politikos komponentus:

- lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos, užtikrinamos moderniais darbo teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis bei šiuolaikišku darbo procesų organizavimu;
- visapusiška, mokymosi visą gyvenimą strategija, kurios pagrindinis tikslas – užtikrinti, kad mažiausiai garantijų turintys darbuotojai galėtų pasinaudoti teikiamomis priemonėmis ir greitai prisitaikyti prie kintančios rinkos bei rasti darbą;
- veiksminga aktyvi darbo rinkos politika, kurios pagalba žmonės lengviau prisitaikytų prie sparčių rinkos pokyčių, sutrumpėtų nedarbo laikotarpiai bei darbo paieškos laikas;
- šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos, suteikiančios tinkamą finansinę paramą, skatinančios užimtumą bei mobilumą darbo rinkoje.

Taigi Europos Komisija *flexicurity* apibūdina kaip tinkamą pusiausvyrą tarp lanksčių darbo sąlygų ir saugumo judant darbo jėgai. Kitaip tariant, institucinis požiūris į darbo santykų lankstumą ir saugumą (*flexicurity*) yra gana siauras – darbo jėgos kaita iš esmės skatintina, tačiau turi būti užtikrinamos užimtumo garantijos. Kitaip tariant – darbuotojas neturi bijoti prarasti darbo, kadangi jis žino, kad lengvai

---

51 Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant XXI-ojo amžiaus uždavinius“. Briuselis, 22.11.2006. KOM (2006) 708 galutinis. [žiūrėta 2010-02]. < http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/lt/com/2006/com2006_0708lt01.pdf>.

52 Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“, KOM (2007) 359 galutinis. [žiūrėta 2011-11-18]. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:LT:PDF>.

53 Employment in Europe 2006 [interaktyvus]. Office for Official Publications of the Europen Communities [žiūrėta 2010-01-12]. <http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Reports/Employment_in_ 2006/Employment_in_ Europe_2006_en.pdf>.

54 Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“, KOM (2007) 359 galutinis. [žiūrėta 2011-11-18]. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:LT:PDF>.

susiras kitą. O kol ieškos – valstybė užtikrins jam tam tikras pragyvenimo sąlygas. Idėja, kad lankstumo ir saugumo sąvokos neturėtų reikšti priešingų polių, o kaip tik papildo viena kitą siekiant socialinių tarpusavio interesų pusiausvyros, sveikintina, tačiau rimtų abejonių kelia *flexicurity* „prisijaukinimo" galimybės. Tą liudija ir Danijos pavyzdys, kur šis reguliavimo metodas formavosi ilgą laiko tarpą. Nyderlandai veikiau išimtis iš taisyklės – kitų valstybių lankstisaugos principų įgyvendinimo patirtis nebuvo tokia sėkminga.[55] Institucinėje *flexicurity* sampratoje lankstumas reiškia lankščių darbo formų plėtojimą ir įgyvendinimą (lankstaus darbo laiko taikymas), kai darbuotojai gali derinti darbą su savo asmeniniais įsipareigojimais (pavyzdžiui, šeimos). Saugumas reiškia sąlygas darbuotojams kelti arba keisti kvalifikaciją, taip išlaikant profesinius gebėjimus, (pavyzdžiui, keičiantis technologijoms, standartams ir pan.), taip pat efektyvią socialinės saugos sistemą, užtikrinančią valstybės paramą laikinai netekus darbo. Institucinėje *flexicurity* sampratoje darbuotojams sudaromos sąlygos tobulinti profesinę kvalifikaciją. Be to, turi būti sudaromos prielaidos tiek darbdaviams laisviau keisti darbuotojus, tiek ir darbuotojams keisti darbus. Šis aspektas, autoriaus nuomone, ir kelia daugiausiai problemų. Paprasčiausias teisinis reguliavimas (įstatymų leidėjo valia) čia nėra pakankamas, kadangi tokios aplinkos sukūrimui nepakanka vien tik teisės normų sistemos. Analizuojant valstybių, kuriose *flexicurity* sėkmingai veikia, pavyzdžius, akivaizdu, kad teisinis reguliavimas čia yra tik papildomas veiksnys tokios aplinkos sukūrimui. Tam, kad sistema veiktų tinkamai būtinas socialinis sutarimas, kuris yra daugiau socialinės raidos rezultatas nei teisėkūros padarinys. Tiek Danijos, tiek ir Nyderlandų pavyzdžiai rodo, kad *flexicurity* veikia atitinkamoje socialinėje plotmėje – t. y. pati socialinė – ekonominė valstybės sandara turi būti adaptuota šių principų įgyvendinimui. Tai susiję ir su teisinės sąmonės ir darbo santykių kultūros kategorijomis. Vien dėl šių priežasčių darbo santykių lankstumo ir saugumo (*flexicurity*) „adaptavimas" ir yra komplikuočiausias. Dėl šių priežasčių Europos Komisija kritikuojama ir mokslininkų. Pavyzdžiui, Stokholmo universiteto profesorius Lars Calmfors teigia, kad Europos Komisija savo 2007 metų komunikate supainiojo primones su tikslais, apibrėžė daug nepasiekiamų tikslų ir nepagrindė tikrosios lankstumo bei saugumo vertės ES rinkai.[56] Ir su šiais argumentais sunku būtų nesutikti.

Darbo santykių lankstumas ir saugumas (*flexicurity*) Europos Sąjungos institucijų įvardinamas kaip būdas išsaugoti Europos socialinį modelį užtikrinant ir didinant Europos Sąjungos konkurencingumą.[57] Tai aiškinama tuo, kad veikiant globalizacijai ir vis didėjant didelę reikšmę ekonomikai turintiems technologiniam pokyčiams, kai verslo kaita ir prisitaikymas ypač priklauso nuo greitų sprendimų, per didelė darbuotojų apsauga siekiant išsaugoti konkrečią darbo vietą tiesiog netenka prasmės. Stagnuojanti darbo rinka su labai gerai nuo atleidimų apsaugotais darbuotojais nesudaro sąlygų efektyviai darbuotojų kaitai ir taip kliudo greitai prisitaikyti prie ekonominių pokyčių. Todėl socialinė sauga turi būti suprantama ne kaip konkretaus darbuotojo konkrečios

---

55 Pavyzdžiui, Ispanijoje ir Prancūzijoje supaprastinus terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo tvarką. Beje, Prancūzijoje šis įstatymo leidėjo žingsnis 2006 metais sukėlė didelius neramumus.

56 Calmfors, L. Flexicurity – An Answer or a Question? Swedish Institute for European Policy Studies (SIEPS). European Policy Analysis. 2007, 6 (November):1-5.

57 Flexicurity in EU. EUbusiness [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://www.eubusiness.com/topics/employment/flexicurity2>.

darbo vietos išsaugojimas, o kaip konkretaus darbuotojo išsaugojimas darbo rinkoje. Tai reiškia, kad darbo santykių stabilumo principas yra įgyvendinamas kur kas platesniame kontekste – darbuotojui garantuojamas darbas, tačiau nebūtinai tas, kuriame jis dirba dabar. Darbuotojui turi būti sudaromos tik prielaidos lengvai įsidarbinti kitur. Žinoma, toks požiūris progresyvus, tačiau vertintinas nevienareikšmiškai, kadangi nemažos dalies valstybių (tame tarpe ir Lietuvos) nacionalinė teisė dalį darbinių garantijų sieja būtent su darbo nepertraukiamumu konkrečioje darbo vietoje, o tai, autoriaus nuomone, yra dar vienas lankstumo ir saugumo pusiausvyros įgyvendinimo stabdys.

A. Gwiazda teigia, kad *flexicurity* ne tik tapo pagrindiniu Europos užimtumo ir peržiūrėtosios Lisabonos strategijų, tačiau ir nacionalinių užimtumo politikos gairių leitmotyvu.[58] Ir su tuo turėtume sutikti, kadangi pastarojo laikmečio darbo teisės normų teisėkūros procesai atspindi ne socialinių partnerių tarpusavio derybų rezultatą, o dažniausiai vertinami per darbo santykių lankstumo ir saugumo prizmę. Todėl logiška, kad *flexicurity* sampratų ir aiškinimų yra įvairių – nuo galimybių sudaryti terminuotąsias sutartis be apribojimų, darbo sutarčių nutraukimo be svarbių priežasčių, iki lankstaus neriboto darbo laiko, viršvalandžių. Darbo santykių stabilumo ir saugumo klausimai dažnai lieka antraeiliai.

2008 metais Europos Komisija Europos Sąjungos Tarybos raginimu pradėjo „Flexicurity misiją", kurios pagrindinis tikslas – lankstumo darbo rinkose ir darbuotojų užimtumo saugumo pusiausvyros – *flexicurity* perkėlimas į nacionalines rinkas. Tai buvo greičiau reklaminė akcija, kurios metu Prancūzijos, Slovėnijos atstovai[59], kartu su Europos socialiniais partneriais Prancūzijoje, Švedijoje, Suomijoje, Lenkijoje ir Ispanijoje pristatė darbo santykių lankstumo ir saugumo (*flexicurity)* koncepciją. Komisijos teigimu, šis projektas turėjo pasiekti darbdavius, darbuotojus ir skatinti jų supratimą apie *flexicurity* ir jos naudą nacionalinei ekonomikai. Anot Europos Sąjungos Užimtumo reikalų komisaro *Vladimir Špidla, flexicurity* požiūris padeda derinti tinkamą lankstumą darbo rinkoje, darbuotojams ir darbdaviams įveikti pokyčius bei užtikrinti reikiamą darbuotojų apsaugą. Ši Europos Komisijos iniciatyva padės Europos Sąjungos lyderių įtvirtintus darbo santykių lankstumo ir saugumo (*flexicurity*) principus įgyvendinti nacionaliniu, regioniniu ir vietiniu lygmeniu – per trumpą laiką kuo daugiau darbuotojų priimant į geras darbo vietas[60]. Galiausiai 2009 metų vasarą Europos Sąjungos Taryba nusprendė, kad krizės laikotarpiu lankstisauga (*flexicurity*) yra svarbi priemonė darbo rinkoms paskatinti.[61]

Flexicurity studijoms iš tiesų pastarąjį dešimtmetį skiriama daug dėmesio – ši tema populiari tiek tarp mokslininkų, tiek ir tarp politikų. Kelių valstybių socialinės gerovės pavyzdžiu bandoma diegti darbo santykių lankstumo ir saugumo principus

---

58 Gwiazda, A. The Europeanization of flexicurity: The Lisbon Stategy's impact on employment policies in Italy and Poland. Journal of European Public Policy. 2011, 18(4): 546-565.

59 Prancūzija tuo metu pirmininkavo Europos Sąjungai, Slovėnija ruošėsi perimti pirmininkavimą.

60 EU reaches out to promote flexicurity approach in the Member States. Europa press releases RAPID [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-11-08]. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/758&
format=HTML &aged=0&language=EN&guiLanguage=en>.

61 Council Conclusions on Flexicurity in times of crisis. 2947th Employment, Social Policy, Health nad Consumer Affairs Council meeting, Luxembourg, 2009. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/108369.pdf>.

Europos erdvėje. Negalima nesutikti, kad paskatos yra iš tiesų pažangios, tačiau akivaizdu, kad *flexicurity* principams įgyvendinti nepakanka vien tik politinių lozungų. To priežastys galėtų būti kelios. Pirmiausia - ekonominis išsivystymas. Jeigu *flexicurity* suprastume kaip teisinio reguliavimo metodą, o ne atskirų jos elementų įgyvendinimą (sutarčių nutraukimą, neribotą darbo laiką ir pan.), ekonominis šalies išsivystymas yra labai svarbus. Darbo rinkos lankstumui gal ir pakanka įstatymų leidėjų valios, sutarus su socialiniais partneriais, pakeisti darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus, tačiau kito – labai svarbaus *flexicurity* elemento – socialinės apsaugos ar bent darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimui reikalingos brangiai kainuojančios užimtumo programos, nekalbant jau apie socialines išmokas. Antra, kolektyvinių derybų išsivystymo laipsnis. Darbo santykių lankstumo ir saugumo (*flexicurity*) principai geriausiai veikia ten, kur kolektyvinių derybų kultūra yra išvystyta. Nors, pavyzdžiui, L. Calmfors, kritikuodamas Europos Komisijos 2007 metų komunikatą, abejoja socialinio susitarimo verte[62], mūsų nuomone, būtent socialinis dialogas yra itin svarbus veiksnys siekiant darbo santykių lankstumo. Tai sietina su tam tikra atsvara neigiamai visuomenės reakcijai, kada darbo santykių lankstumą sąlygojančios priemonės – o tai paprastai reiškia tam tikrus praradimus darbuotojams, kyla ne tiesiogiai iš įstatymų leidėjo valios, o jas paskatina visuomeniniai susitarimai – kompromisai. Visuomenė visuomet lengviau prisitaiko prie savo priimtų sprendimų, nors ir ne itin jai palankių, nei priimtų įstatymų leidėjo. Šiam aspektui, be abejo, lemiamą reikšmę turi ir darbo teisės tradicija – kas formuoja darbo teisinius santykius reguliuojančias teisės normas – socialiniai partneriai, ar valstybė. Tad vėl reikėtų grįžti prie darbo teisės reguliavimo metodo – ten kur dispozityvumo proporcija yra didesnė, susitarimai pasiekiami per kolektyvines sutartis. Ten kur vyrauja daugiau imperatyvų – susitarimai yra gana reti, įstatymas reguliuoja darbo teisinius santykius labiau, nei tai linkę daryti pačios darbo sutarties šalys ar socialiniai partneriai. Be to, darbo teisės tradicija sąlygoja ir darbo kultūrą bei darbo sutarties šalių elgesio kultūrą. Jau minėjome, kad *flexicurity* principai gana sunkiai skinasi kelią nacionalinėse darbo rinkose. Jie pasireiškia epizodiškai ir dažniausiai – primityviai. Nevienodas išsivystymo lygis turi nemažą įtaką ir darbo teisiniams santykiams. Kitaip tariant, tiesiogiai nuo valstybės išsivystymo lygio bei pragyvenimo už uždirbamą atlygį, kaip tai numato Europos socialinė chartija[63], priklauso ir lygiaverčio darbo santykių dalyvių darbinių teisių įgyvendinimo galimybės, nekalbant jau apie socialinės apsaugos sistemas.

1.1.3. Pusiausvyra tarp lankstumo ir saugumo

Kaip jau minėjome, *flexicurity* fenomenas dažnai suprantamas nepagrįstai siaurai. Reikia priminti, kad darbo santykių teisinis reguliavimas yra tik vienas iš trijų kertinių aspektų, kuriais remiasi *flexicurity* reguliavimo metodas. Ypatingo dėmesio ši sritis susilaukia būtent dėl jos socialinio matomumo ir reikšmingumo. Tai suprantama, kadangi ji lankstumo ir saugumo dermėje reprezentuoja lankstųjį pradą. Kiti

---

62 Calmfors, L. Flexicurity – An Answer or a Question? Swedish Institute for European Policy Studies (SIEPS). European Policy Analysis. 2007, 6 (November), p. 3.

63 Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

du elementai – socialinė sauga ir kvalifikacijos kėlimo sistema - labiau susiję su valstybės administruojamais resursais. Šių sričių generatorius yra valstybė, vadinasi, šiems teisiniams santykiams reguliuoti naudojami daugiau administraciniai metodai. Tuo tarpu darbo santykių teisinis reguliavimas yra nemaža dalimi pačių darbo sutarties šalių veiksmais sukurtas produktas. Per teisių ir pareigų vienovės mechanizmą darbo teisinių santykių šalys priima atitinkamus sprendimus – derasi dėl darbo sutarties ir darbo sąlygų ir dėl to ši pusė yra daug labiau matoma darbo teisinių santykių teisinės apyvartos dalyvių. Tuo tarpu, įstatymų leidėjas, kontroliuodamas individualius darbo teisinius santykius dažniausiai nustato minimalias valstybės pageidaujamas vertes, kurių darbo sutarties šalys privalo paisyti.

Darbo santykių lankstumo ir saugumo (*flexicurity*) mechanizmui įgyvendinti lankstumas teisėkūros aspektu gali būti pasiekiamas iš esmės per gana riboto skaičiaus darbo teisės institutų modeliavimą. Darbo ir poilsio laikas, darbo sutarčių sudarymo tvarka bei darbo sutarčių nutraukimo teisinis reguliavimas yra bene dažniausios sritys, per kurias siekiama darbo santykių lankstumo. Šie pagrindiniai darbo teisės institutai iš esmės apima visą darbinę veiklą – patį darbo procesą bei jo organizavimo klausimus. Kiti individualiosios darbo teisės institutai (drausminė ir materialinė atsakomybė, darbo ginčai) yra daugiau padedantys darbo teisinių santykių subjektams įgyvendinti savo teises ir pareigas, tačiau neretai gali būti nenaudojami. Jų panaudojimas *ad hoc* atveju tikėtinas ir galimas tuomet, kai darbo sutarties šalims tai tampa būtina, atsiradus tam tikriems juridiniams faktams arba esant darbo sutarties šalių specifiniams pageidavimams. Pavyzdžiui, drausminė atsakomybė taikoma įvykus tam tikram darbo drausmės pažeidimui, kai darbuotojas nepaiso tinkamo elgesio taisyklių arba netinkamai atlieka savo pareigas. Kitaip tariant, kuomet jis nepaiso darbdavio pageidaujamo ir prašomo elgesio modelio, nustatyto konkrečioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Nepaisant galimų legitimumo problemų, susijusių su vidaus darbo tvarkos taisyklių derinimu su darbuotojų atstovais ar kitokių specifinės vidaus tvarkos nustatymo procedūrų, įprastosios elgesio normos, kurių laikymosi darbdavys tikisi iš darbuotojo, autoriaus nuomone, yra reikšmingos visais atvejais. Iš šios tradicinių vertybių laikymosi pozicijos sudėtinga būtų paneigti ir darbuotojo pareigą vienaip ar kitaip elgtis darbovietėje – taip, kaip pageidauja darbdavys. Materialinės atsakomybės normos padeda šalims spręsti patikėtų vertybių praradimo arba kitus žalos atlyginimo klausimus. Įprastai materialinės atsakomybės normų darbo sutarties šalims reikia tuomet, kai apibrėžiamos darbuotojo teisės ir pareigos jam patikėto turto valdymo atžvilgiu.[64] Kaip ir darbo ginčų reguliavimo mechanizmas darbo teisinių santykių subjektams padeda spręsti kylančius konfliktus dėl darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo.[65]

Dėl savo matomumo ir socialinio reikšmingumo darbo sutarčių sudarymo ir nutraukimo „lankstinimas“ nėra toks kompromisinis, nei, pavyzdžiui, darbo ir poilsio

---

64 Plačiau, Bagdanskis, T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005; Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008.

65 Plačiau, Bužinskas, A. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Vilnius: Registrų centras, 2010; Petrylaitė, D. Vientiso darbo ginčų instituto perspektyvos Lietuvos darbo teisėje. Jurisprudencija, 2008, 8(110):50-56.

laiko teisinio reguliavimo liberalizavimas. [66] Tai sąlygoja darbo, kaip esminės vertybės, suvokimas. Darbas užtikrina asmens egzistenciją visuomenėje. Dirbdamas ir gaudamas atlygį žmogus apsirūpina savo individualius poreikius, todėl darbo netekimas yra didžiulis stresas. Ir nėra svarbu, ar darbo žmogus netenka turtingoje ar skurdžioje valstybėje, ar demokratinėje, ar autoritarinėje santvarkoje, ar pagaliau valstybėse, įgyvendinusiose *flexicurity* modelį. Čia galėtume diskutuoti tik apie darbuotojo, kuris neteko darbo, diskomforto laipsnį, tačiau neabejotinai atleidimas iš darbo ne pačio darbuotojo iniciatyva, ar neturint aiškių planų dėl kito darbo, darbuotojui yra stresas. Tiek asmenine, tiek ir socialine prasme. Nors neturintis darbo žmogus dažnai išlaikomas valstybės socialinės sistemos, tačiau, paramos mechanizmai paprastai nėra absoliutūs – valstybė socialines išmokas moka ribotą laiką, taip atitolindama kritinę darbo netekusio žmogaus padėtį – pajamų netekimą. Todėl darbo sutarčių nutraukimo liberalizavimas įstatymų leidėjų turi būti ypatingai kruopščiai modeliuojamas.

Su darbo santykių nutraukimo problematika labai glaudžiai susijęs terminuotųjų darbo sutarčių teisinis reguliavimas. Bandymai supaprastinti terminuotųjų sutarčių sudarymo sąlygas dažniausiai argumentuojami darbo vietų kūrimo skatinimu.[67] Tas tiesa, bet čia būtina pažymėti ir tai, kad terminuotoji darbo sutartis yra patraukli būtent dėl paprastos jos nutraukimo tvarkos. Ne veltui Europoje terminuotųjų sutarčių sudarymą riboja socialinių partnerių išsiderėtos sąlygos.[68] Terminuotųjų sutarčių sudarymui taikomi apribojimai, tačiau ne dėl to, kad terminuotoji sutartis nepageidaujama darbo rinkoje kaip tokia, o dėl to, kad darbuotojas būtų apsaugomas nuo darbo netekimo – darbo sutarties nutraukimo. Todėl galima daryti išvadą, kad per terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo apribojimus tiesiogiai sąlygojamas mažesnis darbo sutarčių nutraukimų skaičius. Kuo mažiau sudaroma terminuotųjų darbo sutarčių, tuo

---

66 Darbo ir poilsio laiko teisinio reglamentavimo pusiausvyros paieškos sunkiai įsivaizduojamos be socialinio dialogo. Be abejo, valstybėse, kuriose menkai išvystytos socialinio dialogo tradicijos – kaip taisyklė stokojančiose demokratinių procesų, įstatymų leidėjas leidžia sau darbo teisinių santykių reguliavimui naudoti administracinius metodus. Toks reguliavimas yra primestinis – nedažnai atitinkantis pačią darbo teisinių santykių esmę ir dvasią. Darbo ir poilsio laiko teisinio reguliavimo problematiką labai aiškiai iliustruoja jau daug metų vykstančios kautynės dėl darbo laiko direktyvos (Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir Socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Dėl darbo laiko direktyvos persvarstymo" (antras Europos lygmens konsultacijų su socialiniais partneriais etapas pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnį) Briuselis, 2010.12.21. KOM(2010) 801 galutinis). Mokslininkai taip pat neturi vieningos nuomonės, koks teisinis reguliavimas geresnis – griežtas ar lankstesnis. Kaip ir patys darbuotojai ilgas darbo valandas ne visuomet vertina negatyviai – tinkamai įgyvendinant teisingo apmokėjimo už atliktą darbą principą, gaudami atlygį, neretai – atvirkščiai, tai vertina teigiamai. Plačiau, Guobaitė R., Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2012.

67 Darbo kodekso 47, 96, 99, 101, 108, 109, 110, 111, 129, 130, 135, 136, 138, 140, 141, 144, 145, 147, 149, 152, 153, 154, 165, 166, 167, 168, 172, 177, 184, 194, 202, 206, 256, 297 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 116, 190 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projekto (XIP-4555) aiškinamasis raštas. [žiūrėta: 2012-06-20]. < http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=427146>.

68 Tarybos direktyva 1999 m. birželio 28 d. direktyva 99/70/EEB „Dėl Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis". [1999] OL L 175/43.

mažiau tokių sutarčių ir nutraukiama. Taip darbo santykių stabilumo principas yra įgyvendinamas per darbo sutarčių sudarymo tvarką. Apskritai darbo santykių terminuotumą galėtume vertinti kaip iš anksto preziumuojamą darbo santykių pabaigą. Tai reiškia, kad sudarydamas terminuotą darbo sutartį darbdavys *a priori* išreiškia savo valią nutraukti darbo santykius suėjus tam tikram terminui. Vadinasi, šalia lankstaus darbo santykių reglamentavimo problemų turime kalbėti ir apie darbo santykių stabilumą, t. y. saugumą.

Darbo santykių saugumo elementas yra įgyvendinamas ir per darbo teisėje pripažįstamą darbo santykių stabilumo principą. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 8 punkte įtvirtintas darbo santykių stabilumo principas. Šis principas reiškia, kad darbo teisiniai santykiai turi atitikti nuolatinumo kriterijus[69]. Žodis „nuolatinis" reiškia apimantis visą laiką, nepaliaujamas, nekintamas[70]. Šio principo esmė ir tikslas yra apsaugoti darbuotojus nuo didelės darbo teisinių santykių kaitos bei nepagrįsto darbo sutarčių nutraukimo. Tai nėra lengva užduotis esant sparčiai technologijų pažangai, stiprėjant konkurencijai, keičiantis vartotojų poreikiams, kai atsiranda būtinybė tradicinį statinių darbo teisinių santykių modelį padaryti lankstesnį – pritaikyti prie pokyčių bei ekonominių procesų dinamikos[71]. Darbo teisės mokslininkai neretai šį principą sieja tik su darbo sutarčių nutraukimu darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Iš tiesų, darbo teisinių santykių stabilumo principas yra įtvirtintas Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva", kurios 4 straipsnyje nustatyta, kad darbo santykiai su darbuotoju nenutraukiami, jeigu nėra tokiam nutraukimui pagrįstos priežasties, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais[72]. Tačiau, autoriaus nuomone, atskleidžiant darbo teisinių santykių stabilumo principo turinį nepakanka apsiriboti vien tik šiuo aspektu. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos[73] 30 straipsnis nustato, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju[74]. Akivaizdu, kad Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje įtvirtinto darbuotojo apsaugos nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju mechanizmas turi būti suprantamas kur kas plačiau nei Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 158 įtvirtinta apsauga. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos nuostatose

---

69 Nekrošius, I.; Dambrauskienė, G.; Davulis, T., *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys.*Vilnius: Justitia, 2003, p. 33-34.

70 Keinys, St.; Klimavičius, J., *et al. Dabartinės Lietuvių kalbos* žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993, p. 444.

71 Kiselev, I. Ja. *Novyj oblik trudovogo prava stran zapada* [New Shape of Labour Law of Western Countries]. Moskva: Bizness-shkola, 2003, p.8-10.

72 ILO Termination of Employment Convention 158 (adopted 22 June 1982, entered into force on 23 November 1985). [interaktyvus]. Geneva, 1982 [žiūrėta 2011-01-12].< http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>.

73 Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [2010] OL C83/02.

74 Europos Sąjungos kompetenciją leidžiant tam tikrus aktus bei jos įgaliojimai nurodomi 2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojusios Lisabonos sutartimi iš dalies pakeistoje Europos Bendrijos steigimo sutartyje, kurios pavadinimas pagal Lisabonos sutarties 2 straipsnio 1 punktą pakeistas į Sutartį dėl Europos sąjungos veikimo. Lisabonos sutartimi taip pat pripažįstamos Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje išdėstytos teisės, laisvės ir principai, o ši chartija tapo teisiškai privaloma.

darbo sutarties nutraukimas nėra apibrėžiamas kaip priežastis, dėl kurios galėtų būti pažeistos darbuotojo teisės, o vartojama „nepagrįsto atleidimo“ sąvoka.[75]

Tokiu būdu darbo santykių stabilumo principas, kylantis iš vadinamojo darbo sutarčių priežastingumo principo, nustatančio, kad neterminuotos darbo sutartys atitinka nuolatines darbo vietas ir, atvirkščiai, terminuotos darbo sutartys atitinka laikinus darbus[76], yra įgyvendinamas per darbo sutarčių nutraukimui taikomus mechanizmus (tvarką). Tai reikštų, kad šio principo įgyvendinimas iš esmės įpareigoja kiekvienai konkrečiai darbo sutarties rūšiai nustatyti atitinkamą jos sudarymo, vykdymo bei nutraukimo mechanizmą ir sąlygas.

Viena iš pagrindinių darbo teisės funkcijų, iš esmės nulėmusių šios teisės šakos susiformavimą, yra socialinė, t. y. stipriau ginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojų – interesus[77]. Tad realizuojantis šiai socialinei darbo teisės funkcijai yra nustatomi tam tikri jos įgyvendinimo būdai. Pavyzdžiui, vienas iš būdų šiai darbo teisės socialinei paskirčiai įgyvendinti – darbo sutarčių nutraukimo specifinės taisyklės. Reikia paminėti ir darbo teisės normas, įtvirtinančias darbo teisinių santykių tęstinumą, pavyzdžiui, darbdavio pareiga informuoti pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančius darbuotojus apie galimybę įsidarbinti nuolatiniam darbui, arba apribojimai nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę[78].

Tokiu būdu apibendrinant galėtume konstatuoti, kad darbo teisinių santykių stabilumo principas, realizuojant darbo santykių saugumo aspektą, gali būti įgyvendinamas įvairiais būdais:

a) per teisės normas, nustatančias specifines darbo sutarčių nutraukimo taisykles;
b) per teisės normas, numatančias darbdavio pareigą informuoti darbuotojus apie galimybes iš mažiau saugaus darbo pareiti į saugesnį – nuo mažiau stabilių darbo santykių (darbas pagal laikinąsias, terminuotąsias darbo sutartis) prie stabilių darbo teisinių santykių (darbas pagal nuolatinio (įprastines) darbo sutartis);
c) per teisės normas, nustatančias ribojimus nutraukti darbo sutartį pertvarkant darbdavį, jį reorganizuojant ar perduodant (pardavimo, nuomos ar kitu būdu).

Darbo santykių lankstymo ir saugumo dermė yra neabejotinai ekonomiką katalizuojantis veiksnys. Darbo sutarčių nutraukimo liberalizavimas dažniausiai įvairių valstybių ekonominių rodiklių, patrauklumo reitingavimo agentūrų vertinamas kaip

---

75 Teisės aktų leidyboje ir mokslinėje literatūroje kalbant apie darbo teisinių santykių pabaigą, vartojami trys terminai: darbo sutarties pasibaigimas, darbo sutarties nutraukimas ir atleidimas iš darbo. Terminai artimi savo prasme, tačiau jokiu būdu ne identiški. Pati plačiausia sąvoka – darbo sutarties pasibaigimas. Darbo sutarties nutraukimo sąvoka reiškia darbo sutarties pasibaigimą esant vienos iš sutarties šalių valios išraiškai arba darbo sutarties šalims susitarus. Be to, tokia išvada darytina ir analizuojant teisės aktus. Atleidimo iš darbo sąvoka paprastai suprantama kaip darbo sutarties nutraukimo sinonimas, tačiau dėl aiškumo reikia pažymėti, kad atleidimas iš darbo turi būti suprantamas kaip darbo sutarties pasibaigimo pasekmė. Plačiau: Nekrošius, I., *et al. Darbo teisė.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 243.

76 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, p. 80-81.

77 Nekrošius, I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 248.

78 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 4 dalis, 138 straipsnis. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-1914.

vienas iš reikšmingiausių. Tai, kad griežtas teisinis reguliavimas, susijęs su darbo ir poilsio laiku, darbo sutarčių nutraukimu ar darbuotojų garantijomis gali būti investicijas į šalies ūkį ribojančiu veiksnius pripažįsta ir Lietuvos Vyriausybė savo investicijų skatinimo 2008-2013 metais programoje.[79] D. Autor, W. Kerr, A. Kugler apskritai kelia klausimą, kad darbo santykių apsauga, dėl kurios padidėja atleidimo iš darbo kaštai, turi tiesioginę įtaką produktyvumo mažėjimui.[80] Tačiau reikia pažymėti, kad beatodairiškas teisinis dereguliavimas gali tapti pražūtingu, jeigu būtų pasikėsinta į darbo teisės šakos pamatinę paskirtį. Darbo teisė evoliucionavo iš civilinės teisės ir yra unikali dėl savo apsauginės funkcijos pasireiškimo. Kita vertus, šiuolaikinei ekonomikai kieta ir nelanksti darbo teisė nėra priimtina. Todėl laimi tos valstybės, kurios liberalizuodamos darbo teisę supaprastina ir darbo sutarčių nutraukimo teisinį reguliavimą.

Flexicurity uždavinys – rasti pusiausvyrą tarp lankstumo ir saugumo. Tokios pusiausvyros pavyzdžiu galėtume laikyti europietiškąjį terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo modelį: griežtos sąlygos terminuotųjų sutarčių sudarymui, tačiau nėra jokių apribojimų jų nutraukimui. Danijos *flexicurity* modelyje – supaprastintos darbo sutarčių nutraukimo sąlygos, tačiau stiprus valstybės vaidmuo vėliau rūpinantis darbo netekusiu žmogumi. Todėl, vertindami darbo sutarčių nutraukimą per *flexicurity* prizmę, turime ieškoti pusiausvyros tarp lankstumo ir apsaugos. Ši pusiausvyra, be abejo, atsiranda derinant skirtingų darbo teisės institutų normas – pavyzdžiui, lankstus darbo laiko teisinis reguliavimas atitinka poilsio laiko, darbo apmokėjimo garantijas, darbo santykių stabilumą užtikrinančias normas. Darbo sutarčių nutraukimo liberalizavimui praktikoje gana sudėtinga rasti atsvarą. Įprastai lengvai darbo sutartis nutraukti leidžiantis teisinis reguliavimas reiškia tik tiek, kiek lengvai bus nutraukta darbo sutartis su darbuotoju ir jis neteks darbo. Normaliomis rinkos sąlygomis, kai nėra įvairių kataklizmų, toks modelis gali būti ir pozityvus – darbuotojas paprasčiau keičia darbą, neprisiriša prie konkrečios darbo vietos – tai žmogaus socialinį statusą veikia teigiamai – jis išmoksta daugiau darbų, tobulėja dirbdamas įvairiomis sąlygomis. Ryškiausiu liberalaus darbo santykių teisinio reguliavimo pavyzdžiu galėtume laikyti Jungtinėse Valstijose įsitvirtinusią valios (*angl. at will*) doktriną, kuri mokslininkų vertinama gana nevienareikšmiškai: vieni ją gina per pamatinių teisių prizmę, kiti – atvirkščiai, naudodami panašius argumentus ją itin peikia. Manome, kad nagrinėjant darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės problematiką per darbo santykių lankstumo ir saugumo prizmę tikslinga analizuoti absoliučios valios nutraukti darbo santykius teisinius ir socialinius aspektus. Siekdami atskleisti pagrindinius darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros įtakos aspektus darbo santykių nutraukimui darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, turėtume lyginamuoju aspektu analizuoti skirtingose teisinėse sistemose įsitvirtinusias darbo santykių reglementavimo tradicijas, o ypač absoliučios darbdavio valios nutraukti darbo santykius pasireiškimo galimybes. Tokiai analizei, manytume, ypač tinka dažnai itin lanksčiu ir progresyviu vadinamas kraštutinis liberalus Jungtinių Valstijų darbo santykių

---

[79] Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 19 d. nutarimas Nr. 1447 „Dėl investicijų skatinimo 2008-2013 metų programos patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2008, Nr. 7-239.

[80] Autor, D.H., Kerr, W.R., Kugler A.D. Does Employment Protection Reduce Productivity? Evidence From US States. The Economic Journal. 2007, 117(521): 189-217. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://onlinelibrary.wiley.com.skaitykla.mruni.eu/doi/10.1111/j.1468-0297.2007.02055.x/abstract>.

nutraukimo teisinis reguliavimas, kuriame pripažįstama absoliuti darbdavio valia be jokios priežasties atleisti darbuotoją iš darbo.

1.2. Darbdavio valia nutraukiant darbo santykius nesant darbuotojo kaltės

Moderniojoje visuomenėje daugelis tampa priklausomi nuo darbo santykių – tai yra pagrindinis pajamų šaltinis ir pragyvenimo garantas, daugelis žmonių yra priklausomi nuo gaunamo darbo užmokesčio, kartu tai reiškia, kad nemažai žmonių tiesiogiai priklausomi nuo kitų žmonių – tų, kurie juos įdarbina ir tą užmokestį moka. Akivaizdu, kad esant tokiems santykiams darbo sutarčių šalys nėra lygios, nors šis principas yra visuotinai deklaruojamas. Šalių lygybė yra socialinė siekiamybė, tačiau dėl rinkos dinamikos ir įvairiapusiškumo, ji praktiškai neįmanoma. Darbo santykių šalių lygybė tiesiogiai priklauso nuo darbuotojo kvalifikacijos ir įgūdžių paklausos darbo rinkoje. Kuo darbuotojo kvalifikacija yra aukštesnė ir jis yra paklausesnis, tuo derybos dėl darbo sutarties sąlygų yra lygesnės. Tačiau reikia pripažinti, kad daugeliu atvejų šalių derybinės pozicijos nėra lygiavertės ir darbuotojo pasirinkimo laisvė yra ribojama darbdavio pasirinkimo laisvės. Atitinkamai, būdamas silpnesnėje pozicijoje, darbuotojas yra labiau priklausomas ir pažeidžiamas, kai kalbame apie darbo santykių nutraukimą. Svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį ir yra tam tikras darbo santykių stabilumą užtikrinantis saugiklis.

Pakankamo arba teisėto pagrindo (*angl. „just cause"*) teisinė doktrina pripažįstama daugelio valstybių nacionalinėje teisėje. Tai yra teisinis terminas, reiškiantis, kad darbdavys, atleisdamas darbuotoją iš darbo, privalo jį tinkamai perspėti, motyvuoti jo atleidimą arba sumokėti tam tikrą kompensaciją už įspėjimo laikotarpį. Pavyzdžiui, B. Tolkunova teigia, kad darbo sutarties nutraukimas laikomas teisėtu, jeigu atitinka šias pagrindines sąlygas:

1) įstatyme nurodytas darbo sutarties nutraukimo (darbuotojo atleidimo iš darbo) pagrindas atitinka faktines darbo sutarties nutraukimo aplinkybes;
2) laikomasi darbo sutarties nutraukimo procedūros, nustatytos konkrečiam darbo sutarties nutraukimo pagrindui;
3) priimamas sprendimas (išreiškiama valia) dėl darbo sutarties nutraukimo.[81]

Priešingybe tokiai nuomonei galėtume laikyti amerikietiškąją valios doktriną, kurios esmė – laisvas darbo sutarties šalių valios pasireiškimas. Tad akivaizdu, kad apskritai darbo teisiniuose santykiuose šalių valia susikuriant teises ir pareigas yra lemiama. Vadinasi, darbo teisiniai santykiai nėra galimi be atitinkamai pasireiškusios subjektų valios. Tačiau, reikia pažymėti, kad darbo santykių subjektų valia nebūtinai yra absoliuti. Valios doktrinoje šalių apsisprendimo galimybės praktiškai neribotos, kadangi šalys, išreikšdamos savo valią, turi galimybę priimti ir pačius svarbiausius sprendimus darbo teisiniuose santykiuose, tokius kaip darbo sutarties nutraukimas. Juolab, kad čia kalbame apie absoliučią teisę nutraukti darbo santykius vienašališkai. Absoliuti teisė be

[81] Толкунова, Б. Н. Трудовое право. Курс лекций. Москва: ООО «ТК Велби», 2003, с. 127

pareigos yra privilegija[82]. Absoliučią darbdavio teisę nutraukti darbo santykius pripažįstančiose valstybėse šalys turi atitinkamą privilegiją nutraukti tarpusavio darbinius ryšius, o griežtesnio teisinio reglamentavimo šalyse, tarp jų ir Lietuvoje, darbdavio valia yra ribojama teisės normų. Darbo sutarties nutraukimo iniciatyva priklauso abiems darbo sutarties šalims. Tai reiškia, kad darbo sutarties nutraukimą gali inicijuoti tiek darbuotojas, tiek ir darbdavys. Darbo sutarties nutraukimo tvarką reglamentuoja valstybių įstatymai. Vadinasi, darbo sutarties nutraukimui turi būti taikomos ir specifinės taisyklės – vien tik vienos iš darbo sutarties šalių pareikštos valios nepakanka.

Darbo teisės raidoje, atsižvelgiant į bendrosios teisės sistemos specifiką, valios doktrina keitėsi ir šalių, tiksliau – vienos iš šalių (darbdavio) galimybės atleisti darbuotoją visiškai be jokių motyvų buvo apribotos teisės išimčių. Toks procesas įpareigojo darbdavius vertinti darbo santykių nutraukimo pagrįstumą ir atitinkamai sumenkino galimybes pasinaudoti privilegijomis. Tuo pat metu darbuotojo absoliuti teisė išeiti iš darbo nėra suvaržyta. Taip galėtume teigti, kad darbo teisinių santykių šalys neturi galimybės vienodai pasinaudoti darbo teise. Teisinės normos vieną iš šalių lyg ir diskriminuoja, neleisdamos elgtis lygiaverčiai kitai šaliai. Tačiau toks įspūdis yra tik labai paviršutinis. Pirmiausiai turėtume prisiminti darbo teisės, kaip atskiros teisės šakos, pagrindinę - apsauginę funkciją. Per apsauginius mechanizmus darbo teisės normos įgalina darbo santykių subjektus turėti vienodas ar bent panašias startines pozicijas. Tas pats pasakytina ne tik apie darbdavių ir darbuotojų tarpusavio teisių ir pareigų įgyvendinimą, bet ir pačių darbuotojų „išlyginimą“. Diferenciacijos principas darbo teisėje leidžia ir patiems darbuotojams įgyti tokias pat, ar bent jau panašias galimybes lygiaverčiai konkuruoti darbo rinkoje.[83] Tačiau šiame darbe mus labiau domina ne darbuotojų tarpusavio, bet darbuotojo ir darbdavio santykis. Darbo teisiniuose santykiuose dalyvauja trys šalys: darbuotojas, darbdavys ir valstybė. Autoriaus nuomone, tikrieji darbo teisiniai santykiai susiklosto tarp pirmųjų dviejų subjektų - darbuotojo ir darbdavio. Valstybės dalyvavimas nėra labai pageidaujamas. Tačiau tuo pat metu turime pripažinti, kad darbo teisės apsauginis mechanizmas savireguliacijos būdu vargu ar galėtų tinkamai veikti. Tuomet kyla dilema – kada valstybė turi tapti aktyviu darbo teisinių santykių dalyviu: ar nustatydama tam tikras apsaugines normas, pagrindus, taisykles, tvarkas, ar sukurdama socialinį paramos mechanizmą, kuris padėtų silpnesniajai darbo teisinių santykių šaliai – darbuotojui tinkamai įgyvendinti savo teises. Kai nėra nei vieno, nei kito, autoriaus nuomone, kyla klausimas kaip pavadinti susiklosčiusius teisinius santykius. Kyla abejonių, ar, pavyzdžiui, absoliučios valios, be jokių teisinių apribojimų sudaryti bei nutraukti darbo sutartį, sąlygomis susiklosčiusius teisinius santykius galime vadinti darbo teisiniais santykiais, ar veikiau tai civilinės teisės reguliavimo sritis. Tokia dilema nesunkiai pateisinama – darbo ir civilinės teisės konfliktas pastarąjį pusę amžiaus yra akivaizdus.[84]

---

82 Vaišvila, A. Teisės teorija. Trečiasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2009, p. 104-107.

83 Usonis, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. Vilnius: Jurisprudencija. 2003, 40(32): 85–91.

84 Dambrauskienė, G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. Jurisprudencija. 2002, 28(20): 7-16; Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d., Vilnius: UAB Forzacas, 2004.

Svarbių priežasčių atleisti darbuotoją iš darbo problematiką nagrinėję rusų mokslininkai, pvz, L.S. Talis mano, kad neturi būti leidžiama atleisti darbuotoją iš darbo be svarbios priežasties ir tinkamo darbo netekimo kompensavimo. Mokslininkas pažymi, kad piktnaudžiavimu reikia laikyti darbuotojo atleidimą iš darbo ne dėl to, kad tai gyvybiškai svarbu įmonei, bet dėl kitų mažai argumentuotų subjektyvių priežasčių. Pavyzdžiui, dėl asmeninės antipatijos ar darbdavio įsivaizduojamo nepakankamo darbo našumo ir pan. Tokiu atveju darbdavys turi būti atsakingas už padarytą žalą.[85] L. S. Talis akcentavo ypatingą darbo santykių kilmę ir būtinybę tinkamai motyvuoti darbo sutarties nutraukimą, tuo pat metu pripažindamas, kad darbuotojų atrankos ir jų atleidimo iš darbo teisė priklauso darbdaviui ir negali būti iš jo atimta, kadangi įmonei tai padarytų daug žalos. Be to, darbo sutarčių nutraukimo teisinis reguliavimas negali būti prilyginamas civilinių sutarčių nutraukimui. Panašios nuomonės laikėsi ir K. M. Varšavskis, teigęs, kad darbo santykių stabilumo principo vidinė reikšmė yra tai, kad tol, kol darbuotojas neturi jokių garantijų prieš absoliučią teisę nutraukti su juo darbo sutartį ir atleisti jį iš darbo, tol jis negali būti laikomas lygiateisiu su darbdaviu.[86]

R. Livščicas mano, kad darbo teisinių santykių teisinio reguliavimo humaniškumą ir demokratiškumą lemia tai, kad darbuotojo ir darbdavio padėtis nutraukiant darbo sutartį nėra vienoda: darbuotojas yra laisvas bet kuriuo metu nutraukti darbo sutartį savo noru, o darbdavio teisė yra griežtai ribojama įstatymu.[87] Tačiau ilgainiui, didėjant darbo rinkų dinamikai bei modernėjant ekonomikai, tokia pozicija tapo ne visiškai atitinkanti lūkesčius ir varžanti ūkio subjektų iniciatyvas. Moderni socialinė-ekonominė aplinka nebeleidžia patikimai prognozuoti ekonominių ir socialinių virsmų. Tai reiškia, kad tradiciniai darbo santykiai tampa pernelyg griozdiški ir komplikuoti – rinkoms reikalingi lengvai įdarbinami, lengvai atleidžiami ir greitai perkvalifikuojami darbuotojai. Akivaizdu, kad pati darbdavio teisė atleisti darbuotojus iš darbo negali būti paneigta, tačiau ji turi būti ir reguliuojama atitinkamomis priemonėmis. Todėl sutinkant su R. Livšico nuomone, daug logiškiau darbo sutarties nutraukimo pagrindu laikyti ne konkrečią situaciją, o priežastį, dėl kurios darbo santykiai tapo negalimi.[88] Kai kurie darbo teisės mokslininkai, pavyzdžiui V. Tiažkijus, ir darbo sutarties nutraukimo pagrindus klasifikuoja pagal šalių valią[89]. Taigi darbo sutarties pasibaigimas galimas: a) be išreikštos darbo sutarties šalių valios ir b) išreiškus vienai iš darbo sutarties šalių atitinkamą valią nutraukti darbo sutartį. Sutartiniuose santykiuose visuotinai pripažįstamas šalių lygybės principas, reiškiantis, kad sutartį sudarančių šalių padėtis yra vienoda. Tai reiškia, kad sutartį sudarančių šalių valia iš esmės turi būti suderinta, kitaip sutartis neatitiks šalių interesų, t. y. šalys negalės išreikšti savo tikrosios valios

85 Лушников, А.М., Лушникова, М. В. Курс трудового права. Т. 2. Москва: Статут, 2009, с. 338.

86 *Ibid*, с. 339.

87 Лившиц, Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. Москва, 1989, с. 60.

88 Лившиц, Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. Москва, 1989, с. 62-63.

89 V. Tiažkijaus nuomone, darbo sutarties nutraukimo pagrindai klasifikuotini į a) darbo sutarčių nutraukimo pagrindus išreiškus darbo sutarties šalims valią ir atsiradusius dėl abiejų šalių suderintų valingų poelgių, veiksmų, ar abiejų šalių valios sąlygotų aplinkybių, ir b) darbo sutarčių nutraukimo pagrindus išreiškus valią vienai iš šalių, t. y. atsiradę ne dėl abiejų šalių suderintos valios, tačiau dėl tam tikrų aplinkybių įgalinantys vieną iš darbo sutarties šalių nutraukti darbo sutartį net jeigu kita šalis tokios valios ir nepareiškia. Plačiau: Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p.

sutartiniuose santykiuose. Darbo teisėje valios išraiškos elementas taip pat yra labai svarbus. Darbo teisiniuose santykiuose šalių interesai yra iš esmės skirtingi, nors tikslas iš esmės nesiskiria. Darbo sutarties šalys yra suinteresuotos gauti didžiausią naudą mažiausiomis sąnaudomis. Bet šalių interesai yra priešingi – darbdavio interesas turėti kuo mažesnius kaštus iš esmės neatitinka darbuotojo intereso gauti kuo didesnį atlyginimą. Kaip ir kitas darbdavio interesas, kad kuo daugiau darbo atliktų kuo mažiau darbuotojų, t. y. nustatyti kuo didesnes darbo normas darbuotojams. O darbuotojai labai aukštomis darbo normomis vargu ar kada būna suinteresuoti. Darbo teisiniuose santykiuose šių interesų derinimas yra neišvengiamas ir visuomet būtinas. Žinoma, interesų pusiausvyrai į vieną ar kitą pusę (kuriai iš darbo sutarties šalių sutarties sąlygos yra naudingesnės), didelę įtaką daro ekonominiai veiksniai, darbo pasiūla ir paklausa darbo rinkoje ar pagaliau socialinė sankloda. Tačiau šiems skirtingiems interesams suderinti visuomet būtina tinkamai išreikšta darbo sutarties šalių valia. Lietuvos teismų praktikoje suderintos (tikrosios) šalių valios aspektas yra vertinamas, kaip vienas pamatinių darbo santykių šalių tarpusavio interesų suderinimo instrumentų, dažnai lemiančių santykių turinį, kurio aiškinimu teismai vadovaujasi spręsdami ginčus darbo bylose.[90] Darbo teisiniuose santykiuose darbo sutarties šalių valios pasireiškimas yra labai svarbus nuo pat santykių pradžios – kuomet šalys valią išreiškia sudarydamos darbo sutartį ir derėdamosi dėl darbo sutarties sąlygų. Vėliau, vykdydamos darbo sutartį, šalys taip pat dažnai pareiškia savo valią dėl darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo. Todėl labai svarbu suvokti darbo teisių ir pareigų apibrėžtį – ar vien iš darbo sutarties kylantiems įsipareigojimams įgyvendinti reikalinga šalių valia?

Paprastai darbo teisės normos numato galimybę darbo teisinių santykių subjektams pasirinkti vieną ar kitą darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo būdą. Teisės aktais yra sureguliuojami tokie nukrypimai nuo įprastinių darbo sąlygų, kaip viršvalandinis darbas, darbas naktį, darbas poilsio ir švenčių dienomis ir panašiai. Kaip turėtų būti organizuojami tokie darbai paprastai darbo sutartimis nesusitariama, jų organizavimo tvarką ir sąlygas nustato teisės aktai. Darbo organizavimas yra darbdavio prerogatyva, tačiau kai kuriais atvejais viena ar kita darbo organizavimo forma negali būti naudojama, jeigu nėra kitos darbo sutarties šalies – darbuotojo išreikšto sutikimo. Taigi vykdant darbo sutartį taip pat reikalingas valios pasireiškimas – ar sutikti, ar nesutikti su tam tikromis darbo organizavimo formomis.

Kaip jau minėjome, valios pasireiškimas būtinas ne visais darbo sutarties pasibaigimo atvejais. Tačiau šalių išreikšta valia svarbi nutraukiant darbo sutartį. Darbo sutartis gali būti nutraukta tik įstatymų nustatytais pagrindais ir tvarka. Priklausomai nuo darbo sutarties šalių valios ir yra realizuojamos vienokios ar kitokios teisės aktuose įtvirtintos normos – atsiranda darbo sutarties nutraukimo pagrindai. Klasifikuojant darbo sutarties nutraukimo pagrindus pagal šalių valios pasireiškimo laipsnį susiduriame su skirtingais darbo sutarties šalių valios pasireiškimo atvejais. Kai kuriais

[90] Pavyzdžiui, LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 7 d. nutartis byloje 3K-3-260/2004; LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis byloje 3K-7-290/2005; LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 20 d. nutartis byloje 3K-3-59/2007; LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis byloje 3K-3-300/2007; LAT Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 24 d. nutartis byloje 3K-7-149/2012 ir kt.

atvejais būtina suderinta abiejų darbo sutarties šalių valia dėl darbo sutarties nutraukimo fakto bei sąlygų. Kitais atvejais, pakanka vienos iš šalių išreikštos valios, o kitos darbo sutarties šalies valia nėra svarbi juridiniam faktui – darbo sutarties pasibaigimui atsirasti. Be to, kai kuriais atvejais nutraukiant darbo sutartį, šalių valia gali ir nebūti pareikšta, nes teisės aktai numato teisę arba pareigą nutraukti darbo sutartį.

Darbo sutarties nutraukimas sukelia tam tikras pasekmes. Dažnu atveju atleistas iš darbo darbuotojas patiria neigiamas emocijas bei tam tikra prasme yra socialiai pažeidžiamas - netenka pragyvenimo šaltinio, nebegali patenkinti savo egzistencinių poreikių. Darbo teisės doktrinoje iš esmės vyrauja dvi darbo sutarčių nutraukimo koncepcijos – XIX amžiuje precedento suformuota amerikietiškoji valios doktrina (*angl. employment-at-will*). Pagal šią doktriną, kuri nepaisant to paties teisinio precedento formuojamų išimčių[91], yra pagrindinė Jungtinėse Valstijose, darbdavys, nesant aiškiai išreikšto nustatyto darbo sutarties termino, gali atleisti darbuotoją be įspėjimo bet kuriuo metu dėl bet kokios priežasties, ar iš viso be priežasties. Kita vertus, daugelio pasaulio valstybių nacionalinėje darbo teisėje yra įtvirtintos taisyklės, kad darbo sutartis negali būti nutraukta nesant svarbių priežasčių ar pagrindų, susijusių su darbuotojo elgesiu, darbiniais gebėjimais ar ekonomine situacija įmonėje (*angl. just cause, fair dismissal, unfair dismissal*), tačiau valios aspektas neabejotinai svarbus ir nagrinėtinas atskleidžiant pasirinktą problematiką.

Jeigu amerikietiškoji valios doktrina (*angl. employment-at-will*) būtų taikoma be jokių išimčių, Jungtinių Valstijų darbo teisės sistemoje apskritai nebūtų termino „neteisėtas darbo sutarties nutraukimas“ ar „neteisėtas atleidimas“. Pagal doktriną darbuotojas gali būti atleistas iš darbo dėl bet kokios priežasties ar visiškai be jokios priežasties, o darbo teisinių santykių nutraukimą bet kuriuo metu gali inicijuoti tiek darbdavys, tiek ir pats darbuotojas. Valios doktrinos išimtis per pastaruosius 80 metų formavo teismai savo precedentais bei įstatymų leidėjas, leisdamas įstatymus.[92] Svarbu tai, kad didėjantis įvairių valios doktrinos išimčių bei jų šaltinių skaičius neabejotinai koreguoja nusistovėjusį amerikiečių požiūrį į darbo teisę, o ypač į darbo santykių pasibaigimą. Tokiu būdu valios doktrina išoriškai supanašėja su „rimtos priežasties“ reikalavimu nutraukiant darbo sutartis, tačiau tai nepaneigia josios individualumo ir išskirtinumo.

Valios doktrinos ištakomis laikoma feodalizmo laikų Anglija.[93] Anglų-amerikiečių teisinė sistema ne visuomet leido nutraukti darbo santykius be jokių priežasčių ar

---

91 Valios doktrinos išimtys gali būti suformuotos teisminio precedento ir dažniausiai jos susiformuoja bylose dėl neteisėto atleidimo iš darbo, kai darbuotojai atleidžiami piktnaudžiaujant teise. Kita vertus, išimtys nustatytos ir įstatymais, pvz. diskriminacijos draudimas. Kitais atvejais valios doktrinos išimtys, o kartu ir absoliučios darbdavio teisės apribojimai nutraukti darbo sutartį, nustatomos pačiose darbo sutartyse arba kolektyvinėse sutartyse, susitariant dėl darbo sutarčių nutraukimo taisyklių. Įprastai tai yra nuostatos, kad darbo sutartis gali būti nutraukta tik dėl svarbios priežasties.

92 Nepaisant rimtų pasikeitimų, valios doktrina tebėra taikoma visose Jungtinių Valstijų valstijose išskyrus Montaną.

93 DeGiuseppe, J. The effect of the Employment-At-Will Rule on Employee Rights to Job Security and Fringe benefits. Fordham Urban Law Journal. 1981, 10(1). [žiūrėta 2011-11-25]. <http://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1175&context>.

taisyklių. Nuo XVI a. vidurio iki XVIII a. vidurio Anglijoje galioję samdytojo ir samdinių[94] tarpusavio santykius reglamentavę teisės aktai[95] nustatė, kad sutartiniai darbo santykiai, sudaryti neapibrėžtam terminui, buvo laikomi sudarytais vieneriems metams.[96] Kadangi daugelio Jungtinių Valstijų bendrosios teisės sistemos principų ištakos glaudžiai siejasi su Anglijos teise, kai kurie amerikiečių mokslininkai mano, kad vienerių metų darbo santykių prezumpcija taip pat būdinga ir Jungtinėse Valstijose.[97] Be to, mokslininkai vieningai sutaria, kad valios doktrinos (*angl. employment-at-will doctrine*) ištakomis laikytinas *Horace Woods* traktatas „Apie šeimininko ir tarno teisę"[98] (1877). XX a. pradžioje valios doktrina tapo pagrindine darbo teisės doktrina Jungtinėse Valstijose. Doktriną remiančių mokslininkų nuomone, valios doktrinos įsigalėjimas Jungtinėse Valstijose visiškai atitiko XIX-XX amžių *laissez-faire* dvasią. Valios doktrina įtvirtino sutarčių laisvės principo dominavimą darbo teisiniuose santykiuose ir atitolino nuo teisinio reguliavimo valstybę. Iš esmės detalus teisinis reguliavimas peraugo į sutartinių santykių viršenybę, darbo teisiniai santykiai klostėsi taip, kaip to pageidavo darbo sutarties šalys, o ne valstybė. Šalia to darbuotojų teisių apsaugą užtikrina darbo ginčų sprendimo procedūros, kiekvienas darbuotojas, manydamas, kad jis yra atleistas iš darbo nepagrįstai, turi teisę kreiptis į teismą, ir, galiausiai, darbuotojai, pageidaudami didesnės teisinės apsaugos, visuomet turi teisę dėl darbo sutarties sąlygų derėtis su darbdaviu ir taip susikurti sau stabilesnius darbo santykius.[99]

Unikalu yra tai, kad nuo senųjų laikų valios doktrina Jungtinėse Valstijose praktiškai nepakito ir liko dominuojančiu darbo teisinių santykių principu, leidžiančiu nutraukti darbo sutartis dėl bet kokios priežasties, ar be jokios priežasties apskritai. Laisvos valios principas darbo teisiniuose santykiuose yra labiau pagrįstas ne sutartimi, bet teisine padėtimi. Šiuolaikinėje darbo teisėje labiau įprasti sutartiniai darbo teisiniai

---

94 Plačiau, Deakin, S. The Contract of Employment: A Study in Legal Evolution. ESRC Centre for Business Research. University of Cambrigde, 2001, p.19-28.

95 Senojoje teisinėje terminologijoje Anglijoje šie teisės aktai, apibūdinantys teisinius santykius, susiklostančius tarp darbdavio ir darbuotojo, buvo vadinami *„šeimininko ir tarno įstatymais" (angl. Law of Mater and Servant).*

96 Jacoby, S. The Duration of Indefinite Employment Contracts in the United States and England: An Historical Analysis. Comparative Labour Law. 1982, 5:85-128.

97 Libenson, D. Leasing a Human Capital: Toward a New Foundation for Employment Termination Law. Berkeley Journal of Employment and Labour Law. 2006, 27(1): 77-112. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=831264>.

98 Wood, G., H. A Treatise on the Law of Master and Servant Covering the Relation, Duties, and Liabilities of Employers and Employees. [electronic resource]. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://heinonline.org.skaitykla.mruni.eu/HOL/MarcXMLData?id=45082&collection=journals&base=js>. Šis veikalas tapo valios doktrinos ištakomis, kai 1877 metais amerikiečių mokslininkas *Horace Wood* savo „Traktate apie šeimininko ir tarno teisę" laikė *„giežta taisykle laikantis tai, kad įprastinis ar neapibrėžtas samdymas prima facie yra samdymas išreiškus valią, ir jeigu tarnas bando įrodyti, kad buvo samdomas metams, įrodinėjimo našta tenka jam, kaip ir įrodymų pateikimas... Tai yra neapibrėžtas samdymas, nustatomas abiejų šalių..."* (*angl. „With us the rule, that general or indefinite hiring is prima facie a hiring at will, and if the servant seek to make it out a yearly hiring, the burden ir upon him to establish proof... [I]t is an indefinite hiring and determinable at will of either party, and in this respect there is no distinction between domestic and other servants*"). Ši taisyklė labai greitai buvo pritaikyta bendrosios kompetencijos teismų ir tapo teisiniu precendentu.

99 Wolkinson, B. Employment Law: The Workplace Rights of Employees and Employers. Second Edition. Blackwell Publishing, 2008, p. 329-330.

santykiai, tačiau jeigu prisimintume darbo teisės istorinę raidą[100], bei įvertintume darbo teisinių santykių specifiką (subordinaciją kaip vieną iš esminių požymių)[101], nesunkiai nuspėtume, kad iš feodalinių laikų kilęs paprotys labiau grįstas valdovo - pavaldinio (valdovo – tarno) santykiais. Be abejonės, moderniosios teisės sistemos feodalinius santykius jau seniai pamiršo, tačiau vertinant bendrai, amerikietiškasis valios modelis išliko gana panašus. Valios doktrinai didžiulį poveikį padarė darbo teisės evoliucijoje atsiradę įvairūs absoliučios darbdavio valios nutraukti darbo santykius ribojimai. Be to, darbo teisinius santykius „modernizuoti" verčia ir modernėjanti teisinė aplinka, todėl sutarčių teisė ėmė brautis į darbo teisės sferą ir tapo pagrindiniu darbo teisės institutu. Kartu su sutartimis atsirado poreikis ginti sutartines nuostatas – teises ir pareigas, kurias šalys nusistato sutartimis. Čia nėra svarbu kokiomis – ar žodinėmis, ar rašytinėmis. Sutarties forma turi įtakos tik kai kuriems jos vykdymo aspektams, kuriuos aptarsime vėliau.

Mokslininkai pripažįsta, kad Jungtinių Valstijų darbo sutarčių nutraukimą reglamentuojančios teisės normos netenkina nei darbuotojų, nei darbdavių.[102] Tiksliau būtų pasakyti, kad tų normų iš viso nėra. Bendrosios teisės sistemoje egzistuojantis „*at will*" principas neturi tikslaus vertimo į lietuvių kalbą. Pažodinis vertimas reikštų darbo sutarties sudarymą „kaip patinka". Tuo ypač akcentuojamas valios elementas. Darbo sutarties šalys turi teisę sudaryti darbo sutartis „kaip patinka", t. y. nevaržomai ir laisvai išreikšdamos savo absoliučią valią, o tai savo ruožtu reiškia ir galimybę nutraukti darbo santykius tuo pačiu būdu, kaip jie ir buvo sudaryti. Todėl manytume, kad tiksliausią „*at will*" doktrinos pavadinimą lietuviškai atspindėtų „valios" doktrina. Todėl šiame tyrime tokį terminą ir vartosime.

Bendrosios teisės sistemoje valios („*at will*") taisyklė aiškinama, kaip galimybė nutraukti darbo santykius tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio iniciatyva bet kuriuo metu dėl bet kokios priežasties, ar iš viso be jokios priežasties. Pagal šią teisinę doktriną pripažįstama absoliuti darbo teisinių santykių šalių valia sudarant darbo sutartis, todėl darbdavys turi teisę bet kada nutraukti darbo sutartį dėl bet kokių priežasčių ar

---

100 Darbo jėgos samdos sutartis (*lot. locatio conductio operarum*) buvo žinoma dar senovės Romoje. Tokios samdos sutartys buvo sudaromos ir pagal jas vienas laisvas žmogus (*lot. locator*) patekdavo kito (*lot. conductor*) žinion ir už sulygtą atlygį parduodavo savo darbo jėgą. Baudžiavos laikas, viduramžiais, samdos sutartys išnyko ir vėl atsirado Vakarų Europoje susikūrus manufaktūroms XVII-XVIII amžiuje. Dėl valstybės nesikišimo į šiuos santykius šeimininko (samdytojo) valdžia darbininkų (samdinių) atžvilgiu tapo neribota, darbo sąlygos buvo labai sunkios, lydimos ligų, nelaimių darbe, socialinių konfliktų. XIX a. pradžioje stebimi pirmieji valstybės įsikišimo į darbo santykius požymiai (Anglija). Bene reikšmingiausiais įvykis formuojantis darbo teisei kaip atskirai teisės šakai – XX a. pradžia – TDO įkūrimas ir pirmųjų minimalių darbo sąlygų standartų atsiradimas. Po Antrojo pasaulinio karo darbo teisė pradėjo sparčiai plėtotis daugelyje valstybių – tai lėmė socialiniai ir ekonominiai faktoriai: socialinių struktūrų pokyčiai, gamybos modernizavimas ir plėtra, asociacijų atsiradimas ir pan., visos šios priežastys tiesiogiai sąlygojo pagrindinės – apsauginės darbo teisės funkcijos susiformavimą. Plačiau: Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 20-22.

101 Subordinacija [*lot. sub+ordinatio- sutvarkymas, tvarkos įvedimas*] – tarnybinis pavaldumas, pagrįstas tarnybinės drausmės taisyklėmis. Bendorienė, A. ir kiti. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma Littera, 2001, p. 710.

102 Libenson, D. Leasing a Human Capital: Toward a New Foundation for Employment Termination Law. Berkeley Journal of Employment and Labour Law. 2006, 27(1): 77-112. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=831264>.

be jokios priežasties, o darbuotojas laisvas bet kada išeiti iš darbo. [103] Valios doktrina leidžia tokį besąlyginį darbo sutarties nutraukimą tais atvejais, kai šalys nėra sudarę rašytinės darbo sutarties ir dėl darbo susitarta neapibrėžtam laikui. [104] Reikia pripažinti, kad Jungtinių Valstijų darbo rinka įvardijama pačia liberaliausia bei lanksčiausia darbo rinka pasaulyje, o tam neabejotinai pasitarnavo liberalus teisinis darbo sutarčių nutraukimo reguliavimas, arba, tiksliau pasakius – tokio reguliavimo nebuvimas. Nepaisant amerikietiškojo darbo rinkos lankstumo fenomeno valios doktrina yra gana aštriai kritikuojama dėl darbuotojų darbo teisių pažeidimų. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojui reiškia atitinkamą praradimą, todėl darbo santykių tęstinumas, galimybė prognozuoti jų trukmę padidina darbuotojų socialinį komfortą. Galimybė netekti darbo netikėtai sukelia darbuotojams tam tikrą nestabilumo būseną ir abejotina, kad tai didina darbo našumą. Kita vertus, mokslininkų[105][106] pripažįstama, kad ši doktrina leidžia darbdaviams pasirinkti darbštesnius darbuotojus bei atsikratyti negalinčių ar nenorinčių našiai dirbti darbuotojų.

Lietuvos darbo teisėje darbdavio valia atleisti darbuotoją iš darbo buvo reglamentuojama iki Darbo kodekso galiojusiame Darbo sutarties įstatyme.[107] Pažymėtina, kad to meto teisinis reguliavimas buvo orientuotas į labai griežtą ir aiškų kazuistinį darbo santykių nutraukimo reglamentavimą, kai teisės aktuose buvo įtvirtintas darbo sutarčių nutraukimo pagrindų sąrašas, tačiau buvo galimybė nutraukti darbu sutartį darbdavio valia, išmokant ženkliai didesnę išeitinę kompensaciją.[108] Tačiau, reikia atkreipti dėmesį į tai, kad toks teisinis reglamentavimas savo esme ne itin skiriasi nuo galiojančiame Darbo kodekse įtvirtintų darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės pagrindų. Palygindami teisinį reguliavimą aiškiai pastebėtume, kad Darbo sutarties įstatymas, šalia darbo santykių nutraukimo pagrindų sąrašo, įtvirtino galimybę nutraukti darbo sutartį ir dėl kitų svarbių aplinkybių, kurios pačiame įstatyme nebuvo įvardintos. Be to, teismų praktikoje tuo metu buvo gana vienareikšmiškai konstatuota, kad Darbo sutarties įstatymo 30 straipsnio pagrindu nutraukiant darbo sutartį darbdavio valia, būtina nurodyti kitas svarbias aplinkybes, kurios neišvardintos įstatymo 26 ir 29 straipsniuose, reglamentuojančiose kitus darbo santykių pasibaigimo pagrindus.[109] Savo valia atleisdamas darbuotoją darbdavys privalėjo

---

103 Pedersen, B. N. A Subjective Approach to Contracts?: How Courts Interpret Employee handbook Disclaimers. Hofstra Labour and Employment Law Journal. 2008, 26(101): 102-103. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1132346>.

104 Rothstein, M.A., Knapp, A.S., Liebman, L. *Cases and Materials on Employment Law*. New York: Foundation Press, 1987, p. 738.

105 Blanpain, R., Bison-Rapp, S., Corbett, W.R., Josephs H.K., Zimmer, M.J. *The Global Workplace: International and Comparative Employment Law - Cases and Materials*. New York: Cambridge University Press, 2007, p. 101-102.

106 Posner, R., *Overcoming Law.* Cambridge: Harvard University Press, 1995, p. 305-311.

107 Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

108 Priklausomai nuo darbo stažo išeitinė kompensacija galėjo siekti iki 36 vidutinių mėnesio darbo užmokesčių dydžių. Palyginimui, atleidus darbuotoją darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, išmokama išeitinė kompensacija, priklausomai nuo darbo stažo galėjo siekti iki 3 vidutinių mėnesio darbo užmokesčių dydžių.

109 Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų senato 1996 birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“. Teismų praktika. 1996, Nr. 3-4.

laikytis darbo sutarties nutraukimo tvarkos bei apribojimų nutraukti darbo sutartį su profesinės sąjungos renkamojo organo nariu, nėščia moterimi ir motina, auginančia vaiką iki 3 metų. Taigi, akivaizdu, kad įstatyme įtvirtintas darbo sutarties nutraukimo pagrindas darbdavio valia neleido darbdaviui visiškai be jokių apribojimų nutraukti darbo sutartį, svarbi priežastis (aplinkybė) buvo esminis kriterijus darbo santykių nutraukimo teisėtumui. Visiškai kitokio pobūdžio pasiūlymai, savo esme labai panašūs į absoliučią darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, buvo diskutuojami 2010 metais socialiniams partneriams svarstant Vyriausybės parengtus darbo santykių lankstumo didinimo pasiūlymus. Tuomet buvo siūloma leisti darbdaviams be jokių argumentų nutraukti darbo santykius su darbuotojais, išmokant jiems dvigubą, nei atleidžiant darbuotoją darbdavio iniciatyva nesant jo kaltės, išeitinę išmoką. Reikia pažymėti, kad toks pasiūlymas Lietuvos darbo teisėje buvo arčiausiai kai kuriose pasaulio valstybėse (pavyzdžiui, JAV) egzistuojančios absoliučios darbdavio valios be jokios priežasties atleisti darbuotoją iš darbo. Po socialinių partnerių derybų šis pasiūlymas nebuvo įgyvendintas, kadangi priėmus tokias pataisas būtų sugriauta darbo sutarties nutraukimo pagrindų sistema.

Mokslininkai dėl absoliučios darbdavio valios atleisti darbuotoją darbdavio iniciatyva jau senokai nesutaria. Valios doktrinos šalininkai ši modelį užsispyrusiai gina, priešininkai – atvirkščiai, iš paskutiniųjų peikia. Šalininkų argumentai remiami tiek tuo, kad tokia taisyklė yra sąžininga, tiek ir tuo, kad ji ekonomiškai naudinga. Vienas iš aršiausių teisės kontroliuoti darbdavio veiksmus atleidžiant darbuotoją iš darbo kritikų yra R. Epstein, kuris savo veikaluose smarkiai kritikuoja darbo teisės raidą, keičiančią valios doktriną ir įvedančią į darbo teisės sistemą vis daugiau ją ribojančių išimčių.[110] R. Epstein nuomone, valios doktrina turi tris pagrindinius privalumus darbdaviui.

Pirmiausiai, valios doktrina motyvuoja darbuotojus. Su šiuo argumentu sunku nesutikti. Kaip jau minėjome, darbuotojas visuomet yra orientuotas į darbo vietos išsaugojimą, kadangi tai yra jo pragyvenimo šaltinis. Todėl, žinodamas, kad už prastą darbą jis bet kada gali būti be jokių motyvų ar įspėjimų atleistas iš darbo, jis stengsis labiau. Jeigu įstatymas nustatytų jam daugiau apsaugos ir darbo santykiai būtų labiau statiški ir stabilūs, darbuotojai galbūt būtų linkę mažiau stengtis ir taip sumažėtų jų sukuriama ekonominė nauda.

Antra, valios doktrina paremti darbo santykiai yra lankstūs. Darbdaviai yra suinteresuoti labai dinamiškai reaguoti į rinkos pokyčius. Tai reiškia, kad ekonomikai augant kompanijos plečia prekių ir paslaugų tiekimą ir taip siekia didinti pelną, o šalies ekonomikai traukiantis – siekia apskritai išsaugoti verslą ir bet kokia kaina sutaupyti pinigų. Kita vertus, verslo dinamika gali būti susijusi nebūtinai su ekonomikos ciklišku mu ar svyravimais. Verslo dinamikai reikšmingą įtaką gali padaryti ir konkurencija. Pavyzdžiui, rinkoje atsiradęs konkurentas, siūlantis pigesnes prekes ar paslaugas, priverčia kitus rinkos dalyvius atitinkamai sureaguoti. Siekiant atpiginti paslaugas, įmonėje gali būti diegamos naujos technologijos, modernizuojamos paslaugų teikimo procedūros ar tiesiog mažinami kaštai. Tiek vienu, tiek ir kitu atveju, tikėtinas darbuotojų skaičiaus mažėjimas. Moderniosios technologijos neretai pakeičia dalį darbuotojų,

[110] Richard A. Epstein. In Defence of the Contract At Will. The University of Chicago Review. 1984, 51(4): 947-982. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1599554?uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=56312797313>.

dėl to jie tampa nebereikalingi. Sprendimai mažinti kompanijos kaštus gali būti įgyvendinami tiek parduodant dalį kompanijos turto ar įrangos, tiek ir tiesiog sumažinant darbuotojų skaičių. Be to, darbuotojų skaičius taip pat gali sumažėti ir tuo atveju, jeigu nebelieka darbo vietų: patalpų, įrangos, dalis darbuotojų tiesiog nebeturi kur dirbti ir dėl to yra atleidžiami iš darbo. Taigi bet kokie darbdavio teisiniai suvaržymai, valios doktrinos šalininkų nuomone, riboja jo konkurencingumą ir stabdo ekonominę plėtrą.

Trečiasis neribotos galimybės bet kada atleisti darbuotoją iš darbo privalumas yra pigus darbo santykių administravimas. Kadangi teisė neriboja darbdavio galimybių atleisti darbuotojus iš darbo, jis nesusiduria su tam tikru pasipriešinimu ir poreikiu analizuoti teisės aktus, ieškant pagrindų nutraukti darbo santykius ar aiškinantis darbo sutarčių nutraukimo procedūras. Taip darbdavys turi galimybę sutaupyti nemažai resursų, nes jam nereikalingi teisiniai patarimai dėl atleidimo iš darbo pagrindų ar procedūrų teisėtumo. Tuomet, kai įstatymai numato įvairius apribojimus ar atleidimo iš darbo procedūras, nustato, kad darbuotojas gali būti atleistas iš darbo tik esant svarbioms priežastims, atleidimo iš darbo atveju visuomet lieka tikimybė, kad galimai nepagrįstai iš darbo atleistas darbuotojas kreipsis į teismą bei įtrauks į teisminį bylinėjimąsi ir darbdavį. Darbdaviui šis procesas jau savaime pareikalauja nemažai išlaidų – jis turi samdyti atstovus, rengti dokumentus, dalyvauti teismo posėdžiuose, net tuo atveju, kai darbuotojo pateiktas ieškinys yra nepagrįstas ar neturi rimtesnių teisinių perspektyvų.

Kritiškai vertinant akivaizdu, kad valios doktrinos pranašumais pasinaudoti gali tik darbdavys, kuris ir taip darbo teisiniuose santykiuose laikomas stipresniąja šalimi. Darbuotojai neturi jokių teisių ir yra pažeidžiami. Tačiau R. Epstein turi argumentų kuo toks liberalus darbo santykių nutraukimo teisinis reguliavimas yra naudingas darbuotojams. Pirmiausia, darbuotojams garantuojamas darbo santykių stabilumas, kadangi turėdami tokias plačias galimybes bet kada atleisti darbuotoją iš darbo, darbdaviai nėra šališki ir darbuotojus priimdami. Taigi absoliučia darbdavio valia nutraukti darbo santykius užtikrinamas visiškas darbdavių objektyvumas priimant darbuotojus į darbą. Darbuotojai yra lengviau įdarbinami, nes darbdavys niekuo nerizikuoja ir turi galimybę bet kada su netinkamu darbuotoju atsisveikinti. Taip darbuotojai lengviau randa darbą. Be to, darbdavio reputacija yra vienas iš esminių veiksnių, neleidžiančių darbdaviams neribotai naudotis valios taisykle ir be jokios priežasties atleisti darbuotojus iš darbo. Viena vertus, atleidęs gerai dirbantį darbuotoją darbdavys netektų jo teikiamos ekonominės naudos kompanijai. Norėdamas toliau vystyti verslą ir atleidęs našiai dirbantį darbuotoją dėl subjektyvių priežasčių, darbdavys turėtų ieškoti kito darbuotojo, jį apmokyti ir nėra aišku, ar jo darbo našumas bus toks, koks buvo anksčiau atleistojo. Taigi darbdaviui toks darbuotojo atleidimas be priežasties yra gyvybiškai neparankus – juk vienas iš verslo subjekto tikslų yra suformuoti stiprią našiai dirbančią darbuotojų komandą. Kita vertus, gali nukentėti darbdavio reputacija. Pirmiausia likę darbuotojai, matydami, kad darbdavys neteisingai ar nesąžiningai atleido iš darbo jų kolegą, gali tapti mažiau lojalūs. Kompanijoje gali atsirasti nepasitikėjimo darbdaviu atmosfera, kuomet darbuotojai, stengdamiesi labai gerai ir našiai dirbti, nebesijaus saugūs, matydami, kad labai paprastai atleidžiami gerai dirbantys jų kolegos. Todėl darbuotojų motyvacija ir darbo našumas natūraliai gali kristi - dalis jų pradėtų ieškotis

kito darbo. Darbo rinkoje esantys laisvi darbo besiieškantys darbuotojai taip pat nesąžiningą darbdavio elgesį gali įvertinti kaip neigiamą ir paprasčiausiai nepretenduoti dirbti toje kompanijoje. O tai labai sumažintų darbdavio galimybes surasti ir pasamdyti pačius geriausius specialistus.

Valios doktrinos šalininkų nuomone, tiek galimų problemų darbdaviui tikrai pakankamai gerai užtikrina darbo santykių stabilumo principą, todėl darbo sutarčių nutraukimo pagrindus ir tvarką reguliuojantys įstatymai tiktai nėra reikalingi. Rinka yra pajėgi pasiekti tinkamą darbo pasiūlos ir paklausos pusiausvyrą ir sudaryti sąlygas įsidarbinti gerai dirbantiems darbuotojams.

Neoklasikinės ekonomikos šalininkas J. Harrison mano, kad darbo santykių stabilumas gali būti netgi kenksmingas darbuotojams.[111] Pirmiausia dėl to, kad siekiant bet kokia kaina išsaugoti darbuotojus darbo vietose, nesumažėja poreikis mažinti kaštus. Vadinasi, esant ekonominiams sunkumams ar bet kuriai iš mūsų jau aukščiau aptartų situacijų, kai darbdaviui būtina mažinti veiklos kaštus jeigu jis nori išlikti, jis turės ieškoti būdų, kaip tuos kaštus sumažinti. Vienas iš galimų būdų galėtų būti darbuotojų atlyginimų mažinimas. Iš tiesų toks argumentas yra gana svarus – 2008-2009 metų ekonominės recesijos metu buvo apstu pavyzdžių, kai kompanijos buvo priverstos sumažinti darbuotojams atlyginimus. Kita vertus, darbuotojai išsaugojo darbą ir pajamų šaltinį nors ir kukliau, bet vis tiek turėjo galimybę pragyventi. Darbo vietų mažinimas, kuris ir taip aišku įvyko, bet ne tokiu mąstu, kaip matytų ir pateisintų neoklasikai, matyt nebūtų buvusi geriausia išeitis darbo santykių saugumo bei socialinės saugos aspektu.

Kaip jau minėjome, darbo santykių stabilumas, o tai reiškia ir darbo vietų apsauga, padidina darbdavio kaštus. Nemaža dalis kaštų dengiama būtent iš tų pinigų, kurie galėtų būti paskirstomi darbuotojams, jeigu darbdavys tų kaštų nepatirtų. Todėl valios doktrinos šalininkai mato tiesioginę priklausomybę tarp darbo santykių stabilumo ir darbuotojų gaunamos finansinės naudos, t. y. kuo mažesnis teisinis reguliavimas ir galima lengviau atleisti darbuotojus, tuo didesnius atlyginimus galima mokėti, kadangi jiems būtų paskirstomi tie pinigai, kurių darbdaviui nereikėjo sumokėti darbo santykių nutraukimo administravimo išlaidoms padengti.

Atsižvelgiant į išdėstytus argumentus, peršasi išvada, kad teisinis darbo santykių nutraukimo reguliavimas ir valstybės kišimasis apsunkina bedarbių galimybes susirasti darbą. Galimybė laisvai, be jokių priežasčių, atleisti darbuotoją iš darbo teigiamai veikia darbo rinką, kadangi, esant mažiau darbo sutarčių reguliavimo taisyklių ir procedūrų, darbdaviai greičiau reaguoja į darbo rinkos pokyčius. Išaugus prekių ar paslaugų paklausai darbuotojus priimti paprasčiau, kadangi nėra tam tikro rezervo kaupimo efekto. Įprastai į rinkos pokyčius verslo subjektai reaguoja šiek tiek vėluodami – pasilieka apsauginį rezervą. Tai gali būti pristabdytos investicijos arba tiesiog taupomi pinigai – neperkamos darbo priemonės ir nepriimami nauji darbuotojai. Tokia situacija susiklosto dėl to, kad darbdavys nenori prisiimti verslo rizikos trumpalaikių rinkos pokyčių perspektyvoje. Investicijos bei papildomai priimami darbuotojai didina išlaidas, todėl, jeigu teigiamas rinkos pokytis, prekių ir paslaugų paklausos padidėjimas

[111] Harrison, J. L. The „New" terminable at will employment contract: an interest and cost incidence analysis. Iowa Law Review, 1984, p. 327. [žiūrėta 2011-09-27]. <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/ilr69&div=22&g_sent=1&collection=journals>.

yra trumpalaikis, darbdavio investicijos tiesiog neatsiperka. Be to, norint konkuruoti rinkoje, atsiranda poreikis mažinti darbuotojų skaičių bei parduoti dalį darbo priemonių. Lankstus darbo santykių nutraukimo teisinis reguliavimas leidžia šiems procesams veikti daug greičiau – darbdaviai, žinodami, kad galės darbuotojus atleisti be griežtų procedūrų, „neieškant" svarbios priežasties daug greičiau reaguoja į bet kokius, net ir neženklius rinkos pokyčius – padidėjus paklausai priima darbuotojų, o jeigu paklausos padidėjimas ir trumpalaikis, darbdavio rizika išlieka minimali, jis bet kuriuo metu neturėdamas papildomų kaštų turi galimybę atleisti dalį darbuotojų ir taip išsaugoti savo verslą. Tokiu būdu teisinis darbo sutarčių nutraukimo reglamentavimas, procedūros bei pareiga pagrįsti darbo sutarties nutraukimo svarbiomis priežastimis, absoliučią darbdavio teisę atleisti darbuotojus be svarbios priežasties ginančių mokslininkų nuomone, yra nenaudinga darbdaviui, kadangi trukdo efektyviai vystyti verslą ir uždirbti daugiau pelno, kuris vėliau galėtų būti paskirstomas didinant darbuotojų atlyginimus.[112]

Liberaliam darbo santykių nutraukimui pritariantys mokslininkai darbo santykius laiko kasdieniniu ekonominiu sandoriu[113]. R. Epstein teigia, kad darbio santykiai yra ne kas kita, kaip pirkimo – pardavimo sandoris, kai viena iš sandorio šalių – darbuotojas parduoda savo sugebėjimus, sąlyginius savo profesinės veiklos ar darbo vienetus, o darbdavys juos perka. Šios teorijos šalininkai abejingai žiūri į žmogiškuosius faktorius darbo teisiniuose santykiuose.[114] Juos labiau domina ekonominė tokių santykių perspektyva, kurią nuginčyti gana sudėtinga. Analizuodami liberalų darbo sutarčių nutraukimą šiuo aspektu turime pripažinti, kad verslo ekonominei perspektyvai jis yra naudingas. Tačiau čia mes pamirštume darbo teisės, kaip teisės šakos pagrindinę paskirtį ir funkciją – darbuotojų apsaugą, darbo teisės normų sąlygojamą, sąlyginį

---

112 Valios doktrina darbo teisinius santykius iš esmės prilygina civiliniams teisiniams santykiams. Darbas daugelio Amerikos mokslininkų tapatinamas su mainų ar pirkimo-pardavimo sandoriais. Todėl logiška, kad toks ypač lankstus amerikietiškosios teisės tradicijos pavyzdys neretai buvo vadinamas pagrindiniu Jungtinių valstijų konkurencingumo varikliu. Tačiau reikia pripažinti, kad darbo teisiniai santykiai nėra vien tik mainų ar kitokios civilinės apyvartos santykiai. Darbas yra pagrindinis dirbančiojo pragyvenimo šaltinis, dažnai teikiantis ne tik finansinę naudą, bet tobulinantis asmeninius dirbančiojo bruožus – darbas komandoje, profesinė kvalifikacija, pasitenkinimas rezultatais ir pan. Todėl vien tik darbo įvertinimas pinigais nėra esminė vertybė. Šis faktorius yra labai svarbus – niekas nedirba veltui. Neretai piniginis interesas kompensuojamas kitų asmeninio pasitenkinimo šaltinių, pvz. darbuotojai sutinka dirbti labiau patinkantį darbą arba darbą palankioje darbo aplinkoje už mažesnį atlygį, nei dirbti nepatinkantį ar prastesnėmis darbo sąlygomis už didesnį. Vadinasi asmeninis pasitenkinimas darbu yra ne mažiau svarbus nei atlygis už darbą. Štai čia ir pasireiškia valios doktrinos silpnumas – vien piniginė nauda nėra pagrindinis darbuotoją motyvuojantis aspektas. Šalia atlyginimo už atliktą darbą ne mažiaus yra svarbus darbuotojo įvertinimas, o tuo pačiu jo darbo stabilumas. Vadinasi, gerai dirbantis ir vertinamas darbuotojas nori turėti tam tikras garantijas ateityje – jis pageidauja išlaikyti savo darbo vietą. Plačiau, Muhl, Ch. J. The employment-at-will doctrine: three major exceptions. Montly labour review. 2011, January, p.3. [žiūrėta 2011-11-25]. < http://www.bls.gov/opub/mlr/2001/01/art1full.pdf>.

113 Richard A. Epstein. In Defence of the Contract At Will. The University of Chicago Review. 1984, 51(4): 947-982. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1599554?uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=56312797313>.

114 Libenson, D. Leasing a Human Capital: Toward a New Foundation for Employment Termination Law. Berkeley Journal of Employment and Labour Law. 2006, 27(1): 77-112. [žiūrėta 2011-11-20]. < http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=831264>.

darbuotojo ir darbdavio „suvienodinimą“ darbinių teisių prasme. L. H. Gail darbo teisinius santykius prilygina prekių ir paslaugų mainams, kai darbinė veikla yra apsikeitimo sugebėjimais ir piniginiais srautais veikla.[115] Kita vertus, šios doktrinos šalininkai mato sutarčių laisvės ribojimą ir darbdavio interesų pažeidimą, jeigu būtų nustatytos taisyklės darbo sutarčių nutraukimui. Darbdavio interesai pažeidžiami pasikėsinant į jo nuosavybės teisę – kadangi darbdaviui priklauso darbo vietos - jis ir turi absoliučią teisę kontroliuoti, kas jose vyksta. Be to, darbdavys turi teisę pasirinkti, ką nori matyti savo nuosavybėje. Taip pat reikia pastebėti, kad šios doktrinos šalininkai gana įtikinamai argumentuoja darbo teisinių santykių subjektų teisę būti sutartiniuose santykiuose – darbo teisinių santykių subjektai negali būti verčiami turėti įsipareigojimų vienas kitam, jeigu to nepageidauja. R. Power[116] šiuos santykius perkelia į asmeninį žmonių gyvenimo lygmenį, teigdamas, kad žmonių tarpusavio santykiuose neįmanomas žmonių bendravimas kartu, jeigu vienas iš partnerių nebenori bendrauti. Darbo teisiniai santykiai prilyginami santuokai. Sutuoktiniai turi teisę skirtis, jeigu nenori gyventi kartu, todėl būtų neteisinga teigti, kad darbdavys, nebenorintis tęsti darbo sutarties su darbuotoju (ar atvirkščiai) galėtų ar turėtų daryti tai prieš savo valią. Darbo sutarties nutraukimas – tai lyg skyrybos nesutapus charakteriams, kai nei viena iš šalių dėl to nėra kalta. Kita vertus, pozityvu yra tai, kad lengvai iš darbo atleidžiamiems darbuotojams sudaromos sąlygos susirasti tą darbą, kuris jiems labiausiai tinka. Mokslininko teigimu, dažnai darbuotojai dirba tik tam, kad dirbtų, nes jiems reikalingas pragyvenimo šaltinis, o valios doktrina leidžia ar net sudaro galimybę darbuotojams susirasti savo nišą dažnai keičiant darbą ir geriausiai realizuoti savo sugebėjimus.

Darbo santykių lankstumui liberalus darbo sutarčių nutraukimas turi didelę įtaką, tačiau neturėtume pamiršti ir kito *flexicurity* metodo elemento – darbo santykių saugumo. Mažai reglamentuotas darbo sutarčių nutraukimas patrauklus darbdaviams. Lengva darbuotoją atleisti bet kuriuo metu, atleidimo kaštai paprastai nėra dideli, o, be to, ir pati darbo sutarties nutraukimo administravimo našta nukrenta nuo pečių. Verslas tuo motyvuojamas, darbo jėgos kaita didelė, o tai, šios doktrinos šalininkų nuomone, yra naudinga abiems pusėms – ir darbuotojui, ir darbdaviui. Darbuotojas gali ieškoti savo nišos darbo rinkoje, o darbdavys gali pasirinkti efektyviausius ir našiausius darbuotojus iš darbo rinkos. Tačiau šiame, iš pirmo žvilgsnio, gana patraukliame modelyje mes visiškai nematome darbo sutarties nutraukimo socialinių pasekmių, todėl vienareikšmiškai teigiamai ar neigiamai vertinti tokio liberalaus modelio negalime. Dominuojantis lankstusis darbo santykių teisinio reguliavimo (ar dereguliavimo) pradas neužtikrina darbo santykių šalių tarpusavio interesų pusiausvyros, t. y. darbo santykių lankstumas turi derėti su tam tikru saugumu, kuris valios doktrinos šalininkų nors ir įvardinamas, tačiau kaip labiau hipotetinis, nei realus.

---

115 Gail, L. Heriot. The New Feudalism: The Unintended Destination of Contemporary trends in Employment law. Georgia Law Review, 1993:26, p. 168. [žiūrėta 2011-11-25]. < http://journals.cambridge.org.skaitykla.mruni.eu/action/quickSearch?quickSearchType=search_combined&inputField1=Unintended+Destination =all>

116 Power, R. A. Defence of Employment at Will Rule. St. Luis University Law Journal. 1983, p. 888. [žiūrėta 2011-11-20]. < http://heinonline.org/HOL/LandingPage?collection=journals&handle=hein.journals/stlulj27&div=47&id=&page=>.

Darbo santykių nutraukimo teisinio reglamentavimo priešininkai valios doktrinos privalumu laiko jos lankstumą, darbuotojų motyvaciją ir mažus darbo santykių nutraukimo kaštus. Jų nuomone, darbdavys, įvertindamas ilgalaikius verslo tikslus, niekada neatleis gerai dirbančio darbuotojo, nes tai pakenktų darbdavio reputacijai. Be to, darbo santykių nestabilumas yra puiki motyvavimo priemonė darbuotojams, jie nuolat turi stengtis gerai dirbti, idant išsaugotų savo darbo vietą. Šie argumentai gana logiški, tačiau teisinio reglamentavimo šalininkų jie neįtikina. Ir to pagrindinė priežastis – mūsų jau minėta verslo dinamika, prie kurios darbdavys turi prisitaikyti. Pirmiausiai abejonių kelia argumentai, kuriais norima įtikinti apie ilgalaikius kompanijų tikslus. Darbdaviai, steigdami savo verslą, iš tikrųjų dažniausiai orientuojasi į ilgalaikę perspektyvą. Kompanijos reputacija yra vienas iš sunkiai „uždirbamų“, bet vėliau be papildomų kaštų padedančių konkurencinėje rinkoje, veiksnių. Geras kompanijos vardas iš esmės užtikrina geresnes konkurencines sąlygas, tačiau, perspektyvoje verslo sėkmė priklauso ir nuo daugelio kitų ekonominių - socialinių faktorių, todėl ilgalaikiai tikslai gali būti koreguojami vardan verslo išsaugojimo. Tai reiškia, kad gera kompanijos reputacija gali nebūti labai svarbiu veiksniu apsaugant darbuotojus nuo nepagrįsto atleidimo iš darbo, kadangi darbdaviui konkrečiu atveju labiau rūpi trumpalaikis tikslas – sumažinti kaštus ir sutaupyti pinigų. Taip darbdavys turės atleisti ir atleis dalį net ir gerai dirbančių darbuotojų, o kompanijos reputacija, kaip darbo santykių stabilumą turintis užtikrinti veiksnys, čia bus niekuo dėta. Be to, galime įsivaizduoti situaciją, kai darbuotojas dėl neaiškių priežasčių pradeda šiek tiek blogiau dirbti, arba gerai dirbantis darbuotojas padaro drausminį nusižengimą. Žvelgiant iš absoliučią darbdavio valią nutraukti darbo santykius ginančių teorijų pozicijų, darbdavys, kuris brangina gerai dirbančius darbuotojus, o kartu ir savo reputaciją, turėtų priimti atitinkamus sprendimus, įvertinęs prasižengimo priežastis, pasekmes ir pan. Tačiau tokie veiksmai didina darbdavio išlaidas. Jam reikalingi konsultantai, teisės žinovai. Jis turi gaišti laiką. Tokia situacija supanašėtų su teisinio reglamentavimo tradicija, kadangi darbdavys turėtų vertinti veiksmų pagrįstumą ir teisėtumą, o šios procedūros yra artimos ir panašios darbo sutarčių nutraukimo procedūroms tose teisinėse sistemose, kuriose vyrauja „svarbios priežasties“ taisyklė. Ir šiuo atveju labai tikėtina, kad darbdavys tiesiog neatkreips dėmesio į ilgalaikį kompanijos tikslą – reputaciją, o spontaniškai atleis darbuotoją iš darbo, nes valios doktrina tokios teisės iš esmės neriboja, o trumpalaikis tikslas – sutaupyti pinigų greičiausiai bus įvertintas kaip racionalesnis, kadangi darbuotoją paprasčiau atleisti iš darbo ir pakeisti kitu, nei aiškintis įvairias aplinkybes ir, paaiškėjus kokioms nors kritinėms priežastims, atleisti vėliau. Kitaip tariant, tikimybė, kad turintis absoliučią teisę savo inicityva atleisti darbuotoją darbdavys praleis „aktyvių veiksmų“ stadiją, yra didelė.

Kitas praktinis veiksnys, kai darbuotojo darbo kokybė gali neturėti lemiamos reikšmės ir gerai dirbantis darbuotojas atsiduria pirmosiose gretose kai mažinamas darbuotojų skaičius, yra darbuotojo užmokesčio augimas dėl darbo rezultatų.[117] Paprastai metiniai rezultatai ar vienkartinės darbuotojų iniciatyvos yra įvertinamos tam tikru periodiškumu – metų pabaigoje, sudarius su naujais klientais sutartis ar panašiai, t. y.

[117] Pavyzdžiui, draudimo bendrovėje dirbančiam darbuotojui metų pabaigoje gali būti išmokama premija, priklausanti nuo sudaryto draudimo sutarčių skaičiaus, arba tai galėtų būti pritrauktų klientų skaičius ir pan.

ateityje. Darbuotojo darbo užmokestis gali didėti ir dėl darbuotojo darbo stažo toje kompanijoje. Kuo ilgiau darbuotojas dirba, tuo didesnį darbo užmokestį jis gauna. Taip darbo užmokesčio didėjimas yra orientuotas į ateitį ir yra vienas iš darbuotojų motyvacijos elementų. Pirmasis pavyzdys yra įgyvendinamas trumpalaikėje perspektyvoje ir tikimybė, kad darbuotojas negaus to, kas jam priklausytų, kadangi, pavyzdžiui, jis būtų atleistas iš darbo metų viduryje, nors jau yra pritraukęs nemažai naujų klientų, yra kiek primityvus. Taip besielgiantys darbdavys galbūt iš tiesų būtų neįžvalgus, bet reikia pripažinti, kad trumpalaikiai tikslai (sutaupyti pinigų) čia gali lemti, kad net ir gerai dirbantis darbuotojas bus atleistas. Kiek kitokia situacija yra su tais darbuotojais, kurių atlyginimas didėja priklausomai nuo darbo stažo. Darbuotojo atliekamas darbas turi tam tikrą vertę, kuri nėra neribota. Pirmojo pavyzdžio atveju darbuotojo darbo vertė yra objektyviai įvertinama vienkartiniais paskatinimais, tačiau ilgalaikėje perspektyvoje darbdavio kaštų tokie skatinimai nepadidina. Darbdavio gautas pelnas dėl darbuotojo iniciatyvų yra paskirstomas kiekvienu atveju atskirai, t. y. darbuotojas gauna tai, ką tikrai uždirbo. Ilgai dirbančių darbuotojų motyvavimo sistemoje yra kritinė riba, kai darbuotojas nebesukuria tokios vertės, kuri atitiktų jo gaunamą atlyginimą. Tuo atveju yra įvertinamas darbuotojo lojalumas kompanijai, žinoma, darant prielaidą, kad visą tą laiką darbuotojo darbas visiškai patenkino darbdavio lūkesčius. Taip toks darbuotojas tampa paskata visiems kitiems siekti rezultatų ir stengtis kuo ilgiau išsilaikyti kompanijoje. Veikiant ekonominiams faktoriams, pavyzdžiui, atsiradus poreikiui mažinti darbuotojų skaičių, tikėtina, kad pirmiausiai iš darbo bus atleisti būtent tie darbuotojai, kurie yra pačioje atlyginimų piramidės viršūnėje, o kadangi jie tebedirba kompanijoje, darytina prielaida, kad jie yra geri darbuotojai. Darbdavys greičiausiai vėl orientuosis į trumpalaikius tikslus ir stengsis visais įmanomais būdais sutaupyti.

Argumentai dėl darbdavio reputacijos, kad ji gali nukentėti atleidžiant iš darbo gerus darbuotojus ir dėl to darbdaviui bus sunku rasti kitus darbuotojus ar bent jau atsirinkti tinkamiausius kandidatus, vertintini kritiškai ir dėl to, kad praktikoje darbo rinkoje nėra tiek informacijos, kad šis saugiklis suveiktų tinkamai. Pirmiausiai, jeigu darbuotojai žinotų, kad darbdavys juos apgaus atleisdamas anksčiau, nei yra pažadėjęs sumokėti jiems premijas už gerą darbą, jie bandytų įvairiai apsisaugoti arba toks darbdavio pažadas apskritai jų nemotyvuotų. Tačiau, kompanijos darbuotojai gali nežinoti tikrųjų jų kolegų atleidimo iš darbo priežasčių - paprasčiausiai tokie darbdavio veiksmai gali būti paaiškinti rinkos dėsningumais: mažėjančia paklausa, konkurencija ir pan.

Griežtesnio darbo sutarčių nutraukimo teisinio reglamentavimo šalininkai, pavyzdžiui, A. Fox, mano, kad nereguliuojamas darbo sutarčių nutraukimas kaip tik sumažina darbuotojų motyvaciją dirbti, kadangi jie jaučiasi nesaugūs.[118] Todėl, dirbdami darbuotojai daro tik tai ko iš jų prašoma ir neturi motyvacijos stengtis labiau, kadangi nėra tikri, ar jų bet kurią dieną tiesiog neatleis. Darbuotojai geriausiai dirba tuomet, kai jų motyvavimo sistemos yra glaudžiai susijusios su saugumu ir stabilumu darbo vietose. Tuomet jie jaučiasi komfortiškai ir stengiasi būti lojalūs darbdaviui ir gerai dirbti. Dėl to, teisinio reguliavimo šalininkų nuomone, kaip tik racionalus teisinis darbo

[118] Fox, A. Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations. London: Faber, 1974.

santykių pasibaigimo teisinis reglamentavimas yra tas veiksnys, kuris didina darbuotojų lojalumą darbdaviui ir darbo našumą.

Logiška, kad absoliučios darbdavio valios priešininkų argumentai orientuoti ne į darbdavio interesą, nes reikia pripažinti, kad darbuotojo interesų gynyba, pripažįstant absoliučiai lankstų darbo sutarčių nutraukimą, yra labiau deklaratyvaus pobūdžio. Diskutuodami apie galimybę lanksčiau nutraukti darbo santykius turime įvertinti ir darbuotojo interesus – taigi šalia darbo santykių lankstumo užtikrinti ir atitinkamą saugumą. Be to, argumentuodami lankstumo ir saugumo pusiausvyros nutraukiant darbo santykius svarbą, turime nepamiršti ir darbo santykių nutraukimo kaštų, atsiradusių nepagrįstai atleidus darbuotoją iš darbo – atleistas iš darbo darbuotojas nesukuria tam tikros vertės produkto. Šalia to, nesijausdamas pakankamai saugus, darbuotojas praranda motyvaciją dirbti. Tai labai susiję su kitu praradimu – žmogiškojo orumo pamynimu. Jeigu laikytume darbo santykius mainais, kaip teigia R. A. Epstein, paprastas sutartinių santykių nutraukimas yra priimtinas ir galbūt net labiau pageidaujamas. Nebenorėdamos daugiau turėti jokių ryšių, mainų pusės tiesiog nustoja mainytis – nutraukia santykius. Tačiau darbo teisiniai santykiai unikalūs tuo, kad čia vyrauja darbuotojo gebėjimų pavertimas darbdavio pinigais ir vėlesnis tų pinigų paskirstymas, o ne vien tik mainai ar pirkimas-pardavimas. Darbo santykių nutraukimas iš esmės paveikia žmogaus socialinį statusą - žmogus praranda pragyvenimo šaltinį. Jį praradęs negali patenkinti savo poreikių, kas vėliau išauga į emocines, o dar vėliau ir į psichologines problemas. Taigi nuo paprasto darbo sutarties nutraukimo priėjome prie problemų, kurios turi savo kainą – psichologiškai nusilpęs žmogus tampa arba valstybės išlaikytiniu, arba ieško radikalių būdų pragyventi – įsitraukia į šešėlinį verslą ar net nusikalstamąjį pasaulį.

Ryškiausias amerikietiškosios valios doktrinos puolimas amerikiečių teisės moksle vyko septintajame - aštuntajame praeito amžiaus dešimtmetyje[119]. Įvairių argumentų buvo išsakyta, tačiau vienas pagrindinis dominuojantis – laisvai išreiškiamos valios taisyklė suteikia darbdaviams neribotą teisę daryti didžiulę ekonominę ir psichologinę žalą darbuotojams.[120] Turime sutikti su L. Blades, teigiančiu, kad neribota darbdavio teise bet kada atleisti darbuotoją iš darbo kėsinamasi ir į darbuotojo asmeninę laisvę, kadangi darbo santykiuose darbuotojas priklauso nuo darbdavio (subordinacijos principas) ir vykdo jo nurodymus (nes nori išsaugoti darbą). Darbdaviai neribotą teisę nutraukti darbo sutartį gali naudoti kaip spaudimo priemonę darbuotojams, kad pastarieji elgtųsi taip, kaip nori darbdaviai. Todėl darbuotojai, baimindamiesi netekti darbo, klusniau vykdo darbdavio nurodymus, kartais pažeisdami įstatymus ir neretai

---

119 Blades, L. Employment at will *vs*. Individual freedom: On limiting the abusive excercise of employer power. Columbia Law review. 1967, 67(4): 1404-1435. [žiūrėta 2011-11-20]. < http://www.jstor.org.skaitykla.mruni.eu/stable/1120937?&Search>; Summers, C. W. Individual Protection against Unjust Dismissal: Time for a Statute. Virginia Law Review. 1976, 62(3): 481-532. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://www.jstor.org.skaitykla.mruni.eu/stable/1072376?&Search>.

120 Libenson, D. Leasing a Human Capital: Toward a New Foundation for Employment Termination Law. Berkeley Journal of Employment and Labour Law. 2006, 27(1), p. 123. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=831264>.

nusižengdami savo įsitikinimams.[121] Taip galimybė bet kada neribotai nutraukti darbo sutartį sukuria prielaidas ne nepaisyti darbuotojo darbinių teisių, kaip galėtų pasirodyti iš pirmo žvilgsnio, o yra paskata patiems darbuotojams „susimažinti"[122] savo teises ir paklusti darbdavio nurodymams. Darbo sutarties nutraukimo teisinis reguliavimas taip pat turi ženklią įtaką ir darbo sutarties sudarymui – priimami į darbą darbuotojai vengia derėtis dėl darbo sąlygų ir nekelia aukštų reikalavimų. Be to, net ir teisės aktais leidžiant susitarti dėl apribojimų nutraukti darbo sutartį, tuo darbuotojas gali ir nepasinaudoti, kadangi priėmimo į darbą derybų metu jis nenori sudaryti darbdaviui tokio įspūdžio, kad tikisi būti atleistas. Ir dar reikia paminėti, kad atleidimas iš darbo, kaip darbuotojų spaudimo įrankis, lengvai panaudojamas darbuotojų suvaldymui, kai reikia duoti tam tikrus parodymus prieš darbdavį. Tuo T. Coley paaiškina darbo bylų sudėtingumą – darbuotojai, žinantys, kad jų bendradarbių atleidimas iš darbo nebuvo pagrįstas, dažniausiai tyli, bijodami netekti darbo.[123] Tačiau be abejonės, darbo teisės evoliucijoje susiformavo tam tikros prielaidos, ribojančios absoliučią darbdavio valią nutraukti darbo santykius net ir labai liberaliose (pavyzdžiui, JAV) teisinėse sistemose, tuo tik patvirtindamos Hanso Kelzeno valios priežastinio determinizmo teoriją.[124] Per darbo teisės normas ar susiformavusį teisinį precedentą pareiga darbdaviui tinkamai motyvuoti darbo santykių nutraukimą sukuria tam tikrą darbuotojo ir darbdavio tarpusavio galių pusiausvyrą.

1.2.1. Kas riboja absoliučią darbdavio valią nutraukti darbo santykius?

Prieš detaliau nagrinėdami kas apriboja absoliučią darbdavio valią be jokios priežasties atleisti darbuotoją iš darbo, turėtume aptarti kelis svarbius aspektus. Pirmiausiai – rašytinės darbo sutarties formos reikšmė ir įtaka liberaliuose darbo santykiuose. Bendrosios teisės sistemoje mokslininkai pripažįsta, kad rašytinė darbo sutartis yra būdas „apeiti" galimybę laisvai be jokios priežasties nutraukti darbo santykius.[125] Tai suprantama ir paaiškinama tuo, kad darbo teisinių santykių šalys, sudarydamos darbo sutartį, turi galimybę aiškiai apibrėžti abipuses teises ir pareigas. Be to, sutartyje numatomos ir kitos jos šalims svarbios sutarties sąlygos – darbo sąlygos, galiojimo terminai, apmokėjimas ir, pagaliau, darbo sutarties nutraukimo sąlygos. Kita vertus, valios doktrina nepaneigia darbo sutarties instituto buvimo. Tai reiškia, kad

---

121 Blades, L. Employment at will *vs*. Individual freedom: On limiting the abusive excercise of employer power. Columbia Law review. 1967, 67(4): 1404-1435. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://www.jstor.org.skaitykla.mruni.eu/stable/1120937?&Search>.

122 Plačiau, De Stefano, V. Smugling-in flexibility: Temporary work contracts and the „implicit threat" mechanism. Reflections on a new European path. Geneva: International Labour Organization, 2009.

123 Issacharoff, S. Contracting for employment: The limited Return of Common Law. Texas Law Review. 1996, 74, p. 1783, 1795. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://heinonline.org.skaitykla.mruni.eu/HOL/LuceneSearch?Specialcollection>.

124 H. Kelsenas teigė, kad meginti apginti valios laisvės idėją ją interpretuojant kaip suvokimą, kad asmuo gali veikti, taip, kaip nori, turi žlugti, kadangi pati žmogaus valia yra arba nėra priežastingai determinuota. Plačiau, Kelsen, H. Grynoji teisės teorija. Vilnius: Eugrimas, 2002, p. 105-110.

125 Coley, T. J. Contracts, Custom, and the Common Law: Towards a Renewed Prominence for Contract Law in American Wrongful Discharge Jurisprudence. BYU Journal Of Public Law. 2010, 24 (193), p. 196. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://www.law2.byu.edu/jpl/papers/v24n2_Timothy_Coley.pdf>.

formaliai bet kokie darbo teisiniai santykiai, ar jie apiforminti sudarant rašytinę darbo sutartį, ar ne, pripažintini sutartiniais, t. y. šalys sudaro sutartį dėl darbo, tačiau skiriasi jos forma. Pagrindinis skirtumas yra tas, kad rašytinėje darbo sutartyje šalys aiškiai nustato abipuses teises ir pareigas, sutartis yra abipusių derybų rezultatas, įpareigojantis šalis jos laikytis. Tokiu būdu, šalys aiškiai žino, kokie elgesio variantai joms leistini, o kokie ne, kokį elgesio būdą galima pasirinkti, kad nebūtų pažeistas kitos šalies interesas. Be to, reikia pripažinti, kad rašytinė darbo sutartis gerokai palengvina pažeistos teisės gynybą. Tai galėtų būti tie atvejai, kai darbo sutartis nutraukiama, pavyzdžiui, dėl diskriminacinių motyvų ir darbuotojas siekia prisiteisti neturtinę žalą ir pan. Kitaip tariant, rašytinė darbo sutartis sumažina bylinėjimosi kaštus. Viena vertus, pati sutartis atlieka tam tikrą taikinimo funkciją – šalims žinomos aiškiai apibrėžtos jų pareigos ir teisės. Ch. Knapp nuomone, rašytinė darbo sutartis tampa įrodymu nagrinėjant įvairaus pobūdžio darbo ginčus teismuose.[126] Kai kurių valstybių teisinėje praktikoje, pavyzdžiui, JAV, pagal rašytines darbo sutartis dirbantys darbuotojai yra veikiau išimtis – jos sudaromos su specifiniais darbuotojais, tokiais kaip kompanijų vadovaujantis personalas, trumpalaikiai darbuotojai ar specifinių specialybių darbuotojai (tam tikros siauros srities specialistai).[127] Labiau paplitusi liberali valios tradicija susitarti dėl darbo ypatingai neaptariant nei susitarimo terminų, nei darbo sąlygų, paremta praktika, vietinėmis prekybos ir apmokėjimo tradicijomis[128]

Kokia praktika bebūtų paplitusi, mokslininkai bei ekonomistai pripažįsta, kad decentralizacija darbo rinkoje skatina ją tobulėti.[129] Kitaip tariant, darbo sutarties šalių tarpusavio teisių ir pareigų teisinis reguliavimas individualiomis sutartimis yra efektyvesnis būdas tinkamai įgyvendinti darbo sutarties šalių tarpusavio įsipareigojimus ir užkirsti kelią įvairiems ginčams ateityje. Individualiais susitarimais šalys gali prisitaikyti prie įvairių rinkos pokyčių, individualizuoti darbo vietą ir pritaikyti ją darbuotojui bei apsibrėžti konkrečias teises ir pareigas, darbų apimtis ar kitas tarpusavio bendravimo sąlygas. Be to, komunikacijos tikimybė yra kur kas didesnė, nes šalys aiškiai žino dėl ko yra susitarę. Tuo tarpu JAV įprastas žodinis susitarimas labiau vertintinas kaip masinės darbo rinkos virsmo produktas, toli gražu neužtikrinantis nei darbo teisinių santykių stabilumo, nei saugumo. Vertinti pozityviai lankstumo aspektu valios doktriną galima, tačiau reikia sutikti su E. Ford, teigiančiu, kad aiškių darbo sutarčių

---

126 Knapp, Ch., L. Taking Contracts Private: The quet Revolution in Contract Law. Fordham Law Review. 2002, 71(3), p. 761-762. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3866>.

127 Coley, T. J. Contracts, Custom, and the Common Law: Towards a Renewed Prominence for Contract Law in American Wrongful Discharge Jurisprudence. BYU Journal Of Public Law. 2010, 24 (193), p. 210. [žiūrėta 2011-11-20]. < http://www.law2.byu.edu/jpl/papers/v24n2_Timothy_Coley.pdf>.

128 Murg G., E. Scahrman C. Employment at Will: Do the Exceptions Overwhelm the Rule? Boston College Law Review. 1982, 23(2): 329-384. [žiūrėta 2011-11-25]. <http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1696>.

129 Milgrom, P. R. Employment Contracts, Influence Activities, and Efficient Organization Design. Journal of political economy. 1988, 96(1): 42-60. [žiūrėta 2011-11-25]. <http://www.stanford.edu/~milgrom/publishedarticles/Employment%20Contracts,%20Influence%20Activities.pdf>.

nebuvimas sukuria teisinio netikrumo aplinką – sąlygoja tam tikrą neapibrėžtumą tiek darbuotojams, tiek ir darbdaviams.[130]

Taigi rašytinė darbo sutartis užtikrina tam tikrą darbo teisinių santykių šalių tarpusavio teisių ir pareigų stabilumą.[131] Kitaip tariant, rašytine sutartimi yra pašalinami įvairūs iš sutartinių darbo teisinių santykių kylantys neaiškumai. Reikia pripažinti, kad iš anksto rašytinėje sutartyje suderėtos darbo sutarties sąlygos užtikrina kur kas aiškesnius darbo teisinių santykių šalių bendradarbiavimo būdus, nei įvairios įstatyminės nuostatos ar teismų praktika, kuria dažniausiai pasinaudojama jau nutraukus darbo santykius.

Bendrosios teisės sistemoje gana sėkmingai veikianti ir laiko išbandyta valios doktrina nėra absoliuti. Pirmiausia, kaip jau minėjome, jos veikimo sferą riboja, arba tiksliau tariant, gali riboti darbo sutarties šalys, sudarydamos rašytinę darbo sutartį, kurioje aiškiai apibrėžiamos šalių teisės ir pareigos bei kitos darbo sutarties sąlygos. Be to, amerikietiškos bendrosios teisės sistemos evoliucijos pasekmė – tam tikrų valios doktrinos išimčių atsiradimas. Iš esmės tai yra susiję su darbo santykių nutraukimu, kadangi, kaip jau minėta, valios doktrina nereikalauja nurodyti svarbių priežasčių atleidžiant darbuotoją iš darbo. Apskritai nereikalauja nurodyti jokių priežasčių. Jau aptarėme, kad darbo netekimas žmogui sukelia didžiulį stresą, ir turi ne tik asmenines, bet ir socialines pasekmes, todėl atleidžiant darbuotoją iš darbo ir kyla įvairių ginčų dėl pažeistos teisės. Ypač tokie ginčai galimi tais atvejais, kai darbuotojas jaučiasi atleistas nepagrįstai ir tai, autoriaus nuomone, laikytina silpnąja valios doktrinos puse – neužtikrinamas pakankamas išankstinis darbo santykių apsaugos mechanizmas. Čia nenagrinėjamas net teisėtumo klausimas – tik priežasties: ar yra pakankamai svari priežastis atleisti darbuotoją iš darbo, ar jos nėra. Be to, reikia pripažinti, kad atleidimo iš darbo atveju riba tarp neteisėtumo ir nepagrįstumo yra labai trapi. Neteisėtas atleidimas yra toks, kai darbuotojas atleidžiamas dėl diskriminacinių motyvų, pažeidžiant nustatytą atleidimo iš darbo tvarką. Nepagrįstas atleidimas iš darbo – atleidimas nesant svarbios priežasties. Todėl akivaizdu, kad darbo teisės evoliucijoje, siekiant realizuoti apsauginę jos funkciją bei išvengti grubių darbuotojų teisių pažeidimų ir spręsti įvairius ginčus, amerikiečių darbo teisės sistemoje susiformavo taisyklės, nustatančios darbo santykių nutraukimo apribojimus.

Absoliuti darbdavio valia nutraukti darbo santykius su darbuotoju gali būti ribojama keliais būdais. Pirmasis – teisės normos (įstatymai)[132]. Paprastai įstatymai saugo pamatines teisines vertybes ir reguliuoja bendraisiais teisės principais grindžiamus visuomeninius teisinius santykius. Todėl ir iš įstatymo kylantys absoliučios darbdavio valios atleisti darbuotojus iš darbo apribojimai yra visuotinių darbo teisės principų veikimo atspindys. Pavyzdžiui, JAV pagal įstatymą darbdavys neturi teisės atleisti darbuotojo, kai atleidimo iš darbo pagrindai yra susiję su darbuotojo priklausymu vienai

---

130 Ford E. K., Notestine K. E. Fundamentals of Employment Law. American Bar Association, 2000, p. 131-237.

131 Perillo J. M. The Origins of the Objective Theory of the Contract Formation and Interpretation. Fordham Law Review. 2000, 69(2), p. 52. [žiūrėta 2011-11-25]. <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=262445>.

132 Šiame kontekste vartodami įstatymo sąvoką taip pat turime galvoje ir bendrosios teisės sistemos šaltinius – statutus (*angl. statutory law*).

ar kitai socialinei, etninei ar religinei grupei. Kitaip tariant, pavyzdžiui, absoliuti atleidimo iš darbo teisė negalima, jeigu atleidimo iš darbo motyvas yra diskriminacinis. Neteisėtu atleidimu iš darbo pripažįstami tie atvejai, kai atleidimo iš darbo motyvai yra susiję su asmens rase, odos spalva ar nacionaline kilme, amžiumi, neįgalumu, lytimi, genetine informacija, sveikatos ar finansine būkle[133].

Kitas teisės normų reguliuojamas aspektas, kuomet ribojama teisė atleisti darbuotoją iš darbo – kerštas darbuotojui, jeigu pastarasis gina savo pažeistą teisę arba praneša apie darbdavio neteisėtą veiką. Pranešėjų apsaugos teisinis reguliavimas visuomet kelia itin aštrias diskusijas. Valios doktrina numato itin liberalias galimybes vienašališkai nutraukti darbo sutartį be svarbios priežasties, todėl pasinaudojimas šia teise tuo atveju, kai darbuotojas reikalauja to, kas jam priklausytų pagal sąžiningai veikiančių darbo teisinių santykių šalių abipusius įsipareigojimus arba atsisako veikti neteisėtai, nors to reikalauja jo darbdavys, ar, pagaliau, praneša apie darbdavio neteisėtą veiką atitinkamoms institucijoms, būtų aiškiai neproporcingas. Bet kuris darbuotojas, kuris nebūtų darbdavio vykdomos neteisėtos veikos bendrininku, potencialiai netektų darbo, nes atleidimui priežastys nebūtinos. Įstatymo nustatyta valios doktrinos išimtis šį esminį trūkumą ir pašalina. Jeigu paaiškėja, kad darbo sutarties nutraukimo priežastis yra darbuotojo atsisakymas bendrininkauti, toks atleidimas iš darbo gali būti pripažįstamas neteisėtu.

Antrasis šaltinis – teismų praktika (bendroji teisė, *angl. common law*). Skirtingai nuo įstatymuose suformuotų visuotinai pripažįstamų elgesio taisyklių, bendrosios teisės sistemoje teismai sukuria naujas teisines taisykles, arba naudoja jau sukurtas nagrinėdami konkrečias bylas. Kaip matysime nagrinėdami konkrečias išimtis, teismams daug „patogiau“ pasinaudoti įstatymų leidėjo suformuotomis ir įtvirtintomis taisyklėmis, tačiau valios doktriną nutraukiant darbo santykius ribojančios taisyklės apima daug platesnį darbo teisių santykių šalių tarpusavio veiksmų spektrą, nei galbūt apskritai įmanoma sureguliuoti įstatymais. Kalbėdami apie darbo santykių nutraukimą, ypač, kai nagrinėjame darbo sutarčių nutraukimą esant svarbioms priežastims – iš karto susiduriame su vertinamosiomis sąvokomis. Kas yra „svarbi priežastis“ nutraukti darbo santykius kiekvienu atveju reikia aiškintis iš naujo. Bendri principai gal ir gali būti nustatyti, tačiau atsižvelgiant į kiekvieną individualų atvejį, svarbios priežasties buvimas kiekvienu darbo sutarties nutraukimo atveju įrodinėtinas arba pagrįstinas individualiai, o tai reiškia, kad bendros taisyklės tiesiog nėra ir priežasčių atleisti darbuotoją iš darbo turi būti ieškoma kaskart iš naujo. Tokiu būdu, teisinis neapibrėžtumas ir *ad hoc* formuojamos taisyklės didina riziką dėl neproporcingo teisių gynimo lygmens, t. y. pernelyg didelis darbo sutarčių nutraukimo teisinio reguliavimo lankstumas gali tapti žalingas.

Valios doktrinos pokyčiai prasidėjo pramoninės revoliucijos metu, XX amžiaus viduryje. 1964 m. Jungtinių Valstijų pilietinių teisių akte jau buvo nustatyti atleidimo

[133] Pavyzdžiui, Jungtinėse Valstijose įvairūs diskriminavimo aspektai draudžiami specialiais įstatymais: Civil Rights Act 1964, 42 USC par. 21 (2008); Age Discrimination in Employment Act 1967, 29 USC par. 621-34 (2008); Americans with Disabilities Act 1990, 42 USC par. 12101 (2008); Equal Pay Act 1963, 29 USC par. 206(d) (2008); Genetic Information Nondiscrimination Act 2008, 29 USC par 216 (e), 1132 (2008); The Family and Medical Leave Act, 29 UCS par. 2613 (2008); Consumer Credit protection Act, 15 USC par. 1674 (a) (2008); Employment Non-Discrimination Act, H.R. 2015 (2009);

iš darbo apribojimai dėl rasės, lyties, religijos, amžiaus ar kilmės.[134] Pirmieji teisėkūros pokyčiai iš tiesų atspindėjo ir besikeičiantį tiek darbuotojų, tiek ir darbdavių požiūrį į darbo teisinių santykių esmę. Be to, bendrosios teisės sistemoje ypatingą svarbą turinti teismų praktika taip pat ėmė keistis. Teismai pradėjo vertinti darbo santykių nutraukimo teisėtumą pripažindami, kad darbo teisinių santykių šalys – darbuotojas ir darbdavys neturi vienodų derybinių pozicijų besitardami dėl darbo sutarties sąlygų bei darbo sutarties nutraukimo pagrindų. Tai reiškia, kad teismai pripažino nelygias sutartines darbuotojo ir darbdavio pozicijas bei tai, kad darbdavys turi žymiai daugiau svertų sudaryti darbo sutartį jam palankiomis sąlygomis. Kaip jau minėjome, paprastas darbo sutarčių sudarymas Jungtinėse Valstijose reiškė ir paprastą jų nutraukimą net ir be jokios priežasties. Diskriminacijos uždraudimo teisinės normos buvo pirmasis žingsnis vertinti, ar darbo sutarties nutraukimas neprieštarauja įstatymui. Be to, besiformuojanti teismų praktika bei teisėkūra dvidešimtojo amžiaus pabaigoje nustatė visą eilę išimčių iš itin liberalios amerikietiškosios darbo sutarčių nutraukimo tradicijos.

Bendrosios teisės sistemoje teismo precedentas yra vienas iš pagrindinių teisės šaltinių. Vadinasi teisę gali kurti ir teismai, o tai reiškia, kad kiekvienoje byloje teisės aiškinimas gali būti pakankamai subtilus. Aukštesniųjų teismų sprendimai yra privalomi žemesniesiems analogiškose bylose, tačiau jau minėjome, kad darbo bylos neretai yra labai sudėtingos ir individualizuotos, vadinasi, individualiai ir nagrinėtinos.

Dvidešimtojo amžiaus pradžioje iš teisinio reguliavimo bei teismų praktikos išsikristalizavo kelios pagrindinės išimtinės taisyklės, neleidžiančios nutraukti darbo sutarčių ir taip smarkiai susilpninančios valios doktriną. Teisė nutraukti darbo sutartį tapo nebe absoliuti. Reikia pažymėti, kad nėra vieningų išimtinių valios doktrinos taisyklių. Tai reiškia, kad skirtingose JAV valstijose pripažįstamos skirtingos atleidimo iš darbo ribojimo taisyklės ar jų deriniai. Kai kurių valstijų jurisdikcijoje pripažįstamos visos išimtys, o kai kurių – nei viena. Be to, net ir tose valstijose, kuriose pripažįstama viena ar kita atleidimo iš darbo ribojimo taisyklė, bendro sutarimo dėl taisyklės (išimties) taikymo ribų nėra. Skirtingų valstijų teismai, taikydami valios doktrinos ribojimus, dėl jų apimties gali pasisakyti skirtingai. Tokia tuos pačius atleidimo iš darbo teisės santykius reguliuojančios teisės įvairovė sąlygoja tam tikrą teisinį neapibrėžtumą ir nestabilumą darbo rinkoje – skiriasi ne tik kiekvienoje valstijoje galiojančių taisyklių turinys, bet ir jų taikymo apimtys. Tokia daugiaprasmybė, kai kurių mokslininkų nuomone, sąlygojo Amerikos darbo rinkos nestabilumą ir neefektyvumą – tiek darbuotojų, tiek ir pačių darbdavių. Be to, tokia padėtis galimai sąlygojo 2008 - 2009 metais išaugusį atleidimų iš darbo skaičių bei nedarbo ar dalinio užimtumo lygį Jungtinėse Valstijose.[135]

Darbo teisės doktrinoje išskiriamos trys pagrindinės liberaliosios amerikietiškosios darbo sutarčių nutraukimo teisinio reguliavimo tradicijos išimtys: visuomenės interesų arba viešosios tvarkos taisyklė (*angl. public-policy exception*), numanomos sutarties taisyklė (*implied-contract exception*) ir sąžiningo susitarimo (įsipareigojimo)

---

134 Civil Rights Act, 1964, 42 U.S.C. 21 (2008).

135 Coley, T. J. Contracts, Custom, and the Common Law: Towards a Renewed Prominence for Contract Law in American Wrongful Discharge Jurisprudence. BYU Journal Of Public Law. 2010, 24 (193), p. 194. [žiūrėta 2011-11-20]. < http://www.law2.byu.edu/jpl/papers/v24n2_Timothy_Coley.pdf>.

taisyklė (*angl. covenant-of-good-faith exception*).[136] Reikia pažymėti, kad šios taisyklės atitinka bendrai darbo teisėje susiformavusius darbo santykių nutraukimo darbdavio valia apribojimus, kurie realizuojami per diskriminavimo draudimo papildomos darbuotojų apsaugos ir panašius principus. Dėl šios priežasties tikslinga absoliučią darbdavio valią nutraukti darbo santykius savo iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ribojančius aspektus paanalizuoti plačiau.

1.2.2. Visuomenės interesas ir viešoji tvarka kaip absoliučią valią ribojantys veiksniai

Paprastai viešuosius santykius reguliuojančios normos nustatomos valstybių konstitucijose, įstatymuose ar kitose administracinėse taisyklėse. Teisės normos įprasmina žmonių valią. Pritardami A. Vaišvilai, kad teisė – visuomeninis susitarimas per tris ontologinius lygmenis tampantis privaloma taisykle[137], galime teigti, kad teisės aktuose įtvirtintos teisės normos tiesiogiai atspindi visuomeninę žmonių valią ir įprasmina visuomeninį interesą. Taip darbo sutarties nutraukimas negali būti teisėtas, jeigu jis neatitinka legalizuotos visuomenės valios ir intereso. D. Ballam mano, kad darbo sutarties nutraukimas yra neteisėtas, jeigu prieštarauja visuotinai įtvirtintoms taisyklėms ir pripažintiems gėriams.[138] Tai reiškia, kad darbdavys negali nutraukti darbo sutarties dėl priežasties, prieštaraujančios visuomenės legitimizuotoms normoms. Todėl turime pritarti P. Cihon ir J. Castagnera nuomonei, kad jeigu įstatymas sukuria tam tikrą pareigą darbuotojui, pastarasis negali būti atleistas dėl to, kad šią pareigą vykdo.[139] Taip šia sąlyga užtikrinama, kad visi veiksmai bus atliekami nepažeidžiant teisės normų, geros valios ar pagaliau moralės taisyklių. Šis aspektas yra ypač svarbus bendrosios teisės sistemose, kadangi kontinentinės teisės tradicijoje dėl teisės normų (įstatymų) dominavimo gera valia ar moralė nėra tiek svarbios pripažįstant vieną ar kitą veiksmą teisėtu ar neteisėtu. Be jokios abejonės, įstatymai savo esme pripažintini moraliais ir siekiančias gerų tikslų – geros valios, tačiau šių kategorijų pasireiškimas galimas ankstyvuosiuose teisėkūros procesuose, tuo tarpu teisės taikymo stadijoje jos tėra papildomos, vienaip ar kitaip kvalifikuojančios teisinės apyvartos subjektų veiksmus jiems įgyvendinant teises ir pareigas. Bendrosios teisės sistemoje šios kategorijos įgyja kitokią vertę ir gali būti esminiu kriterijumi sprendžiant vieną ar kitą ginčą. Pavyzdžiui, teismo precedentais yra pripažįstama, kad neteisėtas atleidimas iš darbo yra toks darbo sutarties nutraukimas, kai sutartis nutraukiama pažeidžiant įstatymą arba elgiantis neetiškai.[140]

---

136 Edward C. Tomilinson, William N. Bockanic. Avoiding liability for wrongful termionation: "Ready, Aim, ... Fire!". Employee Responsibilities and Rights Journal. 2009, 21(2): 77-87. [žiūrėta 2011-11-25]. <http://www.springerlink.com.skaitykla.mruni.eu/content/m81285762hq12n16/fulltext.pdf>.

137 Vaišvila, A. Teisės teorija. Trečiasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2009, p. 55-61.

138 Ballam, D. A. Employment-at-will: The impending death of a doctrine. American Business Law Journal. 2000, 37(4): 653-687. [žiūrėta 2011-11-25]. <http://onlinelibrary.wiley.com.skaitykla.mruni.eu/doi/10.1111/j.1744-1714.2000.tb00281.x/full>.

139 Cihon, P.J., Castagnera J.O. Labour and Employment Law. Massachusets: PWS Kent publishing company, 1988, p. 558.

140 *Ibid,* p. 558.

Etikos klausimas iš tiesų darbo teisės teorijoje yra labai opus. Paprastai mes linkę diskutuoti apie tai, kas yra teisėta, o kas - neteisėta. Tokie sausi debatai darbo teisei iš esmės nėra tinkami. Priežasčių galima vardinti daug: darbo teisiniai santykiai yra specifiniai, jų dalyviai turi skirtingus tikslus, piniginis atlygis nėra vienintelis motyvas darbui – ne mažiau svarbus yra pasitenkinimas darbu, nes jis yra pagrindinis žmogaus gerovę užtikrinantis šaltinis ir pan. Vadinasi, darbo teisiniai santykiai yra labai komplikuoti dėl įvairių juos veikiančių veiksnių – socialinių bei individualių. Juk, tarkime, galima tokia situacija, kai darbuotojas, kuris puikiai dirba, tačiau yra sunkaus charakterio, nesutaria su kitais bendradarbiais. Toliau ši situacija gali vystytis keleriopai: arba šis nesutarimas yra esminis, kliudantis dirbti visiems ar daliai darbuotojų, arba šis nesutarimas nėra esminis – darbuotojas dirba izoliuotai, tačiau konfliktuoja su tais darbuotojais, kurie epizodiškai turi su juo reikalų, taip pat ir su vadovu. Pirmuoju atveju situacija vertintina, kaip iš esmės galinti pažeisti darbdavio interesą, kai darbuotojo veiksmai yra darbo procesą destabilizuojantis veiksnys ir darbo sutarties nutraukimas galėtų būti pateisinamas. Antruoju atveju, kai bendravimas atskirais epizodais yra sudėtingas, bet tai nedaro įtakos darbo procesui – jį pateisinti sunkiau. Dar kitu atveju, kai darbuotojas tiesiog nepatinka vadovui, jo nuomone, neatitinka tam tikrų elgesio standartų – darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva tampa vis sunkiau pateisinamas. Visų šių atvejų bendras vardiklis yra tas, kad teisės normomis darbuotojų tarpusavio bendravimo sureglamentuoti neįmanoma. Tai reiškia, kad tose teisinėse sistemose, kuriose dominuoja kazuistinis darbo sutarties nutraukimo pagrindų reglamentavimas, t. y. darbo sutartį galima nutraukti tais atvejais, kurie nustatyti įstatymų, kyla rimtų teisinių problemų dėl etikos normų laikymosi/nesilaikymo įtakos darbo sutarčių nutraukimui. Darytina prielaida, kad esant griežtam teisiniam reglamentavimui, kai darbo sutarčių nutraukimo teisinis reguliavimas siejamas su konkrečių darbo sutarčių nutraukimo pagrindų įtvirtinimų įstatymuose, darbo etikos klausimai paliekami vidaus darbo tvarkos taisyklių ar kitų lokalinių aktų lygmenyje. Etikos normų paisymas ar nepaisymas yra gana subjektyvaus vertinimo dalykas, todėl, pavyzdžiui, sprendžiant apie darbo sutarties nutraukimo pagrįstumą dėl etikos normų pažeidimo, įrodinėjimo procesas yra sudėtingas. Be to, teisinio vertinimo problema galėtume laikyti ir visuotinai pripažintų taisyklių nepaisymą. Pavyzdžiui, Jungtinėse Valstijose taikoma visuomenės intereso arba viešosios tvarkos išimtis[141] iš liberalios darbo sutarčių

[141] JAV teismų praktikoje pripažįstama, kad ši valios doktrinos išimtis yra ne teismo, o įstatymų leidėjų kompetencija (pvz., byla Murphy *v.* American Home Products Corporation, 58 N.Y.2d 293, 448 N.E.2C1 86, 461 N.Y.S.2d 232,Court of Appeals of New York, 1983. [žiūrėta 2011-12-01]. <http://myweb.whitman.syr.edu/pjcihon/Employment%20Law%20Cases/Murphy.pdf>). Tokią poziciją suformavę teismai mano, kad atsižvelgiant į nevienodas derybines darbuotojų ir darbdavių pozicijas vis tik absoliučios darbo sutarčių nutraukimo teisės išimtis turi nustatyti įstatymai, t. y. jos turi būti legalizuojamos ne antrinių teisėkūros subjektų (teismų), o per visuomenės valią išreiškiančias teisės normas – įstatymus. Tai logiška, kadangi tik įstatymų leidėjas turi pakankamai galios legalizuoti visuomeninę valią, todėl toks legalizavimas yra ženkliai reikšmingesnis ir svaresnis. Be to, bet kokios amerikietiškosios valios doktrinos išimtys, turint omenyje amerikietiškąją darbo teisės doktrinos raidą, itin reikšmingai veikia darbo teisinių santykių subjektų teises ir pareigas – keičia pamatinius darbo teisės doktrinos principus ir šie pokyčiai turi atsispindėti teisės normose, o ne jų aiškinime. Visuomenės intereso ir viešosios tvarkos sampratos Jungtinių valstijų jurisdikcijoje iš esmės skiriasi dėl federacinės valstybės santvarkos ir atskirų valstijų teisminės valdžios nepriklausomumo, tačiau apibendrinant vis tik galima daryti išvadą, kad prioritetas šios išimties legalizavimui teikiamas per

nutraukimo doktrinos iš esmės šias spragas užpildo. Tačiau privalumu čia turėtume laikyti bendrosios teisės sistemą, leidžiančią teismams laisvai interpretuoti, kas yra viešai pripažįstama taisyklė ar etikos norma – neretai šios kategorijos yra sunkiai apčiuopiamos ir beveik niekada nėra sureglamentuotos teisės aktuose, o yra tik labiau numanomos. Kritikuodami griežtą darbo santykių reglamentavimą turėtume pripažinti, kad nagrinėjamos problematikos išspręsti tik teisės normų pagalba greičiausiai nepavyktų, todėl tuo tik dar labiau pagrįstume teismų praktikos, kaip itin reikšmingo darbo teisės šaltinio, svarbą. Be to, reikia pripažinti, kad sprendžiant darbo santykių nutraukimo klausimus „laisvesnis" teisinis reglamentavimas iš esmės gali ir nesumenkinti darbuotojų teisių apsaugos, tačiau tai nereiškia, kad darbo santykių nutraukimo teisinio reguliavimo tradicija – kazuistinė, ar ne - ji neturi esminės įtakos darbo santykių lankstumui ir saugumui.

Visuomenės intereso arba viešosios tvarkos taisyklių, kaip darbo santykių nutraukimą ribojančių veiksnių, pritaikymas praktikoje yra gana komplikuotas dėl pačių sąvokų. Darbo teisės doktrina neapibrėžia kas yra visuomenės interesas ar viešoji tvarka – dėl šios priežasties sąvokos yra vertinamosios ir aiškinamos teismų. Teisinei praktikai vertinamųjų sąvokų aiškinimas yra patogus ir naudingas tuomet, kai jos „išgryninamos" iki tokios stadijos, kai nebelieka galimybių interpretacijoms. Galima būtų daryti prielaidą, kad visuomenės interesai arba viešosios tvarkos taisyklės yra įtvirtintos teisės normose ir reikšmingu teisiniu pagrindu, lemiančiu darbo santykių nutraukimo neteisėtumą tampa tik tuomet, kai darbuotojo atleidimas iš darbo pažeidžia konkrečiuose įstatymuose ar kituose teisės aktuose įtvirtintas normas. Tačiau tokia pozicija nebūtų labai tiksli jau vien dėl to, kad reikšmingu teisės šaltiniu laikytinas ir teisminis precedentas, todėl visuomenės interesų arba viešosios tvarkos sąvoka konkrečiose bylose gali būti interpretuojama įvairiai.[142] Toliau analizuojant Jungtinių Valstijų pavyzdį galėtume pažymėti, kad vienose valstijose pripažįstama, kad viešosios tvarkos taisyklės šaltinis yra valstijos konstitucija ir įstatymai ir ji gali būti taikoma tik tais atvejais, kai tai nustatyta teisės aktuose. Kitose valstijose šių sąvokų sampratos apimtis yra kur kas platesnė ir šalia jau minėtų įstatyminių šaltinių, taisyklės taikymui labai svarbi visuomenės gerovė bei pilietinė pareiga. Tai reiškia, kad pastarąją sampratą formuojantys teismai, nagrinėdami atleidimo iš darbo teisėtumo bylas, atsižvelgia ne tik į teisės aktuose įtvirtintus nediskriminavimo pagrindus ar kitų įstatymų nustatytus atvejus, bet ir į viešąjį interesą, kurio paprastai apibrėžti teisės aktais neįmanoma. Reikia pripažinti, kad toks išplėstinis taisyklės aiškinimas labiau atitiktų pačią valios doktrinos esmę. Pati valios doktrina paremta visuomeninio pasitikėjimo pagrindu, todėl būtų neteisinga pamiršti valios doktrinos kilmę ir darbo santykių pasibaigimo ribojimo atvejus visiškai „susintetinti" – nustatyti griežtai įstatymu. Iš visuomenės papročio kilusi liberali darbo santykių kultūra, jeigu ją pripažintume kaip priimtiną

valstijų konstitucijas bei įstatymus, tačiau, kaip jau minėta, su galimybe jį keisti teismams. Tačiau, kaip teigia Ch. Muhl, teismai nėra labai linkę „brautis" į įstatymų leidėjo kompetenciją. (Plačiau, Muhl, Ch. J. The employment-at-will doctrine: three major exceptions. Montly labour review. 2011, January, p.7-8. [žiūrėta 2011-11-25]. < http://www.bls.gov/opub/mlr/2001/01/art1full.pdf>).

142 Byla Brockmeyer *v.* Dun & Bradstreet, 113 Wis.2d 561, 335 N.W.2d 834 (1983). [žiūrėta 2011-12-01]. <http://www.leagle.com/xmlResult.aspx?xmldoc=1983674113Wis2d561_1623.xml&docbase=CSLWAR1-1950-1985.>.

visuomenei, savo priedermę atitiktų tik tuomet, kai ją veiktų tos pačios visuomenės interesai – t. y. viešasis interesas. Jungtinių Valstijų jurisprudencijoje *Palmateer*[143] byloje buvo pateikta bene plačiausia visuomeninio intereso definicija. Teismas pasisakė, kad visuomeninio intereso (viešosios tvarkos) taisyklės paskirtis yra nustatyti tinkamą pusiausvyrą tarp darbdavio intereso vykdyti verslą efektyviai ir pelningai, darbuotojo intereso užsidirbti pragyvenimui, užsitikrinti egzistencinių ir socialinių poreikių patenkinimą bei visuomenės intereso, kad būtų laikomasi visuotinai sutartų elgesio taisyklių, kurias įprasmina teisės normos.

Teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius gali būti nepripažinti atvejai, kai darbuotojai atsisako vykdyti neteisėtas veikas ar neetiškai elgtis. Tokios veikos gali būti labai įvairios – nuo tam tikro darbdavio nurodymo elgtis vienaip ar kitaip, ir šis elgesys yra priešingas galiojančiai teisei (pavyzdžiui, darbdavio nurodymas naudoti draudžiamas medžiagas, naudoti netinkamus produktus gamyboje ir pan.), iki bendrininkavimo (pavyzdžiui, kai darbuotojas yra įtraukiamas į neteisėtą veiką, taikant tam spaudimą, kad jis gali netekti savo darbo, priverčiamas elgtis taip, kaip yra draudžiama įstatymų arba iš esmės prieštarauja visuomeninei etikai, visuotinai pripažintoms etikos normoms).

Kai kada darbuotojai turi dalyvauti teisinėse procedūrose, nukreiptose prieš savo darbdavį (kompanijos vadovą ar bet kurį kitą vadovaujantį asmenį). Akivaizdu, kad darbuotojo noras ir galimybės būti liudininku savo darbdavio byloje ir liudyti prieš jį, yra ribotos ir daugeliu atvejų reiškia konfliktą ateityje, kuris esant absoliučiai darbdavio valiai nutraukti darbo santykius nesunkiai gali baigtis atleidimu iš darbo. Teisės normomis legitimizuotas visuomenės interesas leidžia tokiais atvejais apginti pažeistą teisę. Tai reiškia, kad teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius negali būti laikomi tokie atvejai, kada darbuotojas atlieka pilietines pareigas, pavyzdžiui, liudija darbdavio nenaudai. Toks santykis yra ypač sudėtingas, nes darbuotojas tarsi atsiduria tarp dviejų ugnių – iš vienos pusės jis nepageidauja duoti darbdaviui nepalankių parodymų (baiminasi netekti savo darbo), iš kitos pusės - turi pilietinę pareigą tiek teikti parodymus, tiek ir neklaidinti teismo.

Įvairūs darbo ginčai tarp darbuotojo ir darbdavio neretai kyla dėl to, kad silpnesnioji darbo sutarties šalis – darbuotojas apskritai išreiškia norą ir valią pasinaudoti jam įstatymų suteikta teise. Konkretūs atvejai priklauso nuo nacionalinės teisės jurisdikcijos, tačiau apibendrindami galime teigti, kad čia daugiau kalbame apie įvairias garantijas darbuotojui. Skirtingose valstybėse garantijų apimtis yra įvairi, tačiau iš esmės tai yra susiję arba su papildomu poilsiu, arba su papildomomis piniginėmis kompensacijomis. Tiek vienu, tiek kitu atveju darbuotojo ketinimas pasinaudoti jam įstatymų nustatyta teise nėra parankus darbdaviui, kadangi tai yra susiję su tam tikrais kaštais. Kaštai gali būti tiesioginiai – darbdavys turi darbuotojui išmokėti tam tikras pinigų sumas, arba netiesioginiai – darbuotojas gauna kompensacijas iš draudimo įstaigų, tačiau tą dieną nėra darbe, todėl darbdavys patiria tam tikrus nepatogumus, t. y. neturi darbuotojo, kuris tą dieną turėtų darbdaviui sukurti atitinkamą produktą – duoti darbdaviui pelno. Tokia situacija ir iššaukia priešiškumą – darbdavys nėra

[143] Byla Palmateer *v.* International Hervester Company, *85 Ill.2d 124 (1981)* 421 N.E.2d 876. [žiūrėta 2011-12-01].<http://www.leagle.com/xmlResult.aspx?xmldoc=19812098 5Ill2d124_1200.xml&docbase=CSLWAR1-1950-1985>.

linkęs labai teigiamai vertinti darbuotojams teikiamų garantijų, todėl kitos darbo teisinių santykių šalies – darbuotojo veiksmai nėra suderinami su kitos šalies – darbdavio pageidavimais. Nebūtų teisinga, jeigu dėl darbuotojo ketinimo pasinaudoti jam teisės aktų užtikrinama privilegija jis netektų darbo. Pavyzdžiui, Lietuvos darbo kodekso 214 straipsnis suteikia du ar daugiau vaikų auginantiems darbuotojams privilegiją pasinaudoti viena ar dviem darbdavio apmokamomis laisvomis dienomis per mėnesį. Žinoma, vargu ar tiesioginis motyvas būtų aiškiai išreikštas, tačiau esant absoliučiai darbdavio valiai nutraukti darbo santykius - joks paaiškinimas atleidžiant darbuotoją iš darbo nereikalingas, todėl konkreti priežastis, jog darbuotojas buvo atleistas iš darbo dėl to, kad išreiškė norą pasinaudoti savo teise, būtų įrodinėtina teisme.

Su jau mūsų minėta situacija, kai darbuotojas turi dalyvauti procesuose prieš darbdavį ir dėl šios priežasties negali būti atleistas iš darbo, yra susijusi ir kita, labai panaši situacija. Tai yra pranešimas atitinkamoms institucijoms apie galimai neteisėtą darbdavio veiką, korupcinius ar nemoralius darbdavio veiksmus (*angl. whistle-blowing*). Nemažai valstybių yra priėmusios teisės normas dėl pranešėjų apsaugos, tačiau teisinis reguliavimas yra labai įvairus: nuo abstrakčių pranešėjų apsaugos mechanizmų, iki labai konkretaus teisinio reguliavimo, kada apie darbdavio netinkamą elgesį pranešęs darbuotojas yra saugomas įstatymo dėl atleidimo iš darbo, pavyzdžiui padavus kompetentingoms institucijoms skundą dėl darbdavio veiksmų, arba pranešus institucijoms, kad darbdavys nesilaiko būtinų darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų.[144]

1.2.3. Absoliučią darbdavio valią ribojantys susitarimai tarp darbdavio ir darbuotojo

Neretai darbo teisės doktrina glaudžiai nagrinėjama su civilinės teisės principais. Darbo teisiniai santykiai kai kurių mokslininkų prilyginami pirkimui-pardavimui, nuomai ar mainams. Darbo teisinių santykių šalims teises ir pareigas sukuria tokie susitarimai, kurie yra įtvirtinti tarpusavio sutartyse. Be to, teises ir pareigas sukuria ir išankstiniai šalių įsipareigojimai, įtvirtinti lokaliniuose teisės aktuose – darbo tvarkos taisyklėse, elgesio instrukcijose, etikos kodeksuose ir kituose panašiuose dokumentuose. Tokia praktika aiškiai išreikšta griežtesnio darbo teisinių santykių reguliavimo šalyse, tarp jų ir Lietuvoje. Žodiniai susitarimai sunkiai įrodomi iškilus įvairiems darbo ginčams, todėl praktika viską įforminti dokumentais vertintina kaip nusistovėjęs paprotys. Tokią praktiką laikytume pozityvia atsižvelgiant į darbo teisinių santykių šalių teisinę padėtį – ji formaliai lygiavertė, tačiau praktiškai – ne, tai yra pažymėję tiek ir mokslininkai savo darbuose, tiek ir teisminė praktika.

Numanomos sutarties taisyklė arba numanomo susitarimo išimtis (*angl. implied-contract exception*) liberalioje Jungtinių Valstijų darbo teisės sistemoje taikoma tais atvejais, kai darbuotojas ir darbdavys susitaria dėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų. Nėra svarbu kokia forma darbo teisinių santykių šalys susitarė – ar raštu, ar žodžiu. Be to, toks susitarimas, arba, tiksliau sakant, šalių ketinimai, gali būti numanomi. Tai

[144] Herman, L. M. Employment at Will: Sacred Cow or Dinosaur. Nonprofit risk management centre. 2006, p. 5. [žiūrėta 2011-11-25]. <http://www.austincc.edu/npo/library/documents/Sessions/Risk%20Management%20Webinars/0308EmployWill.pdf>.

reiškia, kad darbuotojo teisinei padėčiai, ypatingai darbo sutarčių nutraukimo atvejais, tiesioginę įtaką turi ne tik įvairūs rašytiniai susitarimai, tačiau ir galimi žodiniai susitarimai, ir net numanomas darbo teisinių santykių šalių elgesys arba ketinimai. Jungtinių Valstijų teisinėje praktikoje rašytinė darbo sutartis nėra būtina, todėl darbo sutarties nutraukimo sąlygų aptarimas žodžiu yra įprastas reiškinys. Tokiu būdu, darbdavio pažadas laikytis vienokių ar kitokių taisyklių, principų nutraukiant darbo teisinius santykius yra sudedamoji darbo sutarties dalis, kuri bus privaloma ateityje.

Kaip jau minėjome, numanomas darbo teisinių santykių šalių elgesio standartas dažniausiai yra įtvirtinamas lokaliniuose teisės aktuose. Lokaliniai teisės aktai apibrėžia pageidaujamas darbuotojo elgesio taisykles darbovietėje. Tai reiškia, kad darbdavys turi galimybę nustatyti tvarką, kaip turi elgtis darbuotojas atvykęs į darbą. Jeigu darbuotojas taip nesielgtų, kaip to pageidauja darbdavys, jis gali būti baudžiamas drausminėmis nuobaudomis. Savo ruožtu lokaliniais aktais (paprastai vidaus darbo tvarkos taisyklėmis) apibrėžiamos ir darbuotojų atsakomybės ribos – ką jis gali daryti, o ko – ne. Įvairūs išankstiniai susitarimai tarp darbuotojo ir darbdavio taip pat gali būti įgyvendinami per darbo tvarkos taisykles, personalo politikos gaires, darbuotojų elgesio vadovus ir pan. Todėl lokaliniai aktai yra labai svarbūs šaltiniai bandant įrodyti, kad darbdavys, savo iniciatyva atleisdamas darbuotoją iš darbo, nesilaikė išankstinio susitarimo su darbuotoju dėl darbo santykių nutraukimo sąlygų.

Susitarimas gali būti numanomas (*angl. implied-contract*) ir faktinis. Pirmiausia turėtume įvertinti fakto klausimą. Numanomam susitarimui nėra būtinas objektyvus elementas – konkretus susitarimas. Be abejonės, mes jo nepaneigiame – darbo sutarties šalys turi teisę susitarti dėl galimų darbo sutarties nutraukimo sąlygų ar principų, kurie būtų taikomi bent vienai iš šalių išreiškus pageidavimą nutraukti darbo santykius. Tai yra faktinis susitarimas, kai šalys *de facto* įsipareigoja laikytis tam tikrų elgesio taisyklių. L. Herman nuomone, kada šalys sudaro rašytinę darbo sutartį apskritai galėtume abejoti dėl galimybės bet kada nutraukti darbo santykius su darbuotoju be jokios priežasties – pačioje darbo sutartyje gali būti nustatomos jos nutraukimo sąlygos.[145] Tačiau tokia pozicija neturėtų būti vertinama vienareikšmiškai, kadangi konkrečių darbo sutarties principų šalys gali ir nenustatyti, o atvirkščiai – rašytinėje darbo sutartyje iš anksto pripažinti absoliučią darbo sutarties šalių teisę nutraukti darbo santykius be jokios priežasties.[146] Taigi faktinis susitarimas galimas tiek žodžiu, tiek ir raštu.

Numanomas susitarimas yra toks darbdavio įsipareigojimas, dėl kurio šalys *de facto* nesitaria, o darbdavys žodžiu ar raštu deklaruoja savo ketinimus taikyti vieną ar kitą elgesio standartą ateityje, nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju. Priimdamas darbuotoją į darbą darbdavys gali iš anksto informuoti darbuotoją, kad jis gali būti atleistas iš darbo dėl vienos ar kitos priežasties, pavyzdžiui, pažeidęs darbo tvarką. Toks išankstinis įsipareigojimas ir yra laikytinas susitarimu nutraukti darbo santykius dėl tam tikros priežasties. Tai reiškia, kad absoliučios valios darbdavys išreikšti nebegali ta

---

145 Herman, L. M. Employment at Will: Sacred Cow or Dinosaur. Nonprofit risk management centre. 2006, p. 5. [žiūrėta 2011-11-25]. <http://www.austincc.edu/npo/library/documents/Sessions/Risk%20Management%20Webinars/0308EmployWill.pdf>.

146 Coley, T. J. Contracts, Custom, and the Common Law: Towards a Renewed Prominence for Contract Law in American Wrongful Discharge Jurisprudence. BYU Journal Of Public Law. 2010, 24 (193), p. 194. [žiūrėta 2011-11-20]. < http://www.law2.byu.edu/jpl/papers/v24n2_Timothy_Coley.pdf>.

apimtimi, kuria jis yra įsipareigojęs, deklaruodamas savo ketinimus laikytis būtent tokios pozicijos darbuotojo atžvilgiu ir turėdamas ketinimų atleisti jį iš darbo. Darbdavį saisto jo deklaracija. Tokia deklaracija galėtų būti ir žodinė, bet ji sudėtingai įrodoma. Numanomo susitarimo materialus šaltinis, sukuriantis ir tam tikrą teisinį tikrumą – lokaliniai dokumentai, pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklės, darbuotojų elgesio vadovai ir pan. Lokaliniuose dokumentuose darbdavio ketinimai pasirinkti vieną ar kitą elgesio variantą yra deklaruojami daug aiškiau - aiškiai išreikšti, todėl lengviau įrodomi. Numanomo susitarimo principas gali būti taikomas ne tik siekiant pripažinti atleidimus iš darbo neteisėtais, bet ir, pavyzdžiui, įgyvendinant vieną ar kitą teisę – kad ir teisę į atlyginimo padidinimą. Ši situacija iš esmės priartina valios doktriną, kuri iš esmės grindžiama žodiniais susitarimais, prie rašytinių įsipareigojimų. Tai reiškia, kad darbo sutarties šalių tarpusavio teisės ir pareigos nustatomos ne konkrečioje darbo sutartyje, bet teisių ir pareigų šaltinių ratas yra daug platesnis – praktiškai kiekvienas išankstinis įsipareigojimas gali būti vertinamas kaip konkreti susitarimo dėl darbo sąlyga ir gali sukelti atitinkamas teisines pasekmes. Kaip pavyzdį tikslinga nagrinėti Jungtinių Valstijų teismų praktiką, kurioje išankstinio įsiparaigojimo (*angl. implied contract*) taisyklė detaliai išanalizuota *Toussaint* byloje[147]. *Charles Toussant* pradėjo dirbti viduriniosios valdymo grandies tarnautoju *Blue Cross* kompanijoje. Darbo sutarties sudarymo metu darbuotojas buvo patikintas, kad jo darbo vieta yra saugi ir kad jo paslaugos darbdaviui bus reikalingos neapibrėžtą laiką. Be to, darbuotojui buvo pateiktas dokumentas, nustatantis kompanijos personalo politikos gaires, kuriose nurodyta, kad jos taikomos visiems darbuotojams, kurie jau yra praėję išbandymo laikotarpį. Taip pat nurodyta, kad kompanijos politika yra tokia, kad darbuotojai gali būti atleidžiami iš darbo tik dėl svarbių priežasčių. Po penkerių metų *Ch. Toussaint* buvo atleistas iš darbo nenurodant jokios priežasties, dėl ko darbuotojas kreipėsi į teismą. Teismas pripažino, kad jeigu darbo sutartis sudaroma neapibrėžtam laikotarpiui, su darbuotojų atleidimu iš darbo susijusios kompanijos personalo politikos taisyklės turi būti pripažįstamos numanomu susitarimu tarp darbuotojo ir darbdavio. Kitaip tariant, lokaliniuose dokumentuose išdėstyti darbdavio įsipareigojimai darbuotojui, pripažįstami darbo sutarties sąlyga. Teismas taip pat pažymėjo, kad kompanija personalo politikos gairėse galėjo nustatyti absoliučią teisę nutraukti darbo sutartis su darbuotojais be jokios priežasties (*angl. at will*), tačiau padarė išlygą, nustatydama, kad darbo sutartys su darbuotojais nutraukiamos tik dėl svarbios priežasties (*angl. just cause*). Tokia sąlyga, teismo manymu, buvo sąžininga, paremta darbo teisinių santykių šalių tarpusavio bendradarbiavimu ir draugiškumu, o tai savo ruožtu padarė įtaką darbuotojų elgesiui – jie dėl tokio darbdavio požiūrio buvo lojalesni, labiau linkę bendradarbiauti su darbdaviu bei drausmingesni. Tokia situacija leido darbuotojams jaustis ramiai, kai buvo priimami sprendimai dėl darbo sutarčių nutraukimo - jie žinojo, kad be jokios priežasties negali būti atleisti. Kita vertus, pripažinta ir tai, kad darbdavys vidaus taisyklėse galėjo numatyti, kad svarbios priežasties taisyklė gali būti ir netaikoma darbdavio sprendimu ar nuožiūra. Tai reikštų, kad Jungtinių Valstijų jurisprudencijoje ypatingas dėmesys skiriamas darbovietėje nustatomų taisyklių aiškumui ir skaidrumui.

147 Byla Toussaint *v.* Blue Cross & Blue Shield of Michigan, *408 Mich. 579 (1980)* 292 N.W.2d 880. [žiūrėta 2011-12-01]. <http://www.leagle.com/xmlResult.aspx?xmldoc=1980987408Mich579_1970.xml&docbase=CSLWAR1-1950-1985>.

Valios doktrina leidžia absoliučią darbdavio diskreciją atleidžiant darbuotoją iš darbo, tačiau šia diskrecija gali būti pasinaudojama tik pagal labai aiškias taisykles. Kitaip tariant, visa amerikietiškosios darbo teisės tradicija dėl darbo sutarčių nutraukimo yra orientuota į absoliučią darbdavio teisę nutraukti darbo sutartį su darbuotoju bet kuriuo metu, dėl bet kokios priežasties ar be priežasties apskritai, tačiau įstatymų leidėjui bei teismo precedentams numačius tam tikras išimtis iš valios doktrinos, jomis turi būti naudojamasi itin preciziškai. Leidžiamas bet koks elgesio variantas, tačiau, jeigu pasirenkama tam tikra taisyklė, ji negali sukurti klaidingų lūkesčių darbuotojams. Absoliučios darbo sutarčių nutraukimo teisės išimtis reikia vertinti kaip tam tikrą garantiją darbuotojams dėl darbo santykių saugumo. Taigi atitinkamas darbo teisinių santykių lankstumas turi būti proporcingas jų saugumui. Praktiškai tai reikštų, kad numanomų susitarimų pripažinimas darbdavio absoliučią valią nutraukti darbo santykius ribojančiu šaltiniu sudaro prielaidas pasiekti tam tikrą darbo santykių šalių tarpusavio įsipareigojimų, o kartu ir lankstumo bei saugumo pusiausvyrą, t. y. absoliuti valia nėra paneigiama, tačiau jos išraiška apribojama kitos šalies interesų apsauga ir sudaromos sąlygos darbuotojams jaustis saugiau ir stabiliau. Taip besijaučiantys darbuotojai atitinkamai padidina ir darbdavio saugumą – jie yra drausmingesni ir dirba našiau, nes žino, kad jeigu bus kitaip - atsiras priežastis atleisti juos iš darbo. Kita vertus, jeigu sudarant darbo sutartį su darbuotoju, darbdavys jam nepasiūlo jo darbo vietos stabilumą užtikrinančios garantijos, darbo santykiai tampa lanksčiau reguliuojami, tačiau atitinkamo elgesio iš darbuotojo gali tikėtis ir darbdavys. Štai šioje situacijoje iš tiesų galime įžvelgti stabilumo, arba darbo santykių saugumo ir lankstumo pusiausvyrą ir jų mainus. Mainais už stabilias darbo sutarčių nutraukimo taisykles bei garantijas, kad darbo sutartys gali būti nutrauktos tik dėl svarbios priežasties, darbdavys gauna stabilesnius bei drausmingesnius darbuotojus, todėl gali darbą organizuoti lanksčiau – priimti lankstesnius darbo organizavimo sprendimus. Ir atvirkščiai – sumažindamas priimamų darbuotojų darbo vietų išsaugojimo garantijas, t. y. pasirinkęs absoliutų lankstumą, atitinkamai gali tikėtis mažesnio saugumo dėl darbuotojų elgesio ir lojalumo bei mažesnio darbuotojų lankstumo dėl kompanijoje priimamų sprendimų įgyvendinimo. Tačiau Jungtinių Valstijų jurisprudencijoje galima aptikti ir kiek kitokių pavyzdžių, sumenkinančių numanomų susitarimų reikšmę darbo santykiuose. Štai Floridos teismas, nagrinėdamas *Muller* bylą[148], atmesdamas ieškinį pažymėjo, kad darbo sutartyje turi būti aiškiai nustatytos visos darbo sutarties sąlygos. *Walter H. Muller* atleistas iš darbo kreipėsi į teismą nurodydamas, kad pagal kompanijos darbuotojų skatinimo planą kiekvienais metais turėjo būti vertinama darbuotojo veikla ir atitinkamai teikiami pasiūlymai dėl atlyginimo padidinimo. Taip darbdavys iš anksto įsipareigojo darbuotojui kasmet peržiūrėti jo atlyginimą ir tokiam įsipareigojimui turi būti taikoma numanomo susitarimo taisyklė, t. y. toks įsipareigojimas laikytinas sutartine darbo teisinių santykių šalių sąlyga. Teismas ieškinį atmetė ir nurodė, kad sutarties sąlygos turi būti nustatomos darbo sutartyse, jos turi būti aiškiai apibrėžtos. Teismo nuomone, numanomos ar prielaidomis grįstos išankstinių įsipareigojimų nuostatos nėra aiškios, todėl darbuotojas neturi teisės reikalauti to, kas nėra aiškiai apibrėžta, nes priešingu

148 Byla Muller *v.* Stromberg Calson Corporation *427 So.2d 266 (1983).* [žiūrėta 2011-12-01] <http://174.123.24.242/leagle/xmlResult.aspx?xmldoc=1983693427So2d266_1627.xml&docbase=CSLWAR1-1950-1985>.

atveju, pripažinus, kad šioje byloje darbuotojas tokią teisę turi - teismai būtų užversti bylomis, kuriose dalintųsi diskrecija su darbdaviu. Kitaip tariant teisminio precedento nustatyta, kad jokie numanomi įsipareigojimai šalių nesaisto – saisto tik aiškiai nustatyti sutartiniai šalių įsipareigojimai.

1.2.4. Sąžiningas darbo sutarties šalių elgesys, ribojantis absoliučią darbdavio valią nutraukti darbo santykius

Darbo teisinių santykių subjektų sąžiningas elgesys, įgyvendinant tarpusavio teises ir pareigas, yra pamatinis. Lietuvos darbo kodekso 35 straipsnis įtvirtina darbo sutarties šalių pareigą laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai bei draudimą piktnaudžiauti teise. Teisės subjekto sąžiningumas yra vienas pamatinių sutarčių teisės ir apskritai teisės principų. Tik sąžiningai veikiantys teisės vartotojai gali tinkami įgyvendinti savo teises ir pareigas. Įgyvendindamas savo teises ir tikėdamasis atitinkamos pareigos iš kito teisinių santykių dalyvio, žmogus gali būti tikras, kad jo teisė bus įgyvendinta tinkamai tik tuomet, kai jo teisę atitinkanti kito asmens pareiga bus įgyvendinama sąžiningai. Tuo pačiu ir kitas asmuo turi būti tikras, kad jo subjektinę teisę atitinkanti pareiga bus įvykdyta tinkamai. Skirtingai nuo jau aptartųjų viešojo intereso ir numanomo susitarimo taisyklių, sąžiningo sutarties šalių elgesio taisyklės turinys yra pats plačiausias. Jei pirmosios dvi taisyklės taikomos tam tikrais atvejais, gali būti sureglamentuotos įstatymo leidėjo ar teisminių precedentų, tai sąžiningumo principas negali būti kvestionuojamas. Sąžiningo susitarimo arba sąžiningumo principas taikytinas visais atvejais. Bet koks darbo sutarties nutraukimas nesant tam priežasties, dėl abejotinų motyvų ar asmeninių paskatų gali būti vertinamas kaip nesąžiningas.

Sąžiningumo principas neišvengiamai susijęs su svarbių priežasčių nutraukti darbo santykius buvimu. Tai yra pažymėta ir JAV teismų precedentų.[149] Pavyzdžiui, sąžiningumo principo pažeidimu galima pripažinti tokį faktą, kai ilgai kompanijoje dirbęs darbuotojas yra atleidžiamas be jokių priežasčių. Tai vertintina kaip nesąžiningas darbdavio veiksmas dėl to, kad ilgą laiką dirbusio darbuotojo darbas darbdaviui sukuria didelę vertę, todėl nėra sąžininga tokį darbuotoją atleisti be priežasties. Tokiu būdu darbdavio veiksmai tampa neproporcingi ir prieštaraujantys geros šalių valios viena kitos atžvilgiu principams.

Sąžiningumo principas yra visuotinai pripažįstama vertybė, todėl darbo teisinius santykius reglamentuojančiose aktuose, tarp jų ir lokaliniuose, nebūtina reglamentuoti darbo santykių šalių įsipareigojimų veikti sąžiningai. Tai reiškia, kad iš esmės visuomet būtina paisyti šių taisyklių. Kita vertus, ar šio principo paisymą-nepaisymą galima vertinti kaip svarbią priežastį darbo santykių nutraukimą pripažinti neteisėtu, daugiau priklauso nuo teismo teisės aiškinimo. Pavyzdžiui, Jungtinių Valstijų teisminėje praktikoje sąžiningumo įsipareigojimo principas nagrinėtas byloje *Lawrence M. Clearly v. American Airlines, Inc.* Analizuojamu atveju buvo nagrinėjamas ginčas dėl darbuotojo atleidimo iš darbo be jokios priežasties (*angl. „at will"*). *Lawrence M. Clearly* dirbo

[149] Byla Lawrence M. Cleary v. American Airlines Inc. Cleary v. American Airlines, Inc, 111 Cal.App.3d 443 (1980). [žiūrėta 2011-12-01]. <http://www.lawlink.com/research/caselevel3/57138>.

kompanijoje „*American Airlines*“ 18 metų, jo darbu visą tą laiką darbdavys nebuvo skundęsis. Teismo nuomone, darbuotojo atleidimas iš darbo išdirbus tokį ilgą laiko tarpą be jokios svarbios priežasties yra nesąžiningas, neatitinkantis darbo santykių šalių tarpusavio įsipareigojimų. Tokiu būdu kompanijai atsirado pareiga elgtis sąžiningai darbuotojo, kuris ilgą savo darbinės karjeros dalį praleido kompanijoje, atžvilgiu. Teismai pažymėjo, kad tokia pareiga kyla jau vien iš to, kad darbuotojo sukurta vertė darbdaviui per tokį ilgą laiko tarpą yra labai didelė. Kitose bylose, pavyzdžiui *Kmart Corporation v. Ponsock*[150], darbuotojas buvo atleistas likus pusei metų iki pensijos. Teismas pripažino, kad nepaisant to, kad darbdavys motyvavo absoliučia teise atleisti darbuotoją iš darbo, toks atleidimas, siekiant išvengti į pensiją išeinantiems darbuotojams priklausančių išmokų mokėjimo, yra nesąžiningas. Sąžiningumas ir tinkamas susitarimas dėl darbo santykių pasibaigimo yra pamatiniai principai, būdingi bet kuriems darbo santykiams.

[150] Byla Kmart Corporation v. Ponsock, 103 Nev. 39, 48, 732 P.2d 1364, 1369 (1987). [Žiūrėta 2011-12-01]. < http://nv.findacase.com/research/wfrmDocViewer.aspx/xq/fac.1987_40010.NV.htm/qx>.

II. SVARBI PRIEŽASTIS KAIP BŪTINA DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO SĄLYGA

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos[151] 30 straipsnis numato kiekvienam darbuotojui teisę į apsaugą pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką nepagrįsto atleidimo iš darbo atveju. Europos socialinės chartijos (pataisytosios)[152] 24 straipsniu Chartiją ratifikavusios valstybės[153] pripažino, kad visi darbuotojai turi teisę, kad jų darbo sutartis nebūtų nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su jų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais. Darbuotojai, kurių darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turi teisę į atitinkamą kompensaciją arba kitus tinkamus atlyginimo būdus. Šiuo tikslu Chartiją ratifikavusios šalys įsipareigojo užtikrinti, kad darbuotojai, kurie mano, jog jų darbo sutartis buvo nutraukta be svarbios priežasties, turėtų teisę kreiptis į nešališką instituciją. Pataisytosios Europos socialinės chartijos 24 straipsnyje vartojami terminai „darbo sutarties nutraukimas" ir „nutrauktas" reiškia darbdavio inicijuotą darbo sutarties nutraukimą. Svarbios priežasties buvimas nutraukiant darbo sutartį yra kertinis ir Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva principas.[154] Šio principo įtvirtinimas neleidžia darbdaviui nemotyvuotai nutraukti sudarytą neterminuotą darbo sutartį net ir iš anksto įspėjus darbuotoją apie galimą darbo sutarties nutraukimą ar sumokėjus jam kompensaciją už įspėjimo laikotarpį. Apskritai analizuodami darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva principus turime pastebėti, kad darbdavio teisė nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl svarbios priežasties turi būti iš esmės atskiriama nuo darbuotojo teisės būti įspėtam apie tokį darbo sutarties nutraukimą arba gauti atitinkamą kompensaciją. Pirmoji – darbdavio teisė, yra susijusi su esminiu darbo santykių pasikeitimu – jų nutraukimu. Esant svarbioms priežastims darbdavys turi teisę nutraukti darbo santykius su darbuotoju ir šios svarbios priežastys yra būtinos visais atvejais, nepaisant to, ar darbo sutartis nutraukiama iš anksto įspėjus darbuotoją ar ne, ar jam sumokėjus atitinkamą kompensaciją už įspėjimo laikotarpį. Įspėjimo terminas yra garantija darbuotojui iš anksto sužinoti apie darbdavio ketinimus nutraukti darbo santykius. Įspėjimo termino buvimas ar nebuvimas nedaro jokios įtakos svarbių priežasčių, kurios sąlygoja darbo sutarties nutraukimą, buvimui. Ir atvirkščiai, darbuotojo įspėjimas apie numatomą darbo sutarties su juo nutraukimą neatleidžia darbdavio nuo pareigos darbo santykių pasibaigimą motyvuoti svarbiomis priežastimis, dėl kurių tolimesnis darbo sutarties vykdymas objektyviai tampa neįmanomas.

---

151 Charter of Fundamental Rights of the European Union. [2007] OL C303/01.

152 Europos Socialinė Chartija (pataisytoji). Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704.

153 Europos socialinę chartiją iki 2012 metų buvo pasirašiusios 47 Europos valstybės, ratifikavusios – 43. Lietuva Europos socialinę chartiją ratifikavo 2001-06-29. [žiūrėta 2011-11-05]. < http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview_en.asp>.

154 Lietuva Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nėra ratifikavusi, tačiau nacionalinis teisinis reguliavimas iš esmės atitinka Konvencijoje suformuluotas nuostatas. Darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129-130 straipsniai.

Pagal TDO konvenciją Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrįsta (svarbia) priežastimi nutraukti darbo sutartį su darbuotoju laikytinos priežastys, susijusios su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu arba su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais. Detalus svarbių priežasčių sąrašas nėra pateikiamas, juolab nėra atskleidžiamas sąvokos „svarbi priežastis" turinys. Svarbi priežastis apibrėžiama abstrakčiai, bendrinėmis sąvokomis. Toks apibrėžimas yra visiškai suprantamas ir valstybių nacionalinėje praktikoje įtvirtinamas skirtingai: nuo abstrakčių formuluočių iki detalių svarbių priežasčių sąrašų. Tačiau pasaulinėje praktikoje yra gana įprasta, kad nacionalinis teisinis reglamentavimas svarbių priežasčių detaliai neįvardina, o apsiriboja abstraktesniu „svarbios priežasties" sąvokos apibūdinimu ne per jos turinį, o per sąlygas, kurios susijusios su darbuotojo gebėjimais dirbti, elgesiu darbe ar įmonės, įstaigos ar organizacijos veikla.[155]

Lietuvos nacionalinėje teisėje iki Darbo kodekso galioję teisės aktai[156] detaliai reglamentavo darbo sutarčių pasibaigimo pagrindus. Tokia praktika darbo teisės mokslininkų buvo aštriai kritikuojama, kadangi jų nuomone ji ne tik neatitiko ekonominių sąlygų, bet ir prieštaravo teisinei logikai.[157] 2003 metais įsigaliojusiame Lietuvos darbo kodekse nėra pateiktas svarbių priežasčių, kurioms esant darbdavys gali nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, sąrašas. Konkrečios svarbios priežastys taip pat nėra nurodomos. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kokios aplinkybės gali būti pripažįstamos svarbiomis – susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ar jo elgesiu darbe arba ekonominės, technologinės priežastys, darbovietės struktūriniai pertvarkymai ir panašios svarbios priežastys. Teisinis reglamentavimas sukonstruotas taip, kad kiekvienu konkrečiu atveju darbdavys šias aplinkybes gali pripažinti svarbiomis ir pagrįsti jomis darbo sutarties nutraukimo priežastį. Teisės norma nurodo pačius bendriausius priežasčių, kurios gali būti pripažįstamos svarbiomis, bruožus, tačiau neatskleidžia jų turinio.[158] Nuspręsti, ar tam tikros aplinkybės buvo pakankamai svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį, galima tik visapusiškai įvertinus konkrečios bylos aplinkybes. Pasak profesoriaus I. Nekrošiaus, *„bendro recepto šiuo atveju neįmanoma pateikti"*.[159] Tokią poziciją yra išsakęs ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo suformuotuoje praktikoje, nustatančioje, kad Darbo kodekso 129 straipsnio nuostatos leidžia darbdaviui kiekvienu konkrečiu atveju pačiam nuspręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir konkretaus jos nutraukimo

---

155 Pažymėtina, kad iki darbo kodekso įsigaliojimo 2003-01-01 galiojusiame Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 26 straipsnyje buvo nustatyti 23 konkretūs darbo sutarties pasibaigimo pagrindai. To paties įstatymo 29 straipsnyje nustatyta 13 pagrindų, kai darbo sutartis galėjo būti nutraukta darbdavio iniciatyva.

156 Darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios. 1972, Nr.18-137; Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

157 Nekrošius, I. *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 248.

158 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgos". Teismų praktika. 2004, Nr. 20.

159 Nekrošius, I. *et al.* Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 249.

pagrindo elemento – konkrečių svarbių priežasčių,[160]o be to, svarbi priežastis įvardijama ir pagrindu darbdavio veiklos pertvarkymui, dėl ko gali tekti atleisti darbuotoją.[161]

V. Tiažkijus, A. Razgūnienė pagal svarbių priežasčių, dėl kurių darbdavys gali nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva pobūdį jas skirsto į: 1) priežastis, susijusias su pačiu darbuotoju (darbuotojo kvalifikacija, profesiniai gebėjimai ar elgesys darbe) ir 2) priežastis, susijusias su darbdaviu (ekonominės, technologinės priežastys, struktūriniai pertvarkymai ir panašios).[162][163] Su pačiu darbuotoju susijusios priežastys, vadintinos subjektyviomis. Subjektyvų jų turinį lemia tai, kad darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl jo nepakankamos kvalifikacijos, profesinių gebėjimų arba netinkamo elgesio darbe, turi vertinti subjektyvius darbuotojo veiksmus ar neveikimą, kurių buvimas neleidžia darbuotojui tinkamai atlikti jam pavestą darbą arba dėl kurių darbuotojas tampa netinkamu konkrečiam darbui atlikti. Su įmonės, įstaigos ar organizacijos veikla susijusios priežastys vadintinos objektyviomis. Lietuvos darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad darbo sutartis gali būti nutraukta ir dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir panašių svarbių priežasčių. Šios priežastys nėra susijusios su darbuotoju. Jos atsiranda darbdavio veikloje tuomet, kai darbdaviui būtina dėl objektyvių aplinkybių keistis – pertvarkyti veiklą, mažinti darbuotojų skaičių, įdiegti naujas technologijas ir panašiai.

Reikia pripažinti, kad bent jau Lietuvos teismų praktika nėra gausi bylomis, kuriose darbuotojai prašo neteisėtu pripažinti darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, dėl priežasčių, susijusių su pačiu darbuotoju. Šia prasme svarbu įvertinti tai, kad aptariamosios svarbios priežastys, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, gebėjimais ar elgesiu darbe atsiranda nesant darbuotojo kaltės. Tai reiškia, kad darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių, susijusių su darbuotojo elgesiu darbe, turi įvertinti visas reikšmingas aplinkybes, pagrindžiančias, kad dėl vienokio ar kitokio elgesio darbuotojas nėra tinkamas pavestam darbui arba jo palikimas darbe yra neįmanomas ir neleidžiantis darbdaviui toliau normaliai vykdyti savo veiklos. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad visada reikia vengti atleidimo iš darbo nesant darbuotojo kaltės, jeigu tik tai įmanoma be žalos veiksmingam įmonės, įstaigos ar organizacijos darbui.[164] Praktikoje dažniau pasitaikantis darbuotojo atleidimas dėl įvairių pražangų darbe iš esmės skiriasi nuo aptariamosios su darbuotoju susijusios subjektyviosios priežasties, nors išoriškai tiek elgesys darbe, dėl kurio darbuotojas toliau nebegali dirbti, tiek ir darbo drausmės pažeidimas yra susijęs su netinkama darbuotojo elgsena darbo metu. Šiuo atveju darbuotojo kaltės kriterijus yra esminis. Todėl nustačius darbuotojo kaltę yra taikomos kitos teisės normos, leidžiančios darbdaviui atleisti darbuotoją iš darbo pritaikius drausminę nuobaudą.

---

160 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. balandžio 11d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2005.

161 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-272/2012.

162 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 422.

163 Razgūnienė, A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. Jurisprudencija. 2005, 74(66), p. 53

164 Termination of Employment Recommendation No 166. International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995. Geneva: International Labour Organization, p. 172-177.

Vertinant svarbių priežasčių, dėl kurių darbdavys turi nutraukti darbo sutartį su darbuotoju nesant pastarojo kaltės, buvimą taip pat svarbu įvertinti ir tai, kad būtent šių priežasčių buvimas lemia faktinį darbuotojo negalėjimą eiti konkrečias pareigas ar dirbti konkretų darbą. Tai reiškia, kad atskirais atvejais, išoriškai svarbios priežastys gali atsirasti, tačiau atleidimo iš darbo pagrindas gali ir neatsirasti, kadangi trūkumai, kliudantys darbuotojui eiti sulygtas pareigas, gali būti objektyviai pašalinti, pavyzdžiui, jeigu darbuotojui trūksta atitinkamos kvalifikacijos pasikeitus darbo priemonėms, procesams ar atsiradus papildomų reikalavimų darbuotojui (pvz., tam tikros kalbos žinojimas), jis gali būti apmokytas su jomis dirbti ir galimai svarbios priežasties nutraukti su tokiu darbuotoju darbo sutartį nebelieka.

Nagarinėdami svarbių priežasčių nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės būtinybę, turime įvertinti tai, kad tokia teisės aktų nustatyta pareiga iš esmės įkūnija darbo santykių lankstumo ir saugumo „saugųjį" pradą, paverčiantį darbo santykių nutraukimo procesą sudėtingesniu, tačiau tuo pat metu sudaromos platesnės galimybės darbuotojams ginti galimai pažeistą teisę.

2.1. Darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės priežastys

Darbo teisės doktrinoje paprastai yra pripažįstama, kad darbuotojas yra laisvas bet kada nutraukti darbo sutartį, nors kai kurie mokslininkai, pavyzdžiui, J. Usonis, T. Bagdanskis tokia absoliučią teisę peikia.[165] Daugelyje pasaulio valstybių nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės turi būti įrodomos svarbios priežastys, priešingu atveju – darbo sutarties nutraukimas gali būti pripažįstamas nepagrįstu ar neteisėtu. Valstybių, kuriose nėra reikalaujama nurodyti svarbią priežastį atleidžiant darbuotoją iš darbo nėra daug.[166] Darbo teisės paskirtis – suvienodinti darbo teisinių santykių šalių – darbuotojo ir darbdavio galimybes tinkamai įgyvendinti savo teises ir pareigas. Dėl šios priežasties nelygios darbuotojo ir darbdavio galimybės bet kada nutraukti darbo sutartį vertintinos kaip atitinkančios sutarties šalių galių pusiausvyrą. Darbuotojo ir darbdavio teisinė padėtis iš esmės nėra tapati - visuotinai pripažįstama, kad darbdavys yra stipresnioji darbo teisinių santykių šalis. Nelygiavertės teisės normos leidžia vienai sutarties šaliai – darbuotojui – savo pozicijas sustiprinti, o tuo pačiu metu kitos sutarties šalies – darbdavio – pozicijos susilpninamos. Taip pasiekiama darbo teisinių santykių šalių tarpusavio galių, o tuo pačiu ir darbo santykių lankstumo bei saugumo pusiausvyra.

---

165 Bagdanskis, T., Usonis, J. Termination of an Employment Contract Upon Unilateral Notice of an Employee in Lithuania. Jurisprudencija. 2010, 1(119):211-226.

166 Austrija, Belgija (išskyrus specifinius atleidimo pagrindus), Danija (nebent jeigu tokia pareiga apibrėžta kolektyvinėmis sutartimis), Šveicarija, Gruzija, Graikija (dėl kolektyvinių atleidimų iš darbo priežastys turi būti nurodomos darbuotojų atstovams), Jungtinės Valstijos, Brazilija, Kamerūnas, Malaizija, Singapūras, Sirijos Arabų Respublika. Plačiau, Termination of Employment instruments. Backgound paper for the Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166). Geneva: International Labour Organization, 18-21 April 2011. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_153602.pdf>.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 4 str. nustato, kad darbo santykių su darbuotoju nutraukimui svarbi priežastis gali būti susijusi tiek su darbuotojo sugebėjimais ar elgesiu, tiek su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais. Įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimai turėtų būti suprantami kaip objektyvūs reikalavimai keisti įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklą. Toks poreikis gali atsirasti dėl įvairių priežasčių: ekonominių, technologinių, poreikio pertvarkyti struktūrą ar kitų panašių priežasčių. Tai reiškia, kad įmonei, įstaigai ar organizacijai šie pokyčiai turi būti gyvybiškai svarbūs. Paprastai šios svarbios priežastys atsiranda tuomet, kai kyla ekonominių sunkumų, įdiegiamos naujos technologijos, pritaikomi tam tikri veiklos metodai, leidžiantys tokį pat rezultatą pasiekti turint mažesnį darbuotojų skaičių ir taip efektyviau organizuoti savo veiklą. Reikėtų pažymėti, kad mažinant darbuotojų skaičių dėl objektyvių priežasčių, susijusių su pačia įmone, įstaiga ar organizacija, kaip taisyklė siekiama tam tikros ekonominės naudos - sutaupyti galutiniam rezultatui pasiekti reikalingus resursus. Objektyviai tai gali pasireikšti, pavyzdžiui, įmonės siekiu kuo mažesniais kaštais teikti kuo kokybiškesnes paslaugas ir dėl to įmonė investuoja į technologijas. Akivaizdu, kad naujoms technologijoms aptarnauti dažniausiai pakanka mažiau darbuotojų, jau nekalbant apie tuos atvejus, kai technologijos pakeičia rankinį darbą.

Šalia svarbių priežasčių, leidžiančių darbdaviui nutraukti darbo santykius su darbuotoju, taip pat vartojama ir „ypatingo atvejo“ sąvoka.[167] Pavyzdžiui, LR DK 129 str. 4 d. reglamentuojama, kad darbo sutartis su darbuotojais, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenimis iki aštuoniolikos metų, neįgaliaisiais, darbuotojais, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų, gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Tai reiškia, kad įstatymas, nustatydamas darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindą, labiau pažeidžiamų darbuotojų atžvilgiu nustato papildomą darbdavio pareigą – šalia svarbių priežasčių (tiek subjektyvių, tiek ir objektyvių) turi būti įvertinama, ar susiklosčiusios aplinkybės konkrečiu atveju yra tiek ypatingos, kad labiau pažeidžiamai socialinei grupei priklausantis darbuotojas turi būti atleistas iš darbo. Argumentai, kodėl turėtų būti nutraukta darbo sutartis su tokiu darbuotoju turi būti svaresni, nei atleidžiant nepriklausančius jokiai labiau pažeidžiamai socialinei grupei nepriklausančius darbuotojus. Be to, tokių darbuotojų palikimas darbe turi iš esmės pažeisti darbdavio interesus. Taigi intereso pažeidimas turi būti esminis. Ypatingo atvejo buvimas šalia kitų svarbių priežasčių turi būti toks, kad darbdavys neturėtų pasirinkimo – tiesiog privalėtų nutraukti darbo santykius su darbuotoju, kadangi priešingu atveju toks darbuotojas tiesiog neturėtų galimybių dirbti, pavyzdžiui, dėl to, kad tokio darbuotojo darbas apskritai įmonei, įstaigai ar organizacijai nereikalingas ir jam nėra jokių galimybių pasiūlyti jokio kito darbo. Reikia pažymėti, kad ypatingas atvejis,

[167] Lietuvos Aukščiausiasis Teismas savo praktikoje yra ne kartą pažymėjęs, kad Darbo kodekse vartojamos „svarbios priežasties“ ir „ypatingo atvejo“ sąvokos yra vertinamosios ir kiekvienu atveju jų turinys nustatomas atsižvelgiant į bylos aplinkybes. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-488/2009; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-10/2011; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-266/2012 ir kt.

leidžiantis nutraukti darbo sutartį su labiau teisės aktų saugomais darbuotojais, nėra bendra principinė nuostata, tinkama daugeliui darbo sutarties nutraukimų darbdavio iniciatyva. Ypatingo atvejo buvimas turi būti įvertinamas atsižvelgiant į darbdavio veiklos specifiką, veikimo aplinkybes, konkrečias konkrečios darbo sutarties nutraukimo aplinkybes bei svarbių priežasčių buvimą ir sąsajas su ypatingu atveju. Taigi ypatingo atvejo struktūrą, kuomet leidžiama nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva su atskiromis socialiai labiau saugomomis darbuotojų grupėmis, sudaro visas kompleksas tarpusavyje susijusių priežasčių bei aplinkybių.[168]

Ypatingo atvejo buvimas iš esmės įgyvendina darbo teisės normų bendrumo ir diferenciacijos principą. Žmogaus darbinė veikla neatsiejamai yra susijusi su paties žmogaus asmeniu, jo psichinėmis ir fizinėmis savybėmis, kurios savo ruožtu priklauso tiek nuo amžiaus, tiek nuo šeimyninės padėties, sveikatos būklės ir kitų aspektų. Todėl visiškai pritartume J. Usoniui, teigiančiam, kad norint užtikrinti tinkamą lygiavertį darbuotojų ir darbdavių dialogą, darbuotojų pragyvenimo sąlygas bei kuo ilgiau išsaugoti darbuotojų darbingumą, jiems būtinos socialinės garantijos.[169] Garantijų pagrindinė paskirtis iš esmės suvienodinti darbo santykiuose dalyvaujančių darbuotojų galimybes, todėl būtina diferenciacija – tam tikroms, labiau socialiai pažeidžiamoms darbuotojų grupėms, turi būti nustatomos papildomos garantijos, kad jų galimybės ir pradinė padėtis darbo rinkoje, konkuruojant su kitais jos dalyviais būtų tokia pati, ar bent jau labai panaši. Teisinio reguliavimo bendrumas pasireiškia bendrųjų teisinio reguliavimo atskiriems darbo teisės institutams nustatymu, o diferenciacija tų taisyklių sukonkretinimu, pritaikymu konkretiems subjektams ar konkrečioms situacijoms. Bendrųjų teisės normomis nustatytų reikalavimų sukonkretinimas jokiu būdu nereiškia teisės normos taikymo susiaurinimo. Bendrosios darbo teisės normos atspindi darbo teisės normų bendrumo, o specialiosios – diferenciacijos principą. Darbo teisės normų diferencijavimas leidžia darbo teisiniuose santykiuose dalyvaujantiems subjektams lygiai įgyvendinti savo teises, nepriklausomai nuo fizinės būklės, amžiaus, šeimyninės padėties bei kitų priežasčių, kurios daro įtaką darbuotojo galimybėms dirbti ir konkuruoti su kitais darbuotojais. Be to, darbuotojų diferencijavimas vertintinas ir kaip darbo santykių saugumą užtikrinanti priemonė. Akivaizdu, kad konkrečiuose darbo santykiuose labiau socialiai pažeidžiami darbuotojai turi mažiau galimybių nei kiti, kurie nėra tokie pažeidžiami.

Diferenciacija galima ne tik darbuotojų, bet ir darbdavių atžvilgiu. Naudojant objektyvius diferencijavimo kriterijus nustatomas išimtinis teisinis reguliavimas nutraukiant darbo sutartis su darbuotojais. Pavyzdžiui, Vokietijos Apsaugos nuo atleidimo įstatymo (*vok. Kündigungsschutzgesetz*)[170] nuostatos taikomos tik tose įmonėse,

---

168 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgos". Teismų praktika. 2004, Nr. 20.

169 Usonis, J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. Jurisprudencija. 2003, 40(32): 85–91.

170 Kündigungsschutzgesetz. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/kschg/gesamt.pdf>.

kuriose dirba daugiau nei 10 darbuotojų.[171] Prancūzijos Darbo kodeksas (*pranc. Code du Travail, art. L. 1235-5 LC, art. L. 1235-14 LC*)[172] numato paprastesnes atleidimo iš darbo procedūras, nenustato ženklių apribojimų tais atvejais, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo įmonėse, kuriose dirba ne daugiau nei 11 darbuotojų. Korėjos Respublikos darbo standartų aktas (*angl. Labour Standarts Act*)[173] netaikomas įmonėse, kuriose dirba mažiau nei 5 darbuotojai.[174] Venesuelos nacionalinėje teisėje nustatyta (*isp. Reglamento de la Ley Organica del Trabajo*), kad pripažinus darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, jis negrąžinamas į darbą įmonėse, kuriose dirba mažiau nei 10 darbuotojų – tokiu atveju tik sumokama piniginė kompensacija.[175] Tokios diferenciacijos tikslas – sumažinti naštą mažesniems darbdaviams, kuriems įvairius administracinius įpareigojimus paprastai būna daug sunkiau įgyvendinti, nei dideliems. Diferenciacinės normos nutraukiant darbo santykius taikomos ir kolektyvinių atleidimų atveju.[176] Lietuvos darbo teisėje tokių diferenciacinių normų taip pat yra – Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalies nuostata, leidžianti darbdaviams, fiziniams asmenims, samdantiems 3 ir mažiau darbuotojų neregistruoti sudarytų darbo sutarčių darbo sutarčių registracijos žurnale.

Svarbių priežasčių, leidžiančių nutraukti darbo santykius su darbuotojais, buvimas vertintinas kompleksiškai. Vien tik svarbi priežastis, neįvertinus jos ypatingų atvejų ar kitų subjektyviais ar objektyviais kriterijais grįstų diferenciacinių nuostatų kontekste, gali pasirodyti ne tokia jau svarbi, ar bent jau nepakankama, atleisti darbuotoją iš darbo. Be to, priklausomai nuo priežasčių kilmės gali skirtis įstatymais ar kolektyviniais susitarimais nustatytos procedūros, kurias reikia taikyti konkrečiam darbo sutarties nutraukimui. Vienais atvejais darbuotojo kvalifikacijos trūkumas ar netinkamai atliekamos pareigos yra pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo dėl priežasčių, susijusių su darbuotojo sugebėjimais, gebėjimu dirbti konkretų darbą, kitais atvejais – tai gali būti įvertinta kaip darbuotojo padarytas darbo drausmės pažeidimas, jeigu, pavyzdžiui, darbuotojas blogai pareigas atlieka pažeisdamas nustatytas darbo taisykles arba blogai dirba tyčia. Taip, iš pažiūros identiškais atvejais, darbuotojo atleidimo iš darbo pagrindai ir procedūros kardinaliai skiriasi: vienu atveju atsiranda svarbi

171 Po darbo santykių reguliavimo reformos Vokietijoje, įstatymas, reglamentuojantis darbuotojų apsaugą atleidimo iš darbo atveju taikomas tik tose įmonėse, kuriose dirba daugiau nei 10 darbuotojų. Ankstesnis teisinis reguliavimas (iki 2004-01-01) numatė darbuotojų apsaugos teisinio reguliavimo išlygas įmonėms, kuriose dirba ne daugiau nei 5 darbuotojai. Darbuotojams, priimtiems į darbą iki 2004-01-01 atleidimo iš darbo apsaugą reglamentuojantis įstatymas (įmonėse, kuriose dirba daugiau nei 5 darbuotojai) yra taikomas ir toliau – *lex retro non agit.*

172 Code du Travail. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=5B550F7D29FB891AA90232BCAB002479.tpdjo12v_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20110203>.

173 Labour Standarts Act. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.koilaf.org/KFeng/engLaborlaw/laborlaw/LABORSTANDARDSACT.pdf>.

174 Tame pačiame įstatyme paliekama galimybė numatyti išimtis iš šios taisyklės ir taikyti tam tikras apsaugos nuostatas ir tose įmonėse, kuriose dirba 4 ir mažiau darbuotojų. Tokias išimtis gali numatyti Respublikos Prezidento dekretai.

175 Reglamento de la Ley Organica del Trabajo . [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47049/67563/S97VEN01.htm>.

176 Numatomos įvairios išimtys ir paprastesnės procedūros, netaikant įvairių informavimo ir konsultavimo procedūrų, kai atleidžiama grupė darbuotojų įmonėse, kuriose jų dirba mažiau nei 20: Belgijoje, Bulgarijoje, Kipre, Čekijoje, Danijoje, Suomijoje, Graikijoje, Vengrijoje, Juodkalnijoje, Serbijoje, Slovėnijoje, Šveicarijoje. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.sourceScope>.

priežastis nutraukti darbo santykius dėl darbuotojo gebėjimų, kitu atveju – atsiranda teisinis pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo dėl jo padaryto drausmės pažeidimo.

Įvairių valstybių nacionalinėje teisėje svarbių priežasčių nutraukti darbo sutartį su darbuotoju darbdavio iniciatyva apibrėžimas skiriasi. Vienose valstybėse pateikiamas gana detalus priežasčių sąrašas[177], kitų valstybių nacionalinėje teisėje pripažįstama, kad svarbia priežastimi nutraukti darbo santykius gali būti pripažįstama bet kuri teisinga ir sąžininga priežastis (*angl. any fair reason*).[178] Teisinio reguliavimo konstrukcijos, įstatymuose įtvirtinus bendresnius apibrėžimus taip pat yra gana įvairios. Pavyzdžiui, Kipro nacionalinėje teisėje bendra taisykle laikoma tai, kad atleidimas iš darbo laikomas neteisėtu tol, kol darbdavys neįrodo bent vienos aiškiai įstatyme įtvirtintos priežasties.[179] Italijos Civilinio kodekso (*it. Codice* civile)[180] penktosios knygos nuostatos reglamentuoja, kad atleidimas iš darbo laikomas neteisėtu išskyrus atvejus, kai darbo santykiai nutraukiami dėl svarbios priežasties (įspėjimas nereikalingas) arba pagrįstų motyvų (reikalingas įspėjimas).[181] Prancūzijoje, Liuksemburge darbuotojo atleidimas iš darbo turi būti pagrįstas svarbiomis ir realiomis priežastimis (*pranc. cause réelle et* sérieuse).[182] Kitose valstybėse atleidimas iš darbo laikomas neteisėtu, jeigu darbuotojas atleidžiamas dėl priežasčių, kurios negali būti pripažįstamos teisingomis ir sąžiningomis. Australijos Teisingo darbo Aktas (*angl. Fair Work Act*)[183] nustato kriterijus, pagal kuriuos galima įvertinti ar atleidimas iš darbo yra teisėtas.[184] Argentinos Darbo

---

177 Armėnija, Azerbaidžanas, Bulgarija, Čekija, Gana, Etiopija, Moldova, Juodkalnija, Peru, Rumunija, Serbija, Slovakija, Slovėnija, Ispanija. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.dismissReqts?p_lang=en&p_valid_ground_id=2&p_valid_ground_id=3&p_valid_ground_id=4#RU>.

178 Argentina, Australija, Kambodža, Federalinė Kanada, Suomija, Prancūzija, Gabonas, Vokietija, Vengrija, Italija, Liuksemburgas, Makedonija, Olandija, Naujoji Zelandija, Senegalas, Švedija, Turkija, Jungtiniai Arabų Emyratai, Jungtinė Karalystė. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.dismissReqts>.

179 Kresal, B.Termination of Employment Relationship - Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia. European Commision: Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2007.

180 Codice civile. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.altalex.com/index.php?idnot=34794>.

181 Tačiau, teisės aktai aiškiai nenustato svarbios priežasties ar pagrįsto motyvo sąvokų ar sąlygų. Šias sąvokas detaliau apibrėžia teisminė praktika. Svarbia priežastimi laikomi atvejai, kai darbo sutartis nebegali būti vykdoma tiek dėl subjektyvių, tiek ir dėl objektyvių aplinkybių ir kurios sąlygoja šiurkštų darbo sutarties pažeidimą, dėl kurio ji toliau nebegali būti vykdoma. Pagrįstu motyvu laikomi atvejai kai darbuotojas nebegali atlikti savo pareigų pagal darbo sutartį arba priežastys, susijusios su gamybos procesu, darbo organizavimu ar kita įmonės veikla. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id>.

182 Code du Travail, art. L 1232-1 LC. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=5B550F7D29FB891AA90232BCAB002479.tpdjo12v_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20110203>.

183 Fair Work Act. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.fwa.gov.au/documents/legislation/download/fw_act.pdf>.

184 Iš esmės pagal Australijos teisę, naudojami trys pagrindiniai kriterijai: 1) atleidimas negali būti šiurkštus, neteisingas ir nepagrįstas, be to 2) atleidimas iš darbo turi atitikti Mažų įmonių teisėto atleidimo kodekso (*angl. Small Business Fair Dismissal Code*) nuostatas ir 3) darbuotojai atleidžiami dėl būtinybės mažinti jų skaičių. Mažų įmonių teisėto atleidimo kodeksas (*angl. Small Business Fair Dismissal Code*) taikomas įmonėms, kuriose dirba mažiau nei 15 darbuotojų.

sutarties įstatymas (*isp. Ley de Contrato de Trabajo*)[185] numato darbo sutarties šalių teisę nutraukti darbo sutartį dėl svarbios priežasties (*isp. justa causa*), susijusios su kitos šalies negalėjimu tinkamai vykdyti pagal darbo sutartį prisiimtas pareigas ir dėl to darbo santykiai nebegali tęstis. Darbo sutartis darbdavio iniciatyva tai pat gali būti nutraukta dėl nenugalimos jėgos (*force majeure*) arba būtinybės sumažinti darbuotojų skaičių.[186]

Analizuodami teisinį reguliavimą įvairiose valstybėse galime pastebėti, kad priklausomai nuo to, kiek detaliai yra reglamentuojamos svarbios priežastys, dėl kurių darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją iš darbo, priklauso darbo ginčus sprendžiančių bei teisinius precedentus formuojančių subjektų vaidmuo. Taigi nuo teisinio reglamentavimo detalumo priklauso kaip yra interpretuojamos ir vertinamos svarbios priežastys (*angl. just cause, fair reasons, valid reason, real and serious grounds*), leidžiančios nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva. Tai iš esmės daro įtaką teisinio precedento svarbai nacionalinėse teisės sistemose. [187] Tose valstybėse, kuriose atleidimo iš darbo priežastys formuluojamos detaliai, ikiteisminių ir teisminių institucijų (teismų, darbo arbitražų ir kt.) vaidmuo darbo teisės sistemoje yra ženkliai mažesnis, nei tose, kuriose šios institucijos turi formuoti tam tikrus precedentus dėl darbo teisės normų taikymo. Atsižvelgiant į tai, peršasi išvada, kad teisinis darbo santykių nutraukimo reglamentavimas turi tiesioginę įtaką darbo santykių lankstumui ir saugumui. Detaliai reglamentuojant darbo santykių nutraukimo procedūras daugiau užtikrinamas darbo santykių saugumas, o mažesnė valstybės įtaka darbo santykiams, ne toks griežtas teisinis reglamentavimas sąlygoja ir didesnį darbo santykių lankstumą. Tačiau, atitinkamas darbo santykių saugumo laipsnis, autoriaus nuomone, gali būti pasiekiamas ne dereguliavimo, bet lokalinio teisinio reguliavimo būdu.

2.1.1. Darbuotojo elgesys ir gebėjimas dirbti kaip svarbi priežastis nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 158 4 str. nustatyta, kad darbo santykiams nutraukti pagrįsta priežastimi gali būti darbuotojo elgesys darbe. Tai yra suprantama – darbuotojas, kuris netinkamai elgiasi darbe, dažnai neigiamai veikia bendradarbių motyvaciją, nedirba taip, kaip iš jo tikisi darbdavys, trukdo jiems dirbti našiai ir pan. Netinkamas darbuotojo elgesys gali pasireikšti aplaidžiais, neetiškais pasielgimais, netvarkingumu darbe. Taip darbuotojo elgesys gali tapti dvejopo teisinio įvertinimo objektu. Pirmiausia netinkamas darbuotojo elgesys darbo procese, pasireiškęs darbuotojo profesine nekompetencija, dėl kurios atsirado ar galėjo atsirasti tam tikra žala, tyčiniai ar netyčiniai veiksmai, dėl kurių darbuotojo darbas tampa nepriimtinas

---

185 Ley de Contrato de Trabajo. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

186 Tačiau Argentinos Darbo sutarties įstatymas nereglamentuoja elgesio arba veiksmų, kurie būtų laikomi pakankama priežastimi nutraukti darbo santykius.

187 Plačiau apie teismų praktikos, kaip darbo teisės šaltinio taikymo problemas žr. Bagdanskis, T. Teismų praktikos kaip darbo teisės šaltinio taikymo problemos. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 493-507.

darbdaviui, gali būti įvertintas kaip paprastas ar šiurkštus darbo drausmės pažeidimas. Tokiu atveju taikomos nuostatos, reglamentuojančios darbuotojų drausminės atsakomybės taikymo procedūras. Tuo tarpu Konvencijos prasme darbuotojo elgesys darbe, kurį darbdavys gali pripažinti svarbia priežastimi nutraukti darbo santykius, yra susijęs ne tik su tokiu darbuotojo elgesiu, kuris vertintinas kaip darbo drausmės pažeidimas. Aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, kurios gali sudaryti pagrindą darbdaviui nutraukti darbo sutartį, paprastai aiškintinos kaip subjektyvios tam tikro darbuotojo charakterio, asmeninės ir kitos savybės, kurios nesant jo kaltės objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe.[188] Tokiu būdu esminiu kriterijumi, leidžiančiu atskirti darbuotojo elgesį kaip svarbią priežastį nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės ir darbuotojo elgesį, pasireiškiantį kaip darbo drausmės pažeidimas, yra darbuotojo kaltė. Darbuotojo kaltė yra viena iš darbuotojo drausminės atsakomybės sąlygų. Darbo teisės doktrinoje ir nacionalinėse valstybių teisės sistemose dažniausiai sutinkamos dvi sąvokos, susijusios su darbuotojo elgesiu: „netinkamas elgesys“, „aplaidumas“ (*angl. misconduct*) ir darbo drausmės pažeidimas arba drausminis nusižengimas (*angl. breach of discipline*).

Viena vertus, darbuotojo netinkamas elgesys ar aplaidumas gali būti apibūdinamas kaip darbuotojo darbo sutartyje ir lokaliniuose teisės aktuose nustatytų pareigų, kurias jis yra įsipareigojęs atlikti, neatlikimas. Be to, šios sąvokos gali apimti ir konkrečius atvejus, kurie laikomi netinkamu elgesiu ar aplaidumu darbe. Kita vertus, netinkamas darbuotojo elgesys darbe gali pasireikšti, pavyzdžiui, konfliktais darbe su bendradarbiais, psichologinio diskomforto kolektyve sukūrimu ar su visuotinai pripažįstamų vertybų, nesuderinamų pažiūrų demonstravimu bei profesinės etikos normų ignoravimu. Pirmuoju atveju darbuotojo kaltė, matyt, būtų neišvengiamai vertintina, tuo tarpu nepagrįstai konfliktus su bendradarbiais kurstantis darbuotojas dažniausiai jokių sutartinių ar lokalinių norminių aktų nustatomų taisyklių nepažeidžia. Mums svarbiausia atskirti, kada darbuotojo elgesys pripažįstamas svarbia priežastimi nutraukti darbo santykius dėl subjektyvių paties darbuotojo savybių, o kada toks elgesys tampa darbo santykių nutraukimo priežastimi dėl darbuotojų objektyviai atliktų veiksmų, kurie yra drausminės atsakomybės sąlyga. Reikia pažymėti, kad darbo santykių nutraukimas kaip drausminė nuobauda galima tik tuomet, jeigu darbo drausmės pažeidimas padaromas darbo metu ir/ar darbo vietoje. Tuo tarpu su darbo drausmės pažeidimais nesusijusio, tačiau su visuomenės moralės normomis nesuderinamo darbuotojo elgesio įvertinimas yra problemiškas. Pavyzdžiui, kaip turėtų būti sprendžiamas ginčas, jeigu religinėje bendruomenėje pagal darbo sutartį dirbančio darbuotojo elgesys yra nesuderinamas su tos religinės bendruomenės išpažįstamomis vertybėmis. Tai galėtų būti ir nepadorus elgesys ne darbo metu ar religijos pakeitimas. Tiek vienu, tiek kitu atveju toks darbuotojas, net ir ne darbo metu, daro nemažą žalą religinei bendruomenei ir gali menkinti jos autoritetą. Drausminė atsakomybė darbuotojui negalėtų būti pritaikyta, kadangi tokie darbuotojo veiksmai nesusiję su darbine veikla, nors akivaizdu, kad svarbių priežasčių, susijusių su darbuotojo elgesiu, net ir nesant pastarojo kaltės,

[188] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgos“. Teismų praktika. 2004, Nr. 20.

dėl kurių darbuotojas galėtų būti atleistas iš darbo darbdavio iniciatyva, esama.[189] Taigi su darbuotojo elgesiu susijusios aplinkybės, kaip svarbios priežastys nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva, nėra nulemtos darbuotojo kaltės. Nustačius darbuotojo kaltės elementų jam turi būti taikomos kitos – drausminę atsakomybę nustatančios teisės normos.[190]

Darbo santykių nutraukimui darbdavio iniciatyva tam tikrais atvejais įtakos gali turėti ir darbuotojo elgesys ne darbo metu, ne darbo vietoje. Tokiais atvejais gali būti situacijos, kai darbuotojas nuteisiamas realia laisvės atėmimo bausme, jam yra apribojama speciali teisė dirbti tam tikrą darbą arba dėl kurios jis turi teisę dirbti tam tikrą darbą arba darbuotoją dėl jo neteisėtos veikos nušalinti ar atleisti iš darbo pareikalauja įstatymų įgaliotos institucijos. Iš tiesų šiais atvejais darbuotojas nebegali atlikti sulygto darbo dėl to, kad ribojama jo judėjimo laisvė arba jis neturi ar netenka reikiamos kvalifikacijos atlikti tam tikrą darbą ar eiti tam tikrų pareigų ir objektyviai nebeatitinka tai darbo vietai, į kurią buvo priimtas, keliamų kvalifikacinių reikalavimų. Taip dėl tokių specifinių aplinkybių atsiranda svarbi priežastis darbdaviui nutraukti darbo santykius su tokiu darbuotoju, nors jo elgesys iš esmės nebuvo susijęs nei su darbu, nei su jo pareigomis. Svarbi priežastis atsirado dėl darbuotojo elgesio ar veiksmų, kuriuos darbuotojas atliko laisvu nuo darbo metu ir jie nėra susiję su tiesioginėmis darbuotojo pareigomis ar darbu.

Darbuotojo kvalifikacija[191] bei gebėjimas tinkamai atlikti jiems pavestas pareigas darbdaviams ko gero yra ne mažiau svarbus nei su darbuotoju suderamo atlygio už darbą dydis. Kalbant apie darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, darbuotojo kvalifikacija suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Tokia samprata reikšminga pasirenkant darbo sutarties nutraukimo kriterijus ir priežastį. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo turimos teorinės žinios, praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi dirbti tam tikrą darbą[192]. Darbuotojo kvalifikacija dažnai tapatinama su darbuotojo išsilavinimu ar išsimokslinimu, tačiau toks tapatinimas nėra tikslus. Išsimokslinimas galėtų būti tik vienas iš svarbių aspektų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją.[193] Pritartina I. Nekrošiaus nuomonei, kad darbuotojas, net ir ilgą laiką dirbdamas tą patį darbą, gali pasidaryti netinkamas konkrečiam darbui, jeigu

---

189 Gaudu, F. Labour Law and Religion. Comparative Labour Law & Policy Journal. 2009, 30:507-527. [žiūrėta 2012-02-12]. <http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_30/issue_3/gauduarticle30-3.pdf>.

190 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-346/2011.

191 Kvalifikacija apibūdinama kaip 1) tikimo, pasirengimo kuriam nors darbui laipsnis, 2) profesija, specialybė ir 3) ko nors kokybės ir rūšies pažymėjimas, įvertinimas. (Keinys, S., Klimavičius J. Ir kiti. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 346.).

192 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgos". Teismų praktika. 2004, Nr. 20.

193 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-631/2005; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-156/2008 ir kt. Aukštesnės darbuotojo kvalifikacijos nereiškia ir papildomų specializacijų turėjimas. Papildoma specializacija nėra papildoma kvalifikacija,

jis nekelia kvalifikacijos.[194] „Kvalifikacijos“ sąvoka kartais tapatinama su „profesinių gebėjimų“ sąvoka. Iš tiesų šios sąvokos yra glaudžiai susijusios ir viena kitą papildančios.[195] Darbuotojo kvalifikaciją liudija darbuotojo gebėjimas tinkamai atlikti jam pavestas pareigas. Tai reiškia, kad tuo atveju, jeigu darbuotojas formaliai ir turi reikiamą kvalifikaciją (išsilavinimą, jį patvirtinančius dokumentus ir pan.), dėl gebėjimų stokos gali būti pripažįstamas netinkamu pavestam darbui.[196] Tai reikštų, kad toks darbuotojas, pavyzdžiui, neturėdamas reikiamo išsilavinimo, net ir neišlaikęs kvalifikacinių egzaminų, gali būti pripažįstamas tinkamu pavestam darbui, jeigu jį atlieka gerai. Formaliai reikiamos kvalifikacijos neturėjimas (pvz., diplomo) negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius su darbuotoju, kuris tinkamai atlieka savo darbą.[197] Todėl darytina logiška išvada, kad darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva teisiniu pagrindu gali būti tik faktinis darbuotojo nesugebėjimas atlikti jam pavestų pareigų, tuo tarpu formalieji kriterijai čia nėra esminiai. Kita vertus, atskirais atvejais, kai teisės aktai imperatyviai nustato pareigą įdarbinant darbuotoją ir vėliau jam dirbant turėti atitinkamą kvalifikaciją liudijantį mokslo diplomą, profesinės veiklos atestatą ir pan., tokio dokumento praradimas arba neturėjimas pats savaime gali tapti atleidimo iš darbo pagrindu.[198] J. Kirchner bei R. Kremp nuomone, darbo sutarties nutraukimas dėl priežasčių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija ar gebėjimu dirbti yra pagrįstas tuomet, kai darbuotojas tiesiog praranda gebėjimą tinkamai atlikti jam pavestas pareigas.[199]

Darbuotojo nesugebėjimas atlikti tam tikro jam pavesto darbo ar gebėjimų trūkumas gali pasireikšti įvairiai. Pirmiausiai toks nesugebėjimas gali pasireikšti dėl paties darbuotojo veiksmų. Darbuotojas gali neturėti reikiamų gebėjimų atlikti vieną ar kitą veiksmą, ar įvykdyti užduotį. Toks darbuotojo nesugebėjimas ar gebėjimų trūkumas atlikti jam pavestą darbą nėra susijęs su darbuotojo kalte. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 166 nurodyta, kad darbo sutartis dėl netinkamo pareigų vykdymo[200] galėtų būti nutraukta tik tais atvejais, kai darbuotojas buvo tinkamai ins-

---

atspindinti geresnius darbuotojo įgūdžius pagrindinio (atliekamo) darbo kontekste. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-226/2011.

194 Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 250.

195 Darbuotojo kvalifikacijos bei gebėjimo dirbti sąvokas nagrinėję darbo teisės mokslininkai, I. Nekrošius, V. Tiažkijus, G. Dambrauskienė, R. Macijauskienė ir kiti šių dviejų sąvokų „darbuotojo kvalifikacija“ ir „profesiniai gebėjimai“ atskirai nenagrinėja – jos analizuojamos kaip viena kitą papildančios.

196 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgos“. Teismų praktika. 2004, Nr. 20.

197 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 422.

198 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 423; Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 250.

199 Kirchner, J., Kremp, R. P., Magotsch, M. Key aspects of German employment and Labour Law. Springer, 2010, p. 139.

200 Netinkamą pareigų vykdymą čia suprantame kaip darbuotojo nesugebėjimą tinkamai atlikti jam pavestas pareigas dėl gebėjimų stokos arba apskritai nesugebėjimo dirbti tam tikrą darbą ar atlikti tam tikrą konkrečią funkciją ar netinkamai ją atlikti, nesant jo kaltės.

truktuotas (apmokytas)[201] kaip atlikti tam tikrą darbą, įspėtas dėl netinkamo pareigų atlikimo ir toliau tam tikrą laiką nesugeba jam pavesto darbo atlikti tinkamai.[202] Tokio darbo pavyzdžiu galėtų būti atvejai, kai darbuotojas sistemingai gamina broką, neįvykdo išdirbio normų ar konkrečiai darbinei funkcijai vykdyti jam reikia daug daugiau laiko nei visiems kitiems darbuotojams.[203] Tokius, su darbuotojo asmeninėmis savybėmis susijusius kriterijus, apibrėžiančius darbuotojo gebėjimą tinkamai atlikti jam pavestą darbą, galime vadinti subjektyviais, t. y. būdingais pačiam darbuotojo asmeniui.

Darbuotojo nesugebėjimas tinkamai atlikti jam pavestas pareigas gali pasireikšti ir dėl objektyvių – nuo paties darbuotojo asmens nepriklausančių aplinkybių, pavyzdžiui, darbuotojo sveikatos būklės. Negalėjimas toliau eiti darbinių pareigų dėl sveikatos būklės paprastai yra patvirtinamas medicinine pažyma, kuri pati savaime nėra pagrindas pripažinti darbuotoją netinkamu darbui. Atleidimo iš darbo pagrindas yra faktinis darbuotojo negalėjimas eiti jam pavestų pareigų dėl sveikatos būklės. [204] Atskirais atvejais teisės aktais gali būti reikalaujama, kad darbuotojas atitiktų tam tikrą fizinę būklę, nesirgtų (pavyzdžiui, darbuotojai kurie dirba viešojo maitinimo, sveikatos priežiūros įstaigose ir pan.). Analizuojant šį aspektą reikia pripažinti ir tai, kad darbo teisiniuose santykiuose tie darbuotojai, kurie serga, sužalojami ar tampa neįgaliais yra diferencijuotų darbo teisės normų subjektai. Tai reiškia, kad jiems darbo teisės normos nustato papildomą, palyginti su kitais darbuotojais, apsaugą. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijos Nr. 158 6 straipsnis kaip tik ir nustato, kad darbuotojo laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar traumos nėra pagrįsta darbo santykių nutraukimo priežastis.[205] Laikino nebuvimo darbe samprata, būtinybė reikalauti sveikatos pažymėjimo ir galimi apribojimai taikant TDO Konvencijos Nr. 158 nuostatas nustatomi Konvencijoje įtvirtintais įgyvendinimo metodais.[206]

---

201 Pavyzdžiui, Kinijos Liaudies Respublikos darbo sutarties įstatymo 40 str. nustato, kad darbdavys turi teisę įspėjęs darbuotoją prieš 30 dienų arba sumokėjęs jam vieno mėnesio išeitinę išmoką atleisti jį iš darbo, jeigu po apmokymų darbuotojo kompetencija darbdavio netenkina, t. y. darbuotojo kvalifikacija lieka nepakankama konkrečiam darbui atlikti. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.lehmanlaw.com/resource-centre/laws-and-regulations/labor/labor-contract-law-of-the-peoples-republic-of-china.html>.

202 R 166 Termination of Employment Reccomendation, 1982. ILO Labour standarts [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15] .< http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R166>.

203 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgos". Teismų praktika. 2004, Nr. 20.

204 Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 250.

205 Termination of Employment Convention No. 158, 1982. ILO Labour standarts [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158>.

206 TDO Konvencijos Nr. 158 Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nuostatų įgyvendinimo metodus iš esmės apibrėžia Konvencijos 1 straipsnyje nustatyti metodai: Konvencijos nuostatos įgyvendinamos pagal įstatymus ar kitus norminius aktus, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos pagal kolektyvinius susitarimus, arbitražo ar teismo sprendimus arba bet kokiu kitus su nacionaline praktika suderinamu būdu. Tokiu būdu Konvencija pareikia konkretų instrumentarijų ją ratifikavusioms valstybėms pačioms nacionalinės teisės normomis apsibrėžti konkrečius Konvencijos nuostatų įgyvendinimo būdus.

Darbuotojo netinkamumas darbui gali būti nustatomas patikrinus jo gebėjimą dirbti. Tokiu instrumentu, kuris anot I. Nekrošiaus[207] ir V. Tiažkijaus[208] yra svarbi darbuotojo darbo vertinimo forma teisės doktrinos pažiūriu, gali būti darbuotojo atestacija.[209] Atestuodamas darbuotojus darbdavys gali sudaryti prielaidas nuolatiniams darbuotojų tobulėjimui ir periodiškai įvertinti darbuotojų kvalifikaciją ir profesinius gebėjimus toliau eiti užimamas pareigas ar dirbti tam tikrą darbą.

Nutraukiant darbo sutartį dėl priežasčių, susijusių su darbuotojo gebėjimais dirbti konkretų darbą vokiečių mokslininkai J. Kirchner ir P. P. Kremp siūlo taikyti trijų pakopų vertinimo sistemą. Pirmiausiai, turi būti akivaizdu, kad darbuotojas neatgaus savo gebėjimo dirbti galimai numanomoje ateityje, pavyzdžiui, prognozės dėl sveikatos būklės arba galimos prielaidos dėl kvalifikacijos netekimo rodo, kad darbuotojas greičiausiai jau nebeatgaus tinkamų, pavestam darbui atlikti būtinų, darbinių gebėjimų. Antrasis aspektas, kuris taip pat turi būti įvertintas – ar darbuotojo gebėjimo dirbti praradimas yra esminis darbdaviui. Pavyzdžiui, darbuotojas, dėl gebėjimų trūkumo gamina broką, gadina medžiagas ar įrangą. Ir trečias svarbus aspektas yra tas, kad šiuo atveju darbdavio interesas turi nusverti (būti svarbesnis) nei darbuotojo.[210] Iš esmės tokia tripakopė sistema aiškiai apibrėžia vertintinų aplinkybių ir atliktinų veiksmų visetą nutraukiant darbo sutartį su darbuotojų dėl pastarojo gebėjimo atlikti darbą tinkamai, ar apskritai gebėjimo jį atlikti. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva darbo teisės doktrinoje bendrai suvokiamas kaip *ultima ratio* instrumentas, leidžiantis darbdaviui efektyviai organizuoti įmonės darbą. Tokia galimybė darbdaviui svarbi dviem aspektais. Pirmiausiai tuomet, kai įmonė nėra pajėgi tęsti savo veiklos su tam tikru darbuotojų skaičiumi. Be to, įmonė turi būti apsaugota, kai darbuotojas dėl savo nesugebėjimo tinkamai dirbti daro įmonei žalą tiesiogiai (gadindamas medžiagas, įrangą ir pan.) ar netiesiogiai (dėl darbuotojo gebėjimo dirbti tam tikrą darbą mažėja įmonės veiklos efektyvumas, lėtėja veiklos operacijos ir kt.). Siekiant užtikrinti minėtus egzistencinius įmonės poreikius, tokia nuosekli tripakopė darbuotojo gebėjimo atlikti jam pavestą darbą vertinimo sistema gali būti pripažįstama pagrįsta ir darbuotojo bei darbdavio tarpusavio interesų pusiausvyros užtikrinimo atžvilgiu.

2.1.2. Ekonominės, technologinės ir kitos svarbios priežastys, darbovietės struktūriniai pertvarkymai

Kaip jau minėjome anksčiau, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva gali būti pagrindžiamas ne tik subjektyviomis, su paties darbuotojo gebėjimu dirbti tam tikrą darbą ar atlikti konkrečią darbinę funkciją susijusiomis priežastimis, bet ir kitomis svarbiomis, objektyviai pasireiškiančiomis priežastimis, susijusiomis su

---

207 Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.

208 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p.

209 Atestacija Dabartinės lietuvių kalbos žodyne apibrėžiama kaip darbuotojo apibūdinimas, įvertinimas. Atestacijos metu įvertinama darbuotojo kvalifikacija, gebėjimai, profesinė veikla ir asmeninės savybės. Taip priimamas sprendimas dėl darbuotojo tinkamumu eiti tam tikras pareigas ar vykdyti tam tikras funkcijas.

210 Kirchner, J., Kremp, R. P., Magotsch, M. Key aspects of German employment and Labour Law. Springer, 2010, p. 139.

įmonės, įstaigos ar organizacijos veikla. Tokių priežasčių sąrašas gali būti gana platus: ekonominės, technologinės priežastys, struktūriniai pertvarkymai, veiklos vietos pasikeitimai, gamybos pasikeitimai ir pan. Toks platus darbdavio galimybių spektras nutraukti darbo santykius su darbuotoju darbdavio iniciatyva yra gana problemiškas. Iš vienos pusės akivaizdu, kad ekonominiai ir struktūriniai pokyčiai visuomet yra labai svarbūs įmonės, įstaigos ar organizacijos veikimui. Įmonės veikla visiškai priklausoma nuo ekonominės situacijos, rinkos dinamikos, technologinės raidos ir net socialinių pokyčių. Šiuolaikiniame pasaulyje nemažai darbų, kuriuos prieš keliasdešimt ar net keliolika metų turėdavo atlikti vienoks darbuotojų skaičius, šiandien atlieka gerokai mažesnis. Įvairiuose procesuose pakeitus žmogaus atliekamas funkcijas automatizuotomis linijomis, kompiuterizacija, juose dalyvauja mažiau darbuotojų. Dėl technologijų plėtros tam tikrų darbinių funkcijų apskritai nebereikia atlikti, kadangi dėl įvairių technologinių pokyčių jos yra eliminuojamos arba pakeičiamos kitais – ekonomiškesniais sprendimais.

Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijos Nr. 158 4 str. nustatyta, kad pagrįsta priežastimi nutraukti darbo santykius su darbuotojais gali būti aplinkybės, susijusios su įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais. Ką reiškia „veiklos reikalavimų“ sąvoka nėra reglamentuojama, tačiau darbo teisės doktrinoje „veiklos reikalavimai“ apibrėžiami kaip „ekonominės, technologinės priežastys, struktūriniai pertvarkymai ir panašios svarbios priežastys“.[211] Aiškinant ekonominių priežasčių sąvoką reikia pažymėti, kad jos turinys yra labai platus. Darbo sutarties nutraukimas dėl ekonominių priežasčių yra darbuotojo atleidimas, tiesiogiai nulemtas darbdavio arba ūkio šakos, kuriai priklauso darbdavys, būklės ir (ar) ūkio vienetų sistemos, kurios dalis yra darbdavys, pasikeitimų. Pasikeitus ekonominei būklei, darbdavys turi teisę į tai reaguoti pertvarkydamas įmonės darbą, be kita ko, ir nutraukdamas darbo sutartis su tam tikrais darbuotojais.[212] Reikia sutikti su darbo teisės mokslininkais[213], kad ekonominės priežastys dažniausiai lemia ir kitų priežasčių – technologinių struktūrinių ar kitų atsiradimą. Konkurencija rinkoje, mokestinė sistema bei kiti ekonomikos elementai skatina ūkio subjektus ieškoti būdų konkuruoti, gaminti produktus ar teikti paslaugas pigiau, mažinti kaštus. Ekonominėms priežastims taip pat priskirtini ir įmonės bankroto, restruktūrizavimo atvejai. Šiai kategorijai priskirtume ir įmonės, verslo ar jų dalių perdavimą. Technologinės priežastys yra labiau susijusios ne su išoriniais, o su vidiniais įmonės, įstaigos ar organizacijos pokyčiais. Technologiniai pokyčiai sąlygojami ekonominių priežasčių – jais siekiama efektyvumo. Šiuos pokyčius V. Tiažkijus skirsto į produkavimo (gamybos) procesą ir įrenginius, naudojamus gamybai. Autoriaus nuomone, skirstymas į įmonės veiklos procesų ir įmonės veikloje naudojamų technologijų pokyčius būtų korektiškesnis, kadangi technologiniai pokyčiai įmonėje gali būti vykdomi koreguojant patį gamybos ar darbo procesą (pvz., diegiant kokybės valdymo sistemas, gerą „know-how“ praktiką, naujus, ekonomiškesnius gamybos procesus) arba atnaujinant naudojamą techniką (įrenginius, stakles, mašinas ir kt.). Vykdant šiuos procesus, kuriuos kaip minėjome, dažniausiai sąlygoja ekonominės priežastys,

211 Protection Against Unjustified Dismissal. Geneva: International Labour Office. 1995, p.39.

212 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-165/2011.

213 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 425.

konkrečias darbines funkcijas gali atlikti mažiau darbuotojų, todėl dalis jų tampa nereikalingi. Literatūroje sutinkama „gamybinių priežasčių" sąvoka, autoriaus nuomone, priskirtina bendresnei kategorijai – ekonominėms priežastims. Gamybinės priežastys bendrąja prasme – gamybos mastų pokyčiai, nesvarbu ar sąlygoti išorinių ekonominių veiksnių, ar pvz. kokybinių priežasčių, kai pradedamas gaminti tos pačios ar panašios paskirties objektas ar pradedamos teikti paslaugos, tačiau kokybiškai jos gaminamos ar teikiamos brangiau (naudojant brangesnes, kokybiškesnes medžiagas ar brangesnius procesus) ir sumažinamos apimtys, todėl darbuotojų skaičius taip pat gali mažėti. Manytina, kad tokio pobūdžio pokyčiai taip pat glaudžiai susiję su ekonominėmis priežastimis: arba siekiant konkuruoti rinkoje, arba išlikti patraukliais vartotojams ir taip apskritai gebėti išsilaikyti.

Struktūriniai pertvarkymai laikytini tam tikra aukščiau minėtų priežasčių tąsa. Poreikis struktūriniams pertvarkymams atsiranda tuomet, kai yra tam tikros ekonominės ar technologinės priežastys dėl kurių reikia pertvarkyti įmonės, įstaigos ar organizacijos struktūrą, kad ji galėtų efektyviai veikti pasikeitusioje aplinkoje. Akivaizdu, kad pateiktame svarbių objektyvių priežasčių, kuriomis remdamasis darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo savo iniciatyva, sąraše išvardintos priežastys yra labai glaudžiai susijusios. Šis sąrašas veikiau yra hipotetinių abstrakčių scenarijų, kada gali atsirasti poreikis nutraukti darbo santykius su darbuotoju, sąrašas. Be to, darbo santykiai faktiškai nutraukiami būtent dėl įmonės pertvarkymų ar veiklos organizavimo pasikeitimų, o ekonominės priežastys paprastai būna tik veiksniai nulėmę tuos pertvarkymus.[214] Darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės svarbi yra konkreti priežastis – kodėl atleidžiamas iš darbo darbuotojas ir kodėl būtent šis darbuotojas. Pavyzdžiui, Prancūzijos teismų praktikoje pripažįstama, kad darbo sutarties nutraukimas su darbuotoju nėra grįsta svarbia ekonomine priežastimi, jeigu jos sąlygoti įmonės struktūriniai pertvarkymai prieštarauja įmonės verslo interesams.[215] Be to, ekonominės priežastys turi būti pagrindžiamos tikromis realiomis aplinkybėmis (*pr. „cause réelle et sérieuse*") išplaukiančiomis iš ekonominės priežasties ir pagrindžiančiomis būtinumą nutraukti darbo santykius su darbuotoju.[216] Taip prieiname išvados, kad nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva ypatingą reikšmę turi struktūrinių pertvarkymų bei priežasčių realumas[217] bei jų sąsaja su konkrečiu

---

214 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-165/2011.

215 Protection Against Unjustified Dismissal. Geneva: International Labour Office. 1995, p.39.

216 Code du Travail, art. L 1233-3 LC [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=5B550F7D29FB891AA90232BCAB002479.tpdjo12v_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20110203>.

217 Lietuvos teismų praktikoje ne kartą yra pažymėta, kad LR DK 129 str. 2 d. suteikiama darbdaviui teisė nutraukti savo iniciatyva neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju dėl svarbių priežasčių – darbovietės struktūrinių pertvarkymų, kurie turi būti įforminti kompetentingo organo sprendimu ir būti realūs. Sprendimą dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų darbdavys, išskyrus teisės aktų numatytus atvejus, turi teisę priimti savarankiškai ir savo rizika. Teismas, nagrinėjantis ginčą dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, neįgalintas vertinti darbovietės struktūrinių pertvarkymų tikslingumo ir pagrįstumo, o yra įgalintas tirti ir nustatyti, ar darbovietės struktūriniai pertvarkymai atlikti kompetentingo organo sprendimu, ar jie yra realūs, ar nėra fiktyvūs, turintys tikslą tik pagrįsti darbo sutarties nutraukimą su konkrečiu darbuotoju. Konkrečių struktūrinių pertvarkymų, kaip darbo sutarties nutraukimo svarbios priežasties, realumas nustatomas pagal tai, ar išliko funkcijos

darbuotoju. Pats svarbios priežasties turinys nėra atskleidžiamas, svarbus konkrečios priežasties santykis su aptariamomis ekonominėmis, technologinėmis ar kitomis svarbiomis priežastimis.

Nutraukiant darbo santykius su darbuotoju darbdavio iniciatyva dėl svarbių ekonominių priežasčių svarbu atkreipti dėmesį ir į socialinį tokių santykių nutraukimo pagrįstumą. Socialinio pagrįstumo aspektas darbo teisiniuose santykiuose dažniausiai nėra pakankamai įvertinamas. Darbo teisės reguliavimo sritis apima ne tik konkrečius darbo teisinius santykius, bet ir išeina už jų ribų. Darbo teisė reguliuoja ir su darbo teisiniais santykiais glaudžiai susijusius kitus socialinius santykius. Socialinio pagrįstumo sąvoka vartojama kai kurių valstybių nacionalinėje teisėje. Pavyzdžiui, Vokietijos Apsaugos nuo atleidimo įstatymas[218] (*vok. Kündigungsschtzgesetz*) numato, kad darbo sutarties nutraukimas laikomas teisėtu tuo atveju, jeigu yra „socialiai pagrįstas". Socialinis pagrįstumas reiškia, kad darbo sutarties nutraukimas yra paremtas vienu iš trijų įstatyme numatytų pagrindų: priežasčių, susijusių su darbuotojo gebėjimais, asmeninėmis savybėmis arba įmonės veikla. Be to, jeigu darbdavys, nutraukdamas darbo sutartis su darbuotojais dėl skubių, su įmonės veikla susijusių priežasčių neįvertino socialinio darbo sutarčių nutraukimo pagrįstumo arba tai padarė nepakankamai, tokie atvejai gali būti nagrinėjami teismuose. J. Kirchner ir R. Kremp teigimu, nepakankamu socialiniu pagrįstumu gali būti laikomi atvejai, kai darbo sutarčių nutraukimui prieštaravo darbo tarybos arba darbuotojui galėjo būti pasiūlytas kitas darbas.[219] Tad, akivaizdu, kad darbdavys, norėdamas nutraukti darbo santykius savo iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, turi įvertinti daugybę su darbo santykių nutraukimo susijusių aspektų. Svarbu tai, kad svarbios priežasties turinį sudaro ne vien darbdavio interesas, tačiau ir išoriniai veiksniai, bei paties darbuotojo savybės. Darbdaviui tenka pareiga tinkamai parinkti tą darbuotoją, kuris galėtų ar turėtų būti atleistas iš darbo. Vadinasi, šalia svarbios priežasties ir socialinio darbo santykių nutraukimo pagrįstumo aspektų, turi būti naudojami ir tam tikri atleistinų darbuotojų atrankos pagrindai bei kiti darbuotojų teisių apsaugos mechanizmai (informavimas ir konsultavimas, pranešimai kompetentingoms įstaigoms ar pirmumo teisė būti vėl įdarbintam), kuriuos toliau ir nagrinėsime.

2.1.2.1. Darbdavio iniciatyva atleidžiamų darbuotojų atrankos pagrindai

Kaip jau aptarėme, darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva su darbuotoju dėl darbuotojo elgesio darbe, jo gebėjimais ar ekonominių, technologinių

---

arba jų dalis darbovietėje, kurias atliko atleidžiamas darbuotojas. Jeigu dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų darbuotojas nebegali atlikti darbo funkcijų, nes joms atlikti užtenka mažesnio darbuotojų skaičiaus, tai taip pat gali būti teismo pripažįstama svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį su konkrečiu darbuotoju (*Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 27 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-204/2007; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 7 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-471/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-488/2009 ir kt).*

[218] Šis įstatymas taikomas tik tiems darbuotojams, kurie dirba ilgiau nei 6 mėnesius ir tik toms įmonėms, kuriose dirba daugiau nei 10 darbuotojų.

[219] Kirchner, J., Kremp, R. P., Magotsch, M. Key aspects of German employment and Labour Law. Springer, 2010, p. 137-138.

priežasčių, struktūrinių pertvarkymų ir kitų panašių svarbių priežasčių. Atsiradus objektyvioms priežastims darbdaviui pasinaudoti jam suteikiama teise, kyla darbuotojų atrankos pagrindų problema. Įmonėse, įstaigose ar organizacijose dažniausiai dirba keletas, keliasdešimt, keli šimtai ar tūkstančiai darbuotojų[220] [221]. Todėl darbdaviai susiduria su nemenku iššūkiu, kai tenka nuspręsti kokie konkretūs darbuotojai gali ar turi netekti darbo. Tarptautinės darbo organizacijos Rekomendacijos Nr. 166 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva[222] 23 p. nustato, kad darbuotojų, kuriuos numatoma atleisti dėl ekonominių, technologinių priežasčių, struktūrinių pertvarkymų ar kitų panašių svarbių priežasčių, atranka turi būti vykdoma pagal iš anksto nustatytus kriterijus, kurie atitiktų tiek įmonės, įstaigos ar organizacijos, tiek ir darbuotojo interesus. Šie kriterijai, jų eiliškumas, svarba ir įtaka darbo sutarties nutraukimui turi būti nustatyta nacionalinėje teisėje, kolektyvinėse sutartyse ar darbo tvarkos taisyklėse. Tam tikri šių kriterijų taikymo aspektai gali būti nustatyti ir arbitražų sprendimais ar teismų praktika.

Palaikydami darbo santykių tęstinumo ir darbuotojų išlaikymo darbo vietose idėją, galėtume teigti, kad darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva turėtų būti taikomas tik kaip *ultima ratio* priemonė, kai tolesnis darbo santykių buvimas yra tiesiog neįmanomas. Darbdavys yra priverčiamas nutraukti darbo sutartis su darbuotojais dėl svarbių priežasčių tik tuo atveju, kai bet kokios galimybės išvengti arba maksimaliai sumažinti darbuotojų atleidimą iš darbo jau yra išnaudotos. Tokiais atvejais ypač svarbu pasirinkti tuos darbuotojus, kurie bus atleisti iš darbo. Be to, tokių darbuotojų atranka turi būti labai objektyvi.[223] Objektyvumas sukuria prielaidas pasiekti darbo teisinių santykių šalių interesų pusiausvyrą. Iš vienos pusės, darbdavys visuomet siekia pasilikti jam labiausiai tinkamus darbuotojus ir išvengti teisinių ginčų. Be abejonės, darbdavio siekis pasilikti jam labiausiai tinkamus darbuotojus yra ribojamas tam tikrų aplinkybių, neleidžiančių nutraukti darbo santykius, kurias nagrinėsime vėliau.[224] Kita vertus, aiškių kriterijų buvimas leidžia tinkamai pritaikyti ir diferencijuojančias darbo teisės normas, t. y. užtikrinti labiau pažeidžiamų darbuotojų interesų apsaugą.

---

220 Jungtinių Amerikos Valstijų bendrovė „General Motors Co.“2009 m. spalį pranešė apie planus atleisti apie 11 000 iš 50 000 „Opel“ kompanijos darbuotojų Vokietijoje, Jungtinėje Karalystėje, Ispanijoje, Belgijoje ir Lenkijoje. Tai buvo dalis „Opel“ pertvarkos plano, kurio tikslas sutaupyti 3,3 mlrd. EUR. „General Motors“ kelia sau tikslą iki 2014 metų sutaupyti 1,6 mlrd. EUR vien su darbo sąnaudomis susijusių lėšų. Bloomberg [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.bloomberg.com/apps/news?pid=newsarchive&sid=aTI1x8nuAoqM>.

221 Pavyzdžiui, IBM korporacijoje 2012 metų pradžioje dirbo 426 751 darbuotojas. IBM [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ibm.com/ibm/us/en/>.

222 Termination of Employment Recommendation No 166. International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995. Geneva: International Labour Organization, p. 172-177.

223 Protection Against Unjustified Dismissal. Geneva: International Labour Office. 1995, p.121.

224 Priežastimi nutraukti darbo teisinius santykius negali būti: a) narystė profesinėse sąjungose arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu arba darbdavio sutikimu, ir darbo metu; b) darbuotojo atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ar praeityje; c) dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus; d) lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ar socialinė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros; e) amžius; f) nebuvimas darbe dėl karinių ar kitų piliečio pareigų atlikimo; g) neįgalumas; h) laikinas nedarbingumas.

Iš anksto žinomas aiškus teisinis reguliavimas, aiškių taisyklių buvimas sumažina prielaidas kilti darbo ginčams. Darbo sutarties nutraukimas, ypač darbdavio iniciatyva, jau pats savaime yra komplikuotas reiškinys darbuotojui. Kaip jau esame minėję, netekęs darbo darbuotojas tampa socialiai labiau pažeidžiamu, todėl logiška, kad esant bent mažiausiai galimybei darbdavio iniciatyva iš darbo atleidžiami darbuotojai stengiasi neprarasti savo darbo vietos ir aktyviai naudojasi darbinių teisių savigynos instrumentu – darbo ginčo procedūromis. Be to, svarbu pažymėti ir tai, kad kai kuriems darbuotojams apskritai turi būti nustatomi specifiniai reikalavimai darbo sutarčių nutraukimui, kadangi jie nėra labai palankūs darbdaviui – pavyzdžiui, darbuotojų atstovams. Tokiu saugikliu arba vertinimo pagrindu galėtume įvardinti reikalavimą gauti darbuotojų atstovų pritarimą, jeigu nutraukiama darbo sutartis su darbuotojais, išrinktais į darbuotojų atstovaujamąsias institucijas.[225]

Darbuotojų pasirinkimo pagrindai nutraukiant darbo sutartis su jais darbdavio iniciatyva įprastai įtvirtinami nacionaliniuose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse. Vertinimo pagrindai, leidžiantys darbdaviui nustatyti, kurie darbuotojai turėtų būti palikti darbe, o kurie galėtų būti atleisti, paprastai yra susiję su darbuotojo profesiniais gebėjimais, visuomeninėmis pareigomis, darbo stažu[226], šeimyninėmis aplinkybėmis, galimybe susirasti kitą darbą, amžiumi, neįgalumu, sveikatos būkle dėl darbo, išrinkimu į tam tikras institucijas, karine tarnyba ir pan.

Analizuojant priežastis, kodėl vieniems ar kitiems darbuotojams sudaromos palankesnės sąlygos likti darbe (darbo teisės normų diferenciacija), prieitume išvados, kad viena vertus, konkretūs vertinimo pagrindai nacionalinėje teisėje nustatomi atsižvelgiant į darbuotojų galimybes susirasti kitą darbą – tie darbuotojai, kurių galimybės yra mažesnės - saugomi labiau, kita vertus, per tokių kriterijų nustatymo mechanizmą yra užtikrinama labiau socialiai pažeidžiamų darbuotojų grupių apsauga.

Vienas iš esminių darbo teisės unikalumą pabrėžiančių bruožų yra darbo teisių ir pareigų bendrumo (vienodumo) ir diferencijavimo principo buvimas. Šis principas sutinkamas ir kitose teisės šakose ir naudojamas išskiriant bendrąsias ir specialiąsias teisės normas, kurių adresatas yra tam tikra asmenų grupė ar veikimo erdvė – tam tikri specifiniai teisiniai santykiai. R. Dworkinas teigia, kad piliečius galima teigti turint dvi skirtingas teises. Pirmoji yra teisė į vienodą traktavimą (*angl. equal treatment*): tai teisė į vienodą kokios nors galimybės, ištekliaus arba atsakomybės naštos pasiskirstymą. Antroji yra teisė būti traktuojamam kaip lygiam (*angl. treatment as an equal*): tai teisė naudotis vienodu kokios nors atsakomybės ar naštos pasiskirstymu, bet būti traktuojamam su tokiu pat rūpesčiu ar pagarba kaip ir bet kuris kitas.[227] Sutinkant su J. Usoniu, pabrėžtina, kad darbo teisėje bendrumo ir diferenciacijos problema yra

---

225 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 134 straipsnis.

226 Pagal 1988 metų Brazilijos Konstituciją visi darbuotojai, išdirbę ilgiau nei 10 metų, gali būti atleisti iš darbo tik tuo atveju, jeigu padaro rimtą darbo drausmės pažeidimą (nusižengimą) arba *force majeure* atvejais leidus Darbo teismui. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.v-brazil.com/government/laws/titleVIII.html>; Meksikos federalinis darbo įstatymas (*isp. Ley Federal Del Trabajo*) numato, kad darbuotojai, išdirbę ilgiau nei 20 metų, gali būti atleisti iš darbo tik įstatyme nustatytais atvejais, susijusiais su darbuotojo elgesiu, jeigu darbo sutarties priežastis yra tokia rimta, kad darbo santykiai tampa nebeįmanomi. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>.

227 Dworkin, R. Rimtas požiūris į teises. Vilnius: Lietuvos rašytojų sąjungos leidykla, 2004, p. 320.

ypatinga, turinti kokybinį atspalvį.[228] Teisinio lygumo (bendrumo) principo turinys buvo apibrėžtas dar Senovės Romos laikais – *lex uno ore omnes allogitur* (įstatymas su visais kalba vienodai). Darbo teisių ir pareigų bendrumas (vienodumas) reiškia visų darbo teisinių santykių dalyvių vienodą padėtį, vienodą teisių ir pareigų apimtį.[229] Anot V. Tiažkijaus, darbo įstatymų bendrumas pasireiškia tuo, kad visi darbo įstatymai yra grindžiami bendrais darbo organizacijos principais, visi darbuotojai turi vienodas teises ir pareigas, t. y. visiems darbo teisės subjektams galioja tie patys darbo įstatymai ir jų teikiamos garantijos. Teisinis tokio darbo įstatymų bendrumo pagrindas yra Konstitucija.[230]

Diferenciacija (*lot differentia* – skirtumas) apibrėžiama kaip visumos suskirstymas, suskaidymas į dalis, socialinės visumos ar jos dalies skaidymas į tarpusavyje susijusius elementus.[231] Anot I. Nekrošiaus, darbo teisė yra vientisa, tačiau didelė darbo santykių įvairovė verčia juos reguliuoti diferencijuotai, atsižvelgiant į konkrečių darbo sąlygų specifiką.[232]

Darbo santykių teisinis reguliavimas diferencijuojamas vadovaujantis objektyviais ir subjektyviais kriterijais. Diferencijuojant teisės normas (o kartu ir darbinių teisių bei pareigų apimtį) pagal objektyvius kriterijus atsižvelgiama į išorės poveikį darbuotojui (darbo pobūdį, kenksmingumą, sąlygas, sunkumą). Tuo tarpu diferencijuojant darbo teisės normas (tuo pačiu ir darbo teisių ir pareigų apimtį) pagal subjektyvius kriterijus atsižvelgiama į paties darbuotojo psichofizines savybes, socialinį pažeidžiamumą ar specifinę padėtį darbo teisiniuose santykiuose (pvz. dalyvavimą byloje prieš darbdavį ar buvimą profesinių sąjungų vykdomųjų organų nariu). Diferenciacijos pagrindų gali būti ir daugiau: šakinė, teritorinė, asmenų diferenciacija ir pan.[233]

Įgyvendinant svarbiausiąją – apsauginę (socialinę) darbo teisės funkciją darbo teisės normos diferencijuojamos ir darbo sutarčių nutraukimo atveju. Darbo teisinių santykių subjektų pirminė padėtis darbo teisiniuose santykiuose nėra vienoda. Visiškai pritartina darbo teisės mokslininkų I. Nekrošiaus, V. Tiažkijaus, J. Usonio ir kitų nuomonei, kad darbo teisinių santykių dalyviai turi vienodas teises ir pareigas. Tačiau reikia pažymėti, kad vienodų teisių ir pareigų turėjimas dar nereiškia, kad jų apimtis yra vienoda. Tai reikštų, kad darbo teisinių santykių subjektai turi vienodas teises ir pareigas turinio prasme, tačiau, dėl diferencijuojančių nuostatų, teisių ir pareigų apimtis tarp darbo teisinių santykių subjektų gali skirtis. Tokia nevienodų galių (jokiu būdu ne galimybių) suteikimo pasekmė ir yra darbo teisinių santykių subjektų pradinės padėties suvienodinimas. Pavyzdžiui, jaunas asmuo, neįgalusis ar nėščia moteris sunkiau gali konkuruoti su kitais darbo santykių subjektais. Papildomos garantijos labiau pažeidžiamiems tiek psichofizine, tiek ir socialine prasme darbuotojams suteikia

---

228 Usonis, J. Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2006, p. 8.

229 Лушников, А.М.; Лушникова, М.В. Курс трудового права. Т. 1. Москва: Статут, 2009, с. 526.

230 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 81.

231 Vaikevičiūtė, V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Žodynas, 2007, p. 242.

232 Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 28.

233 Plačiau: Usonis, J. Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2006, p. 15-23.; Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. Jurisprudencija. 2003, 40(32): 85–91.

lygias (ar bent jau lygesnes) galimybes konkuruoti darbo rinkoje. Atitinkamai papildoma apsauga taikoma ir atskleidžiant tam tikrus darbuotojus iš darbo dėl ekonominių, technologinių priežasčių, struktūrinių pertvarkymų ar kitų svarbių priežasčių. Kaip teigia A. Vaišvila, siekis palaikyti socialinį stabilumą, švelninti žmonių ekonominę nelygybę suponuoja būtinybę diferencijuoti teisinį reguliavimą.[234] Be to, Lietuvos teismų praktikoje apribojimai nutraukti darbo santykius su kai kurių kategorijų darbuotojais yra įvardijami kaip įtvirtinantys didesnes socialiai pažeidžiamų asmenų socialines garantijas ir apsaugantys nuo darbo netekimo.[235]

Lietuvos nacionalinėje teisėje tokie darbuotojų pirmumo teisės būti paliktiems darbe, kai yra mažinamas darbuotojų skaičius dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų kriterijai nustatyti Darbo kodekso 135 straipsnyje. Tokią pirmumo teisę prieš kitus darbuotojus turi tie darbuotojai, kurie: a) toje darbovietėje buvo sužaloti arba susirgo profesine liga; b) vieni augina vaikus (įvaikius) iki šešiolikos metų arba prižiūri kitus šeimos narius, kuriems nustatytas sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis arba mažesnio negu 55 procentai darbingumo lygis, arba šeimos narius, sukakusius pensijos amžių, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka nustatytas didelių ar vidutinių specialiųjų poreikių lygis[236]; c) turi ne mažiau kaip dešimties metų nepertraukiamąjį stažą toje darbovietėje, išskyrus darbuotojus, įgijusius teisę į visą senatvės pensiją arba ją gaunančius; d) kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip treji metai; e) tokia teisė nustatyta kolektyvinėje sutartyje; f) yra išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus. Reikia atkreipti dėmesį, kad nustatyta pirmumo teisė yra sąlyginė – kriterijus turi prasmę tik tuomet, kai darbuotojų kvalifikacija yra vienoda. Tai reiškia, kad teisinis reguliavimas pirmiausia prioritetą teikia darbuotojo kvalifikacijai, o tik tuomet nustato vertinimo pagrindus darbdaviui parinkti tuos darbuotojus, kurie turi būti palikti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius. Tie darbuotojai, kurie buvo sužaloti darbe ar susirgo profesine liga, bei darbuotojų atstovaujamuosiuose organuose dalyvaujantys darbuotojai turi absoliučią pirmumo teisę, jų kvalifikacija nėra vertinama, pats atrankos kriterijus yra esminis. Toks atrankos pagrindų išskirstymas į sąlyginius ir absoliučius suteikia galimybę įvertinti vertinimo pagrindo svorį sprendžiant, kurie darbuotojai turi būti palikti darbe. Atkreiptinas dėmesys, kad problemos kyla dėl sąlyginių pagrindų taikymo – darbdavys pirmiausiai privalo tinkamai įvertinti darbuotojo kvalifikaciją, o tik tuomet atsižvelgti ir į papildomus aspektus, leidžiančius nuspręsti, kuris darbuotojas bus atleistas iš darbo. Juolab, kad darbuotojo kvalifikacija šiuo atveju yra lemiamas veiksnys, nuo kurio tiesiogiai priklauso, ar darbuotojas gali pasinaudoti tam tikra teisės aktų nustatyta apsauga, ar ne.[237] Autoriaus

---

234 Vaišvila, A. Teisės teorija. Trečiasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2009, p.178.

235 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2004.

236 Darbingumo lygis – asmens pajėgumas įgyvendinti anksčiau įgytą profesinę kompetenciją ar įgyti naują profesinę kompetenciją arba atlikti mažesnės profesinės kompetencijos reikalaujančius darbus. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 83-2983.

237 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-631/2005; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-156/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-162/2012 ir kt.

nuomone, vertinimo pagrindų sąlygiškumas lemia sudėtingesnį atrankos mechanizmą, kadangi darbuotojo kvalifikacijos vertinimas, kaip jau minėjome, yra komplikuotas dėl darbdavio subjektyvumo. Todėl galima daryti prielaidas, kad realiai toks reguliavimas nėra efektyvus ir įstatymo leidėjo nustatytos diferencijuojančios normos teisinio reguliavimo tikslų nepasiekia – darbuotojo atranka formaliai gali būti įvykdoma remiantis subjektyviais vertinimas dar iki vertinant būtinybę darbuotoją palikti darbe, pvz. dėl jo socialinio pažeidžiamumo. Tuo pačiu neužtikrinamas ir tam tikras darbo santykių saugumo lygis. Manytina, kad šiuo aspektu pakeitus reglamentavimą, darbo santykių lankstumo prasme, sumažėtų darbdavio darbo santykių administravimo teisinė našta, o tuo pačiu nepakistų ir darbuotojų teisinės apsaugos lygis – tai turėtų teigiamą įtaką darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyrai. Šalia vertinimo pagrindų, kuriais darbdavys turi remtis pasirinkdamas atleistinus darbuotojus, teisės normomis gali būti numatomi ir papildomi darbo santykių apsaugos mechanizmai, kuriuos nagrinėsime toliau.

2.1.2.2. Informavimas ir konsultavimas

Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijos Nr. 166 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 19 straipsnyje nustatyta, kad darbo sutarties šalys turi išvengti arba kaip įmanoma labiau sumažinti darbo sutarčių nutraukimo dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių neigiamas pasekmes. Turi būti paisoma tiek darbuotojų, tiek ir įmonės, įstaigos ar organizacijos interesų. Visiškai suderinti abipusius interesus nutraukiant darbo sutartis daugeliu atvejų yra gana sudėtinga. Ypač, jeigu kalbame apie darbo sutarčių nutraukimą darbdavio iniciatyva dėl struktūrinių pertvarkymų, ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių, kai šalių interesai itin skirtingi. Iš vienos pusės, darbdavys yra suinteresuotas kaip įmanoma greičiau ir pigiau atleisti darbuotojus, kadangi delsimas iš esmės pažeidžia darbdavio interesą – bent jau piniginį, nes darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva darbdaviui kainuoja (įspėjimo laikotarpis, išeitinės išmokos ir pan.). Be to, jau pati priežastis yra tokia, kad darbuotojų atleidimo iš darbo išvengti nebeįmanoma, priešingu atveju neatsirastų pagrindo nutraukti darbo sutartis su darbuotojais. Iš kitos pusės, darbuotojai yra ypač suinteresuoti išsaugoti darbo vietą, nes vien jau priežastis (pvz., ekonominė) gali signalizuoti apie sunkią situaciją darbo rinkoje, kuomet pats darbas tampa vertybe.

Kadangi darbo teisinių santykių subjektų interesai yra iš esmės priešingi, todėl tiksliau būtų kalbėti ne apie patį rezultatą – sumažėjusias neigiamas pasekmes, o apie procesą – pastangas jas sumažinti. Apibrėžti sumažėjusias neigiamas pasekmes kaip rezultatą gali pasirodyti labai sudėtinga, kadangi pats darbo netekimo faktas darbuotojui yra neigiamybė. Neturintis darbo[238] žmogus tampa labiau pažeidžiamas socialiai[239], gali atsidurti prastesnėje finansinėje situacijoje, nei kiti bendruomenės nariai, kas savo

---

[238] Darbo turėjimo fakto nereikėtų sutapatinti su pajamų šaltinio turėjimu. Dažniausiai darbas žmogui reiškia ir nuolatinį pajamų šaltinį, tačiau nagrinėjant šį aspektą apsiribotina tik tuo faktu – ar žmogus dirba, ar ne. Net nėra labai svarbu, ar pvz. jis susijęs darbo santykiais su darbdaviu, ar dirba savarankiškai.

[239] Ne tik gali susilpnėti jo socialinės apsauga, bet ir nukentėti pats žmogaus socialumas – mažėti socialinė drausmė, sumenkti bendravimo įgūdžiai ir pan.

ruožtu, gali sąlygoti tolimesnius neigiamus padarinius (polinkį į nusikalstamumą, svaiginančias ar narkotines medžiagas, depresiją ir pan.).

Geresnis abipusių interesų suderinamumas gali būti pasiektas tik į šį procesą aktyviau įsijungus trečiajai šaliai – valstybei, per socialinės apsaugos mechanizmus galinčiai sušvelninti neigiamas pasekmes darbuotojui ir naštą darbdaviui.[240] Be aktyvaus valstybės įsikišimo neigiamų padarinių švelninimas tampa tiesiog neigiamų darbo santykių nutraukimo pasekmių pasidalinimu tarp darbuotojų ir darbdavio. Tačiau tai nėra vienintelė priemonė švelninti susiklosčiusią neigiamą situaciją, neigiamų padarinių švelninimo būdai gali būti labai įvairūs. TDO Rekomendacijoje Nr. 166 siūlomos praktikoje kai kada taikomos priemonės, pvz. draudimas priimti į darbą naujus darbuotojus, darbuotojų atleidimo iš darbo procesus „ištempti" kaip galima ilgiau – taip pasekmės būtų sumažinamos natūraliai, pvz. daliai darbuotojų išeinant į pensiją, darbuotojų perkėlimas pačiame įmonės viduje, darbuotojų mokymas ir perkvalifikavimas, išankstinis išėjimas į pensiją, draudimas dirbti viršvalandžius ar darbo laiko sutrumpinimas. Visos šios priemonės iš pirmo žvilgsnio yra objektyviai leidžiančios maksimaliai išsaugoti darbuotojus, tačiau problemiška yra tai, kad jų įgyvendinimas priklauso nuo darbdavio valios. Įprastai verslo interesas yra orientuotas į pelną, o tai reiškia, kad socialinių klausimų sprendimas darbdaviui reiškia netektas pajamas ar galbūt ir kainuoja papildomai. Būtent dėl šios priežasties pareikalauti įgyvendinti tokias „kietas" priemones yra gana sudėtinga. Kita vertus, darbuotojų ar jų atstovų derybos dėl darbuotojų atleidimo iš darbo padarinių sušvelninimo jau savaime yra vertybė, kadangi tokių derybų metu maksimaliai išnaudojamos visos galimybės pasiekti abipusiai mažiausiai skausmingą sprendimą.

Neigiami darbo sutarčių nutraukimo padariniai gali būti švelninami darbuotojų informavimu ir konsultavimu.[241] TDO Konvencijos Nr. 158 Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 13 straipsnis nustato pareigą darbdaviui, ketinančiam nutraukti darbo santykius dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašaus pobūdžio priežasčių:

1) laiku pateikti tinkamą informaciją atitinkamiems darbuotojų atstovams apie ketinimų nutraukti darbo santykius priežastis, darbuotojų, kuriuos tai palies, skaičių ir kategorijas bei laikotarpį, per kurį norima darbo santykius nutraukti;
2) pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką atitinkamiems darbuotojų atstovams kiek įmanoma anksčiau suteikti galimybę konsultuotis dėl priemonių, kurių reikia imtis norint išvengti nutraukimų ar sumažinti jų skaičių, ir tokių priemonių, kaip alternatyvaus darbo suradimas, nepalankioms bet kokių darbo santykių su atitinkamais darbuotojais nutraukimų pasekmėms sušvelninti.

---

240 Tokiu pavyzdžiu galėtume vadinti Danijos *flexicurity* modelį, kai darbo sutarties nutraukimas darbdaviui nėra didelė našta, kadangi nutraukiant darbo sutartis darbdavio iniciatyva nebūtina įvardinti svarbių priežasčių, darbuotojams darbo netekimas nėra labai didelė problema, kadangi netekęs darbo darbuotojas turi galimybes pasinaudoti įvairiomis socialinės apsaugos schemomis, perkvalifikavimo programomis.

241 Darbuotojų ir jų atstovų informavimo ir konsultavimo klausimus Europos Sąjungos kontekste išsamiai yra nagrinėjęs dr. Tomas Davulis kolektyvinėje monografijoje „Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje". VI skyriuje. (Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008).

Konvencijoje pirmumo teisė gauti informaciją suteikiama darbuotojų atstovams, kurie suprantami pagal kiekvienos valstybės nacionalinės teisės normas ir praktiką bei Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje nuostatas.[242][243] Kita vertus, atskirų darbuotojų padėtis realizuojant teisę į informaciją ir konsultavimąsi yra sudėtinga tose įmonėse, įstaigose ar organizacijose, kuriose veikiančių darbuotojų atstovų paprasčiausiai nėra.

Konsultacijas instrumentu, kuris naudotinas tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti įvardina ir Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo.[244]

Siekiant sukurti bendrą darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimuose modelį Europos Bendrijos lygmeniu 2002 m. kovo 11 d. priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendro darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje.[245][246] Tokios direktyvos priėmimą paspartino vieno iš *Renault* gamyklos padalinių Belgijoje uždarymas. Pagrindinės įmonės, esančios Prancūzijoje, vadovai nusprendė uždaryti fabriką be jokių išankstinių informavimo procedūrų ir dėl to kilo didžiulis dirbančiųjų nepasitenkinimas.[247]

Darbuotojų ar jų atstovų teisę į informavimą ir konsultavimą pripažįsta Europos Sąjungos pagrindinių teisių 27 straipsnis[248]. Informavimo ir konsultavimosi pareigą apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti esminę reikšmę darbuotojų interesams, numato ir Europos Socialinės chartijos (pataisytosios) 21 straipsnis[249].

---

242 Konvencija ratifikuota Lietuvos Respublikos Seimo 1994-06-23. Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-737.

243 Konvencijoje terminas „darbuotojų atstovai" reiškia asmenis, kurie tokiais pripažinti pagal nacionalinius įstatymus arba praktiką, tai: (a) profesinių sąjungų atstovai, tai yra profesinių sąjungų narių paskirti arba išrinkti atstovai; arba (b) renkami atstovai, tai yra įmonės darbuotojų pagal nacionalinių įstatymų ar kitų norminių aktų arba kolektyvinių susitarimų nuostatas laisvai išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose šalyse pripažinta kaip profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva.

244 Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. [1998] OL L225/16.

245 Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB dėl bendro darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. [2002] OL L80/23.

246 Šioje srityje Europos Bendrijoje jau buvo priimtos kelios ankstesnės direktyvos: Tarybos 1975 m. vasario 17 d. direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo [1975] OL L48/29, pakeista Tarybos 1992 m. birželio 24 d. direktyva 92/56/EEB [1992] OL L245/3 ir konsoliduota Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo [1998] OL L225/16; Tarybos 1977 m. vasario 14 d. direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo [1977] OL L61/26, pakeista Tarybos 1998 m. birželio 29 d. direktyva 98/50/EB [1998] OL L201/88 ir konsoliduota Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo [2001] OL L82/16;

247 Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 399.

248 Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [2010] OL C83/02.

249 Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

Darbuotojų informavimas ir konsultavimas vertintini kaip darbuotojų dalyvavimo sprendžiant įmonės, įstaigos ar organizacijos reikalus formos.[250] Informavimas apibrėžiamas kaip žinių, nurodymų, informacijos davimas, pranešimas.[251] Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB dėl bendro darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje 2 straipsnyje informavimas (*angl. information*) suprantamas kaip darbdavių atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti.

Konsultavimas lietuvių kalbos žodyne apibūdinamas kaip tarimasis su specialistais.[252] Direktyvoje 2002/14/EB konsultavimasis (*angl. consultation*) apibrėžiamas kaip pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas. Be to, konsultacijas taip pat galima suprasti dviem aspektais: a) pagalba kompetentingai institucijai priimant sprendimą ir b) diskusijos tarp socialinių partnerių dėl bendrų sutarimų priėmimo. Savo ruožtu informavimas gali būti suprantamas kaip: a) apsikeitimas nuomonėmis tarp socialinių partnerių ir b) vienpusė nuostata reiškianti vieno socialinio partnerio pareigą teikti informaciją darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais.[253]

Darbuotojų ar jų atstovų informavimas ir konsultavimasis su jais vertintinas kaip vieni iš efektyviausių instrumentų, atliekančių keleriopą vaidmenį švelninant įmonių sprendimus, ypač susijusius su ekonominėmis, technologinėmis ar kitomis svarbiomis priežastimis. Viena vertus, laiku teikiant informaciją darbuotojams ir jų atstovams, ką nustato ir Konvencijos Nr. 158 13 straipsnis, apie ekonominius, struktūrinius ar kitus svarbius pokyčius, darbuotojai lengviau tokius pokyčius priima ir su jais susitaiko. Kita vertus, darbuotojų įtraukimas į priimamus sprendimus (konsultavimasis) leidžia jiems padaryti tam tikrą įtaką priimamiems sprendimams. Ne visuomet svarbu yra kokia ta įtaka ir kiek sprendimai pakreipiami darbuotojams naudinga linkme, kiek svarbus yra „bendro sprendimo“ aspektas, kai net ir patys sunkiausi sprendimai priimami bendrai – pasidalijant atsakomybę. Taip pati informavimo ir konsultavimo procedūra darbuotojams tampa tam tikru darbo santykių saugumo, o darbdaviams - lankstumo įrankiu. Be to, dalyvavimas konsultacijose leidžia apsikeisti nuomonėmis ir pasiūlymais dėl priimamo sprendimo ir taip užmegzti socialinį dialogą, kurio pagalba būtų užtikrinami harmoningi darbo santykiai ir saugi socialinė aplinka. Šiuo atveju svarbus

---

250 Dr. T. Davulis informavimą, konsultavimą ir dalyvavimą įvardija kaip darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmime formas ir pabrėžia, kad „dalyvavimo“ sąvoka gali būti lingvistiniai spąstai – platesnės reikšmės žodžiu „dalyvavimas“ apibūdinama tik viena iš kelių siauriau suformuluoto reiškinio „dalyvavimo priimant darbdavio sprendimus“ formų. Autoriaus nuomone darbuotojų dalyvavimo sąvoka yra plačiausia ir apimanti tiek darbuotojų informavimą, tiek ir konsultacijas su jais. Tokiu būdu darbuotojų informavimas ir konsultavimasis su jais laikytinos darbuotojų dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo procesuose formomis. Per šias formas įgyvendinamas darbuotojų dalyvavimas, t. y. darbuotojai ar jų atstovai turi teisę dalyvauti įmonės sprendimų priėmimo procesuose, tačiau koks to dalyvavimo turinys, kiek teisių ir pareigų priklauso darbuotojams ar jų atstovams konkretaus dalyvavimo atveju, priklauso nuo formos, kuria tas dalyvavimas realizuojamas.

251 Keinys, S.; Klimavičius, J. ir kiti. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 213.

252 *Ibid*, p. 324.

253 LLRI analizė: dėl kolektyvinių darbo santykių ir darbuotojų atstovavimo. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item_id=5513>.

yra ir procesų skaidrumas, kuris leidžia lengviau suvaldyti neigiamus socialinio pobūdžio aspektus ir sumažinti galimų darbo ginčų riziką. Šie aspektai yra ypač svarbūs darbdaviui toliau vystant savo verslą.[254]

Lietuva nėra ratifikavusi TDO Konvencijos Nr. 158, tačiau analogiškos Konvencijoje nustatytoms nuostatos įtvirtintos ir Lietuvos darbo kodekse. Darbdavio pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais įvirtinta Darbo kodekso 130[1] ir 47 straipsniuose. Darbdavys, prieš priimdamas sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo, privalo informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis. Informavimas turi apimti planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Tokių konsultacijų tikslas – išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius.[255] Visiškai pritartina prof. I. Nekrošiaus nuomonei, kad pareigos konsultuotis buvimas nereiškia, jog darbdavys, norėdamas atleisti darbuotoją dėl ekonominių ar gamybinių priežasčių, kiekvieną kartą turi gauti darbuotojų atstovų sutikimą.[256]

Tam, kad būtų užtikrintas tinkamas darbuotojų atstovų ar darbuotojų dalyvavimas informavimo ir konsultacijų procese, informacija turi būti pateikiama kaip įmanoma anksčiau. TDO Konvencijos Nr. 158 13 straipsnyje nustatyta, kad informacija atitinkamiems darbuotojų atstovams turi būti pateikta laiku ir tinkama[257], sudarant galimybę kaip įmanoma anksčiau konsultuotis dėl priemonių, kuriomis būtų galima sušvelninti atleidimo iš darbo padarinius. Tokia pareiga nustatyta ir Lietuvos darbo kodekso 47 straipsnio 3 dalyje – darbdavys informuoti darbuotojų atstovus apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą iš darbo ir pradėti su jais konsultacijas privalo prieš priimdamas sprendimą. Tai reiškia, kad ši pareiga nėra vien tik formalus reikalavimas apskritai bendrauti su darbuotojų atstovais – ji turi būti vykdoma laiku, kadangi priešingu atveju nebūtų pasiektas teisinio reguliavimo tikslas, nebūtų galimybės maksimaliai sumažinti neigiamus atleidimo iš darbo dėl ekonominių technologinių ar kitų svarbių priežasčių padarinius. Darbdavys konsultacijas su darbuotojų atstovais turi surengti prieš įteikdamas įspėjimus darbuotojams, taigi konsultacijos turi būti išankstinės.[258] Reikalavimo surengti konsultacijas nesilaikymas, darbo teisės mokslininkų nuomone, pažeidžia ne tik darbuotojų atstovų, bet ir pačių darbuotojų teises, todėl turi būti svarstomas nagrinėjant bylą dėl grąžinimo į darbą.[259]

Nagrinėdami tarptautinės teisės šaltinius galime pastebėti darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais dualistinį reguliavimą. Informavimo ir

---

254 Protection Against Unjustified Dismissal. Geneva: International Labour Office. 1995, p.105.

255 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnis.

256 Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 255.

257 Atitinkanti reikalavimus, gera. Keinys, S.; Klimavičius, J. ir kiti. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius; Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 846.

258 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgos". Teismų praktika. 2004, Nr. 20.

259 Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 256.

konsultacijų instrumentas yra labai svarbus siekiant sumažinti neigiamus darbo sutarčių dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių nutraukimo padarinius. TDO Konvencijos Nr. 158 13 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad Konvencijos darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais nuostatos gali būti apribotos 1 straipsnyje nustatytomis priemonėmis[260]. Tai iš esmės reiškia, kad informavimo ir konsultavimosi procedūros gali vykti dėl bet kokio skaičiaus darbuotojų. Iki 2008 metų liepos 1 d. galiojusios Darbo kodekso redakcijos 130 straipsnio 4 dalies buvo nustatyta, kad kai darbuotojus numatoma atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, taip pat dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų, darbdavys, prieš įteikdamas įspėjimus apie darbo sutarties nutraukimą, turi surengti konsultacijas su darbuotojų atstovais (Kodekso 19 straipsnis), kad būtų išvengta numatomų pertvarkymų neigiamų pasekmių arba jos būtų sušvelnintos.[261] Tuomet V. Tiažkijus pagrįstai kėlė klausimą, ar turėtų būti rengiamos konsultacijos, kai dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių atleidžiamas vienas darbuotojas ir siūlė Darbo kodekso teisinio reguliavimo nesuprasti labai formaliai ir šią nuostatą taikyti ir tuo atveju, kai iš darbo dėl ekonominių, gamybinių ar panašių priežasčių atleidžiamas ir vienas darbuotojas. Tokią nuomonę mokslininkas grindė tuo, kad antraip darbdaviui gali kilti pagunda atleisti kelis darbuotojus, tačiau ne iš karto, o tam tikrais intervalais, kad būtų galima išvengti nepageidaujamų procedūrų.[262] Nuo 2008 m. liepos 1 d. šios Darbo kodekso 130 straipsnio 4 dalies nuostatos nebeliko ir įstatymas reglamentuoja tik reikalavimus kolektyviniams atleidimams iš darbo[263]. Mūsų minėtasis dualistinis reguliavimas pasireiškia tuo, kad teisinio reguliavimo tendencijos darbuotojų informavimo ir konsultavimo su jais atleidimų iš darbo prasme krypsta link kolektyvinių atleidimų. Tai reiškia, kad pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais atsiranda tik tuomet, kai atleidžiama tam tikra kritinė dalis darbuotojų. Manome, kad toks lankstesnis teisinis reguliavimas palengvina naštą darbdaviui – darbuotojų atstovais turi būti informuojami ir konsultacijos turi vykti tik išimtiniais atvejais, kai atleidžiama ženkli dalis darbuotojų, tuo tarpu nepasiekus „kritinio“ taško papildomos procedūros gali būti ir nevykdomos, tačiau tuo sumažinama darbuotojų apsauga. Taip Darbo kodekso 47 str. 3 d. siekis konsul-

---

260 Konvencijos Nr. 158 1 straipsnyje nustatyta, kad nuostatos įgyvendinamos pagal įstatymus ar kitus norminius aktus, išskyrus atvejus, kai jos įgyvendinamos pagal kolektyvinius susitarimus, arbitražo ar teismo sprendimus arba bet kokiu kitu su nacionaline praktika suderinamu būdu.

261 Plačiau, Mačernytė – Panomariovienė, I. Kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas Lietuvoje. Jurisprudencija. 2007, 10(100): 23-31;F Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Teisės akto redakcija iki 2008-07-01. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=321621>.

262 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 429.

263 Pagal Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyvą 98/59/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo kolektyviniu atleidimu iš darbo laikomas darbuotojų atleidimas iš darbo kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra: a) per 30 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų; -ne mažiau kaip 10% visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų; -ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų ar daugiau; arba b) per 90 dienų laikotarpį ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus. Analogiški slenksčiai nustatyti ir galiojančio Darbo kodekso 130[1] straipsnio 1 dalyje.

tacijomis sumažinti kolektyvinių atleidimų iš darbo tampa labiau priklausomas nuo techninių aplinkybių – kiek darbuotojų bus atleidžiama – pvz., jeigu atleidžiami 9 darbuotojai konsultacijos nereikalingos, tačiau jei atleidžiama 10 darbuotojų, tai jau būtų laikoma kolektyviniu atleidimu iš darbo ir papildomos informavimo ir konsultavimosi procedūros taptų reikalingos.

Kitas svarbus aspektas informavimo ir konsultavimosi procese – klausimas, kas yra informacijos adresatas ar konsultacijų dalyvis. Tiek TDO Konvencija Nr. 158 (13 straipsnis), tiek direktyvos 98/59/EEB (2 straipsnio 1,3 dalys) ir 2002/14/EEB (1 straipsnio 3 dalis) informacijos teikimo adresatu ir konsultacijų dalyviu įvardija darbuotojų atstovus. T. Davulis kelia pagrįstą klausimą, kas turėtų būti teisės į informavimą ir konsultavimą turėtojas, kai veikiančių darbuotojų atstovų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra.[264] Iš tiesų teisės turėtoją tarptautinės teisės aktai leidžia apsibrėžti nacionalinės teisės normomis, todėl Lietuvos nacionalinėje teisėje teisės į informaciją turėtojas palengva transformavosi iš konkretaus darbuotojo į darbuotojų atstovus. Sunku atsakyti į klausimą ar toks procesas yra pozityvus, ir ar galimybė dalyvauti vien darbuotojų atstovams informavimo ir konsultacijų procedūrose yra pakankama, kad būtų tinkamai ginamos darbuotojų teisės. Lietuvos nacionalinėje teisėje sprendimas dėl informavimo adresato, kai nėra veikiančių darbuotojų atstovų yra rastas – Darbo kodekso 47 straipsnio 10 dalis nustato, kad kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų apie priimamų sprendimų vykdymo datą, priežastis, teisinius, ekonominius ir socialinius padarinius bei darbuotojų numatytas priemones darbdavys privalo darbuotojus informuoti iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime. Tačiau konsultacijų klausimas taip ir liko neišspręstas, juolab, kad teismų praktikoje kai kuriose bylose buvo formuojama ydinga praktika, kai teismas sprendė, kad kai darbovietėje nėra darbuotojų atstovų - nėra pagrindo pripažinti, kad darbdavys nevykdė savo pareigos dėl konsultacijų.[265] Ir tik naujausioje Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijoje suformuota, autoriaus nuomone, pozityvi praktika, kai Teismas pripažino, kad darbdavys jam nustatytą pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais gali įvykdyti apie savo ketinimus priimti sprendimus – jų datą, priežastis, teisinius ir ekonominius padarinius bei dėl darbuotojų numatytas priemones informuodamas darbuotojus ir konsultuodamasis iš anksto tiesiogiai arba visuotiniame darbuotojų susirinkime.[266] Lietuvos atveju su tokia problema susidurtų iki 85 % įmonių, kuriose nėra veikiančių darbuotojų atstovų.[267] Be to, dar kartą pripažinta, kad bendriausia prasme konsultacijų su darbuotojais tvarkos pažeidimas būtų pagrindas pripažinti darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, jeigu būtų nustatyta, kad konsultacijų su darbuotojų atstovais nesurengimas ar suren-

---

264 Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008.

265 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgos“. Teismų praktika. 2004, Nr. 20.

266 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-198/2012.

267 Statistikos departamento duomenimis, 2010 metais profesinių sąjungų nariais buvo 112,6 tūkstančių dirbančiųjų, kas sudarė apie 10 proc. darbo jėgos. Plačiau, Lietuvos statistikos departamentas: Gyventojai ir socialinė statistika. [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-09-10]. <www.stat.gov.lt >.

gimo tvarkos pažeidimas galėjo turėti esminę įtaką konkretaus darbuotojo atleidimo atveju.[268]

2.1.2.3. Pranešimas kompetentingai įstaigai

Šalia informavimo ir konsultavimosi procedūrų, siekiant kaip galima labiau sumažinti darbo santykių dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių nutraukimo pasekmes, t. y. per privalomas procedūras padidinti darbo santykių saugumą, gali būti numatomos papildomos darbdavių pareigos informuoti kompetentingą įstaigą apie numatomus darbuotojų atleidimus. TDO Konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 14 straipsnyje nustatyta, kad kai darbdavys ketina nutraukti darbo santykius dėl ekonominių, technologinių, struktūrinių ar panašių priežasčių, jis pagal nacionalinius įstatymus ir praktiką turi kaip įmanoma anksčiau apie tai pranešti kompetentingai valdžios institucijai pateikdamas tinkamą informaciją, taip pat raštišką paaiškinimą apie nutraukimų priežastis, darbuotojų, kuriuos tai palies, skaičių ir kategorijas bei laikotarpį, per kurį norima darbo santykius nutraukti. Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo šią darbdavio pareigą apibrėžia dar konkrečiau.[269] Reikia pažymėti, kad Konvencijoje nėra konkrečiai reglamentuojama ar darbdavys turi pranešti kompetentingai įstaigai apie kiekvieną darbuotojo atleidimą dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių, ar pareigą teikti tokius pranešimus sąlygotų tam tikras darbuotojų skaičius. Pagal Konvencijos 14 straipsnio 2 punktą nacionaliniai įstatymai ar kiti norminiai aktai gali apriboti šio straipsnio 1 punkto taikymą, kai darbuotojų, su kuriais ketinama nutraukti darbo santykius, skaičius sudaro bent jau nustatytą darbo jėgos skaičių ar procentą. Taigi apsisprendimo, kada teikti informaciją kompetentingoms įstaigoms, teisė deleguojama nacionalinės teisės normoms. Iš esmės valstybių nacionalinį reguliavimą dėl pranešimo apie darbuotojų atleidimą iš darbo, dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių galima būtų suskirstyti į dvi grupes. Pagal vienų valstybių nacionalinę teisę pranešti apie atleidžiamus darbuotojus privaloma nepriklausomai nuo jų skaičiaus, pranešimas reikalingas net ir dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių atleidžiant vieną darbuotoją. Tačiau labiau paplitusi teisinė praktika, kai pranešimas kompetentingai įstaigai reikalingas tik tuo atveju, kai atleidžiama grupė darbuotojų. Ypač tai pasakytina apie Europinę praktiką, juolab, kad Europos Sąjungos valstybių narių praktika, susijusi su kolektyviniais atleidimais iš darbo yra suvienodinta Europos Sąjungos nacionalinės teisės normų derinimo instrumentu - Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo.

Trečioji galima alternatyva dėl pranešimų – teisinio reguliavimo šiuo klausimu nebuvimas apskritai. Kai kurių valstybių nacionalinėje teisėje nėra kolektyvinio

---

[268] Tokia teismų praktika yra nusistovėjusi jau iš anksčiau, pvz. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008.

[269] Direktyvos 2 straipsnio 3 dalis nustato, kad darbdavys turi pateikti kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal pirmosios pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą.

atleidimo iš darbo sąvokos ir procedūros tokiu atveju nereglamentuojamos, kompetentingoms institucijoms apie tokius atleidimus iš darbo nepranešama.[270], tačiau įprastai, bendrosios darbdavių pareigos, susijusios su informavimu ir konsultavimu bei socialinio dialogo palaikymu, išlieka[271].

Lietuvos nacionalinė teisė nustato pareigą informuoti kompetentingą įstaigą – teritorinę darbo biržą - tik grupės darbuotojų atleidimo atveju.[272] Darbo kodekso 130[1] straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad darbo sutartis negali būti nutraukiama pažeidus pareigą pranešti teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą ar pareigą konsultuotis su darbuotojų atstovais. Tokia garantija vertintina kaip griežtas instrumentas, įpareigojantis darbdavį organizuoti konsultacijas ir informuoti apie numatomus darbuotojų atleidimus valstybės kompetentingą įstaigą, o šios pareigos nevykdymas reikštų, kad darbuotojų atleidimai iš darbo galėtų būti pripažįstami neteisėtais ir sukeltų Darbo kodekso 297 straipsnio 3 ir 4 dalyse nurodytus padarinius.[273]

Informuojant kompetentingas įstaigas svarbus paties pranešimo momentas.[274] Pagal Lietuvoje galiojančias teisės normas darbdavys teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą privalo raštu pranešti pasibaigus konsultacijoms

---

270 Pavyzdžiui, Brazilija, Etiopija, Gruzija, Indonezija, Lesotas, Mongolija, Naujoji Zelandija, Saudo Arabija, Singapūras, Pietų Afrika, Tanzanija, Jungtiniai Arabų Emyratai. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

271 Pavyzdžiui, Etiopija, Indonezija, Lesotas, Naujoji Zelandija, Pietų Afrika. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

272 Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130[1] straipsnio 1 dalį, grupės darbuotojų atleidimu laikomi darbo sutarčių nutraukimai, kai per trisdešimt kalendorinių dienų dėl ekonominių ar technologinių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ar dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskiru darbuotoju, numatoma atleisti iš darbo:
1) dešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo dvidešimties iki devyniasdešimt devynių darbuotojų;
2) ne mažiau kaip dešimt procentų darbuotojų įmonėse, kuriose dirba nuo šimto iki dviejų šimtų devyniasdešimt devynių darbuotojų;
3) trisdešimt ir daugiau darbuotojų įmonėse, kuriose dirba trys šimtai ir daugiau darbuotojų.

273 Darbo kodekso 297 straipsnis numato, kad:
1) Jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnį darbą ir priteisia vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos.
2) Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnį darbą negali būti grąžinamas dėl ekonominių, technologinių, organizacinių ar panašių priežasčių arba dėl to, kad jam gali būti sudarytos nepalankios sąlygos dirbti, tai priima sprendimą pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu ir priteisia jam Kodekse nustatyto dydžio išeitinę išmoką, priklausančia nuo darbo stažo toje darbovietėje ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsigaliojimo dienos. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsigaliojimo dienos.

274 Valstybių teisinio reguliavimo praktika labai įvairi, pavyzdžiui, Bulgarijoje reikia pranešti ne vėliau kaip prieš 45 dienas iki numatomo atleidimo, Armėnijoje – prieš 3 mėnesius, Australijoje – iš karto, kai priimamas sprendimas, tačiau prieš atleidžiant darbuotojus, Austrijoje – mažiausiai prieš 30 dienų iki įteikiant darbuotojams pranešimus apie numatomą atleidimą, Azerbaidžane – prieš 2 mėnesius, Kanadoje (federalinėje) – mažiausiai prieš 16 savaičių iki pirmo atleidimo, Prancūzijoje – prieš 30 dienų, Rusijoje – prieš 3 mėnesius ir pan. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.procReqtCollects>.

su darbuotojų atstovais dėl numatomo atleidimo ir ne vėliau kaip prieš įteikdamas įspėjimus numatomiems atleisti darbuotojams dėl darbo sutarties nutraukimo.[275]

Pranešimo kompetentingoms įstaigoms paskirtis yra keleriopa. Pirmiausia toks pranešimas leidžia valstybei greičiau sužinoti apie masinius darbo netekimus ir tokiu būdu planuoti užimtumo skatinimo tam tikruose regionuose socialines programas. Tokia praktika gan plačiai paplitusi, kai darbdavys, atleisdamas darbuotoją iš darbo dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių, praneša valstybės institucijoms, atsakingoms už statistikos tvarkymą ar įdarbinimo paslaugų teikimą.[276] Tokiomis institucijomis dažniausiai yra darbo inspekcija[277], įdarbinimo agentūros[278] ar ministerijos[279]. Tačiau, valstybių praktika skiriasi ir dėl pareigos atsiradimo momento dėl darbuotojų skaičiaus – kai kuriose valstybėse pranešimas kompetentingai įstaigai privalomas nepriklausomai nuo to, kiek darbuotojų yra atleidžiama. Darbdavio pareiga informuoti kompetentingas valdžios institucijas net ir atleidžiant vieną darbuotoją numatyta pagal

---

275 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 130[1] straipsnio 3 dalis; 2008 m. spalio 14 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 1032 „Dėl pranešimo teritorinei darbo biržai apie numatomą grupės darbuotojų atleidimą tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2008, Nr. 121-4609.

276 Pavyzdžiui, Australija, Austrija, Azerbaidžanas, Baltarusija, Belgija, Ispanija, Italija, Kanada, Kolumbija, Kipras, Čekija, Estija, Lenkija, Latvija, Libanas, Lietuva, Suomija, Prancūzija, Vokietija, Liuksemburgas, Meksika, Peru, Portugalija, Rusija, Slovakija, Šveicarija, Jungtinė Karalystė, Jungtinės Valstijos ir kt. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

277 Pavyzdžiui, Bangladešas, Čilė, Kinija, Gvinėja, Senegalas. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

278 Pavyzdžiui, Armėnija, Australija, Azerbaidžanas, Bulgarija, Estija, Latvija, Lietuva, Suomija, Izraelis, Norvegija ir kt. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

279 Pavyzdžiui, Afganistanas, Angola, Argentina, Kanada (federalinė), Libanas ir kt. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

Afganistano[280], Kambodžos[281], Čilės[282], Kongo[283], Graikijos[284], Maroko[285], Nyderlandų[286], Šri Lankos[287] ir Turkijos[288] nacionalinę teisę.

Be to, valstybės institucijos yra įtraukiamos į šį procesą ir kaip konsultantės, padedančios rasti sprendimus[289], kaip sumažinti atleidimų dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių pasekmes ar net atlieka sutaikintojų (*angl. conciliation*)[290] vaidmenį. Šia prasme valstybė įtraukiama į negatyvių atleidimų iš darbo dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių pasekmių švelninimą. Kita vertus, toks pranešimas gali atlikti ir kontrolinę funkciją – darbo santykių nutraukimo teisėtumas patikrinamas *a priori*. Pavyzdžiui, Egipte darbdavys, norėdamas atleisti darbuotoją dėl darbo drausmės pažeidimo, turi iš anksto kreiptis į darbo teismą, kuris priima

---

280 Darbdavys, atleisdamas iš darbo darbuotoją dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių turi informuoti Darbo ir socialinių reikalų ministeriją ar jos regioninį padalinį (Darbo kodekso 25(1) str.). [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.aisa.org.af/files/laws/english/Labour-Law.pdf>.

281 Pagal Darbo kodekso 21 straipsnį privaloma pateikti raštišką pranešimą Darbo ministerijai kiekvieną kartą priimant ir atleidžiant darbuotoją. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/46560/89368/F135012943/KHM46560.pdf>.

282 Darbdavys turi informuoti Darbo inspekciją iš karto, kai darbuotojui įteikiamas įspėjimas apie numatomą atleidimą (*isp. Desahucio*) iš darbo. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>.

283 Naujas teisės aktas (*Ministerial Order No. 006/CAB/PVPM/ETPS/2010*), nustatantis pranešimų apie darbuotojų priėmimą į darbą ir atleidimą iš darbo, nustato, kad apie atleidžiamą iš darbo darbuotoją per 48 valandas turi būti pranešama regioninėms darbo inspekcijos ir įdarbinimo agentūros įstaigoms. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/84853/94684/F1444624237/Embauche%20et%20depart%20du%20travailleur.pdf>.

284 Apie numatomą darbuotojo atleidimą iš darbo darbdavys per 8 dienas turi informuoti Graikijos darbo ir užimtumo organizacijai (OAED). [žiūrėta 2011-12-10]. <http://nomothesia.ependyseis.gr/eu-law/getFile/%CE%9D+3198+1955.pdf?bodyId=735208>.

285 Darbdavys turi informuoti prefektūros arba provincijos valdytoją (Darbo kodekso 67 straipsnis). [žiūrėta 2011-12-10].<http://www.maroc.ma/NR/rdonlyres/9A951844-BCA6-4468-9EFD-7460E229E00F/0/codedetravail.pdf>.

286 Nyderlandų atvejis apskritai yra unikalus. Darbdavys, norėdamas atleisti darbuotoją iš darbo turi kreiptis arba į teismą, kad šis nutrauktų darbo sutartį (Civilinio kodekso 7:685 straipnis) arba gali kreiptis į administracines institucijas - *UWV WERKbedrijf*.

287 Apie bet kokį darbo sutarties nutraukimą (išskyrus dėl darbo drausmės)darbdavys raštu turi pranešti Darbo komisarui (*angl. Labour Commissioner*). [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.lawnet.lk/sec_process.php?chapterid=1981Y7V154C&sectionno=2&title= TERMINATION OF EMPLOYMENT OF WORKMEN &path=5>.

288 Profesinių sąjungų įstatymo 62 straipsnis nustato pareigą darbdaviui atleidus darbuotojus pranešti regioninei Darbo inspekcijos įstaigai ir Darbo ir socialinės apsaugos ministerijai. Darbuotojų sąrašai turi būti pateikti iki kito mėnesio 15 dienos. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/ankara/download/tradeunionsact.pdf>.

289 Tokia pagalba gali būti teikiama įvairiai: konsultuojantis su valstybės institucijomis, pvz. ministerijomis (Libanas), metodinę pagalbą gali teikti darbo inspekcijos (Malis, Senegalas). Plačiau, Protection Against Unjustified Dismissal. Geneva: International Labour Office. 1995, p.113.

290 Pavyzdžiui, Italijos nacionalinė teisė numato pareigą provincijos įdarbinimo agentūroms aktyviai dalyvauti sutaikinimo procedūrose, kurios turi baigtis per 30 dienų; Liuksemburge sutaikinimo procedūras atlieka Nacionalinė sutaikinimo taryba; Peru sutaikinimo procedūras vykdančios institucijos stengiasi sutaikinti šalis per 8 dienas, o vėliau per 5 dienas pateikia savo sprendimą ir pan. Plačiau, Protection Against Unjustified Dismissal. Geneva: International Labour Office. 1995, p 115.

sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo.[291] Indonezijoje nepavykus pasiekti susitarimo dėl darbo sutarties nutraukimo, ginčas nagrinėjamas kaip darbo ginčas. Viešojo administravimo institucijos, nagrinėjusios darbo ginčus, po 2004 metų reformos atlieka daugiau mediatoriaus vaidmenį. Galutinį sprendimą šiuose ginčuose priima Industrinis teismas (*angl. Industrial Relations Court*).[292] Jau minėjome, kad išskirtine išankstinio atleidimo iš darbo teisėtumo patikrinimo tvarka pasižymi Nyderlandų nacionalinė teisė. Pagal Nyderlandų Civilinio kodekso 7:685 straipsnį[293] darbdavys, norėdamas atleisti iš darbo darbuotoją (išskyrus darbo drausmės pažeidimų atvejus), turi kreiptis į teismą, kad šis nutrauktų darbo sutartį. Darbdavys taip pat turi teisę nesikreipti į teismą, tačiau gauti išankstinį Darbo draudimo administravimo įstaigos (*ol. UWV WERKbedrijf*)[294] leidimą nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl svarbių priežasčių. Šri Lankos nacionalinė teisė nustato, kad kiekvienas darbo santykių nutraukimas (išskyrus atleidimą dėl darbo drausmės) turi būti iš anksto suderintas su Darbo komisaru (*angl. Labour Commissioner*), jeigu darbuotojas nėra davęs išankstinio raštiško sutikimo dėl darbo sutarties nutraukimo. Sprendimą dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo Komisaras priima per 2 mėnesius nuo prašymo pateikimo.[295] Nors Jungtinėse Valstijose nėra federalinių įstatymų, reglamentuojančių darbo sutarčių nutraukimą ir paplitusios valios (*angl. at will*) doktrinas, pagal kurią darbuotojai gali būti atleidžiami iš darbo dėl bet kokios priežasties, ar be jokios priežasties apskritai, yra tik nustatyti tam tikri reikalavimai pranešti vietos valdžios institucijoms apie masinius darbuotojų atleidimus (*angl. mass lay-off, mass dismissal*). Jungtinių Valstijų Pranešimo apie darbuotojų tvarkymą ir perkvalifikavimą aktas (*angl. Worker Adjustment and Retraining Notifigation Act, WARN*)[296] nenumato pranešimo federa-

[291] Egipto darbo kodekso 71 str. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.egypt.gov.eg/english/laws/pdf/Book2.pdf.>.

[292] Act Number 13 Year 2003 Concerning Manpower. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.expat.or.id/business/ManpowerActno13tahun2003.pdf>.

[293] Burgerlijk Wetboek Boek 7 [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/Boek7/Titel10/Afdeling9/Artikel685/geldigheidsdatum_01-04-2010>.

[294] Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://maxius.nl/buitengewoon-besluit-arbeidsverhoudingen-1945>.

[295] Law Net Government of Sri Lanka [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.lawnet.lk/sec_process.php?chapterid=1981Y7V154C&sectionno=2&title= TERMINATION OF EMPLOYMENT OF WORKMEN &path=5>.

[296] Jungtinėse Valstijose šio akto priėmimas buvo vertinamas labai prieštaringai. Teisinis reguliavimas, vienų mokslininkų nuomone, ženkliai padidino verslo išlaidas, kitų manymu – padidino darbuotojų apsaugą. Plačiau: Addison, T.J.; Blackburn, Mc. The Worker Adjustment and Retraining Notification Act: Effects on Notice Provision. Industrial and Labour Relations Review. 1994, 649:650-663. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/ialrr47&div=52&g_sent=1&collection=journals>; McHugh, R. Fair Warning or Foul? An Analysis of the Worker Adjustment and Retraining Notification Act in Practice. Berkeley Journal of Employment and Labour Law. 1993, 14(1). [žiūrėta 2011-12-20]. <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/berkjemp14&div=6&g_sent=1&collection=journals>; Hudson-Plush, E. Warn's Place in the FLSA/Employment Discrimination Dichotomy: Why a Warning Cannot be Waived. Cardozo Law Review. 2006, 27(6): 2929-2970. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cdozo27&div=115&collection=journals&set_as_cursor=4&men_tab=srchresults&terms=14 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 1&type=matchall>; Nance, C. Affiliated Corporation Liability under the WARN Act. Rutgers Law Review. 2000, 52(2): 495-552. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/rutlr52&div=17

linėms darbo institucijoms, tačiau jis reikalauja iš įmonių, kuriose dirba daugiau nei 100 darbuotojų prieš 60 dienų pranešti apie įmonės uždarymą arba masinį darbuotojų atleidimą[297] specializuotai valstijos institucijai (*angl. State Rapid Response Dislocated Worker Unit*) ir vietinės valdžios atitinkamam skyriui.[298]

Trečioji sudėtingesnių procedūrų, ypač kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, paskirtis – apsauginė, skatinanti išvengti darbo santykių nutraukimo ar bent jų sumažinti. Sudėtingų procedūrų buvimas iš esmės reikalauja visose stadijose labai gerai padiskutuoti ir įvertinti darbo sutarčių dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių nutraukimo pagrįstumą ir tuo pačiu padidina darbo santykių saugumą. Kelių pakopų apsauginis mechanizmas iš esmės turi užtikrinti, kad priimami sprendimai bus maksimaliai suderinti su apbiejų šalių interesais ir bus pasiekta darbo santykiuose taip reikalinga teisių ir pareigų pusiausvyra. Taip pat negalime atmesti prielaidos, kad viešumas tokiais atvejais, galinčiais sukelti rimtų socialinių pasekmių, ypač kai iš darbo atleidžiama daug darbuotojų, pasitarnauja kaip tam tikras saugiklis, vedantis į mūsų jau minėtą rezultatą – darbuotojų atleidimą tik pačiu būtiniausiu atveju ir tarpusavio interesų suderinimą (pusiausvyrą).

2.1.2.4. Pirmenybės teisė grįžti į darbą

Šalia jau aptartų procedūrinių reikalavimų nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva, kurios taikomos prieš darbuotojų atleidimą, darbo santykių saugumo aspektas gali būti užtikrinamas ir papildomomis priemonėmis jau įvykus darbuotojo atleidimo iš darbo faktui, pavyzdžiui, per darbdavio pareigą pirmumo teise įdarbinti anksčiau atleistą darbuotoją.

Tarptautinės darbo organizacijos Rekomendacijos Nr.166 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 24 straipsnis nustato, kad darbuotojams, kurie buvo atleisti dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių, struktūrinių pertvarkymų, turi būti sudaromos sąlygos per tam tikrą laiką, darbuotojams išreiškus pageidavimą, įsidarbinti toje pačioje įmonėje įstaigoje ar organizacijoje, jeigu vėl prireiktų atitinkamos kvalifikacijos darbuotojų.[299] Tokia pakartotinio įsidarbinimo (*angl. priority of rehiring*) galimybė gali būti apribojama laike. Tai reiškia, kad darbdavys „pirmumo įsidarbinti teisę“ realizuoja per tam tikrą laikotarpį nuo darbuotojų, kurie tokią pirmumo įsidarbinti teisę turėtų, atleidimo momento. Rekomendacijos 23 straipsnio

---

&collection=journals&set_as_cursor=6&men_tab=srchresults&terms=14 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 1&type=matchall>; Rizzo, C. Maxwell. Who Is an Employer under WARN Act Exceptions in the Arena of Creditor-Debtor Relationships. DePaul Business and Commercial Law Journal. 2010, 8(1): 83-106. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/depbcl8&div=7&collection=journals&set_as_cursor=10&men_tab=srchresults&terms=14 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 1&type=matchall>.

297 Masiniu atleidimu Jungtinėse Valstijose laikomas daugiau nei 500 darbuotojų arba nuo 50 iki 499 darbuotojų, jei tas skaičius sudaro 33 proc. visų įmonės darbuotojų skaičiaus atleidimas iš darbo. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/2101>.

298 Legal Information Institute [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/2101>.

299 Termination of Employment Recommendation No 166. International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995. Geneva: International Labour Organization, p. 172-177.

3 punkte nustatyta, kad pakartotinio įdarbinimo kriterijus, ypač teisių, priklausančių nuo darbo stažo atstatymo, darbo užmokesčio nustatymo klausimai turėtų būti sprendžiami pagal valstybių nacionalinę praktiką: įstatymais, juos lydinčiais teisės aktais, kolektyvinėmis sutartimis ar teismų sprendimais. Tokios rekomendacijos teisiniam reguliavimui esmė yra ta, kad tokiomis nuostatomis siekiama sušvelninti darbo santykių nutraukimo dėl ekonominių, technologinių ar kitų priežasčių padarinius tokiu būdu, kai atleisti iš darbo darbuotojai turi pirmumo teisę būti įdarbinti, jeigu darbdaviui, kuris juos atleido iš darbo, vėl per tam tikrą laikotarpį prireiktų tokios pačios kvalifikacijos darbuotojų. Tokia teisė pozityviai vertintina ir darbo teisinių santykių stabilumo principo užtikrinimo prasme. Taip darbo teisinių santykių stabilumo principo turinį galime išplėsti iki tokios apimties, kai tam tikra prasme darbo teisinių santykių tęstinumas, kuris yra vienas iš stabilumo principo elementų, užtikrinamas net ir pasibaigus patiems darbo teisiniams santykiams. Darbo teisės doktrinos požiūriu tokia situacija yra įdomi, kadangi darbo teisinių santykių specifika iš esmės sąlygoja tai, kad jiems nutrūkus darbuotojo ir darbdavio nebesaisto abipusiai įsipareigojimai, išskyrus tuos, kurie transformuojasi į civilinės teisės objektą.[300] Be to, tam tikrus darbuotojų įsipareigojimus darbdaviui gali susikurti ir moderniojoje darbo teisėje atsiradę darbuotojų įsipareigojimų naujadarai, tokie, kaip nekonkuravimo susitarimai[301] ar konfidencialumo įsipareigojimai.

Valstybių, kuriose nacionalinės teisės aktais yra nustatyta galimybė darbuotojams pirmumo teise pretenduoti įsidarbinti pas tą patį darbdavį, su kuriuo buvo nutraukti darbo santykiai dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių, yra nemažai.[302] Šio principo realus įgyvendinimas sudaro prielaidas neigiamų padarinių atleidimų iš darbo dėl ekonominių, technologinių priežasčių, struktūrinių pertvarkymų ar kitų svarbių priežasčių atveju sušvelninimui. Prancūzijoje darbuotojams paliekama pirmumo teisė jų pageidavimu per vienerius metus vėl grįžti dirbti pas tą patį darbdavį, su kuriuo buvo nutraukta darbo sutartis dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių. Tokią teisę darbuotojai įgyja tais atvejais, kai per 30 dienų laikotarpį yra atleidžiama 10 ir daugiau darbuotojų. Jeigu pirmumo teise būti įdarbintam darbuotojas negali pasinaudoti dėl to, kad darbdavys jo įdarbinti nepageidauja, darbuotojui privalo būti išmokėta 2 mėnesių dydžio kompensacija.[303] Nyderlandų nacionalinė teisė numato, kad administracine tvarka išduodant darbdaviui leidimą atleisti iš darbo darbuotoją

300 Pavyzdžiui, tai gali būti žala, padaryta darbuotojo darbdaviui ar darbdavio darbuotojui, kuri nebuvo atlyginta pastariesiems esant darbo teisniuose santykiuose, arba skoliniai įsipareigojimai, tokie, kaip darbo užmokesčio įsiskolinimas darbuotojui atleidus jį iš darbo. Nors pažeista teisė Lietuvoje būtų ginama darbo įstatymų nustatyta tvarka, manytina, kad tokie santykiai po darbo sutarties nutraukimo jau turi būti vertinamai kaip civiliniai teisiniai santykiai tarp kreditoriaus ir skolininko.

301 Plačiau, Krasauskas, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? *Jurisprudencija*. 2008, 8(110): 41-49; Davulis, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje. Juristas. 2006, 4;5.

302 Afganistanas, Bangladešas, Kambodža, Kinija, Kongas, Kipras, Suomija, Prancūzija, Italija, Jordanas, Korėja, Liuksemburgas, Meksika, Marokas, Nyderlandai, Peru, Rumunija, Senegalas, Serbija, Slovakija, Slovėnija, Šri Lanka, Švedija, Tunisas, Turkija ir kt. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

303 Code du Travail, L 1235-4 LC [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=5B550F7D29FB891AA90232BCAB002479.tpdjo12v_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20110203>.

gali būti nurodomas draudimas darbdaviui 26 savaites priimti naują darbuotoją tam darbui ar tokioms pat užduotims atlikti, kurias atliko atleistas iš darbo darbuotojas, jeigu toks darbas atsirado, ar užduotis po atleidimo iš darbo vėl prireikė atlikti ir tai nebuvo pasiūlyta atleistam iš darbo darbuotojui.[304] Peru dėl ekonominių, technologinių ar kitų svarbių priežasčių atleistas iš darbo darbuotojas per metus nuo kolektyvinio atleidimo dienos turi pirmumo teisę užimti pareigas, jeigu įmonėje, iš kurios darbuotojas buvo atleistas, kuriamos naujos darbo vietos. Jeigu toks darbuotojas nebūtų priimtas į darbą jis galėtų reikalauti kompensacijos.[305] Rumunijoje darbuotojai turi pirmumo teisę būti įdarbinti 45 kalendorines dienas nuo atleidimo iš darbo momento. Iš naujo priimamam darbuotojui negali būti taikomi atrankos mechanizmai, kvalifikaciniai egzaminai bei išbandymo laikotarpis.[306] Pažymėtina, kad 2011 metais teisinis reguliavimas šiuo klausimu Rumunijoje pasikeitė – pirmumo teisės įsidarbinti terminas buvo sutrumpintas iki 45 kalendorinių dienų nuo 9 mėnesių. Be to, nebeliko draudimo darbdaviui per šį terminą priimti naujus darbuotojus. Slovakijoje įteikus darbuotojui įspėjimą apie numatomą atleidimą 2 mėnesius neleidžiama priimti jokių kitų darbuotojų.[307] Švedijoje pirmumo teisė išsaugoma 9 mėnesius, jeigu darbuotojo kvalifikacija pakankama nauja įsteigtiems darbams atlikti.[308] Pagal Turkijos darbo kodekso nuostatas, jeigu darbdavys per 6 mėnesius nuo kolektyvinio darbuotojų atleidimo steigia naujas darbo vietas, jis privalo pakviesti jas užimti tuos darbuotojus, kurie buvo atleisti dėl ekonominių technologinių ar kitų svarbių priežasčių, jeigu jų kvalifikacija tam darbui yra tinkama.[309] Afganistano darbo kodeksas nustato, kad atleisti iš darbo darbuotojai turi būti įdarbinti į tas pačias darbo vietas išnykus svarbioms priežastims, dėl kurių jie buvo atleisti iš darbo. Jeigu per tam tikrą nustatytą laiką darbuotojai neatsiliepia ar nepageidauja vėl įsidarbinti, darbdaviui leidžiama įdarbinti naujus darbuotojus.[310]

Pirmumo teisė įsidarbinti pas tą patį darbdavį pagal valstybių nacionalinę teisę turi būti užtikrinama skirtingą laiką. Trukmė[311], kiek galioja ši garantija iš darbo

---

304 *Ontslagbesluit*. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://wetten.overheid.nl/BWBR0010062/geldigheidsdatum_06-07-2009>.

305 Produktyvumo ir darbo konkurencingumo įstatymo (*isp. Ley de Productividad y Competitividad Laboral*), 52 straipsnis. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf>.

306 Rumunijos darbo kodeksas. [žiūrėta 2011-12-20]. < http://www.codulmuncii.ro/titlul_1_1.html>.

307 Slovakijos darbo kodekso 61(3) straipsnis. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.employment.gov.sk/en.html>.

308 Švedijos užimtumo apsaugos akto (*šved. Anställningsskydd*) 25-27 straispnis. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/07/65/36/9b9ee182.pdf>.

309 Turkijos darbo įstatymo 29 straipsnis. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64083/77276/F75317864/TUR64083%20English.pdf>.

310 Afganistano darbo kodekso 27 straipsnis. [žiūrėta 2011-12-20] <http://www.aisa.org.af/files/laws/english/Labour-Law.pdf>.

311 6 mėnesius pirmumo teisė galioja Kinijoje, Serbijoje, Turkijoje; 8 mėnesius – Kipre; 9 mėnesius – Suomijoje, Švedijoje; 1 metus – Bangladeše, Konge, Prancūzijoje, Italijoje, Liuksemburge, Maroke, Peru, Slovėnijoje; 2 metus – Kambodžoje, Kamerūne, Nigeryje. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

atleistiems darbuotojams svyruoja nuo 45 kalendorinių dienų[312] iki 3 metų[313], ar apskritai nėra apibrėžiama.[314]

Pirmumo įsidarbinti teisė gali būti realizuojama ne tik numatant tai teisės aktuose, bet ir kolektyvinėse sutartyse. Pavyzdžiui, Jungtinėse Valstijose profesinių sąjungų atstovaujamiems darbuotojams kolektyviniais susitarimais beveik visuomet numatoma pirmumo teisė būti įdarbintiems po darbo santykių nutraukimo (*angl. lay-off*) dėl svarbių priežasčių.[315]

Apibendrinant šiame skirsnyje aptariamus pirmumo vėl įsidarbinti toje pačioje darbovietėje klausimus, reikia pažymėti, kad Lietuvos nacionalinė teisė tokios atleidimų dėl ekonominių, technologinių priežasčių, struktūrinių pertvarkymų ar kitų svarbių priežasčių pasekmių sumažinimo teisės nenumato. Pastaruoju metu ypač daug diskutuojant apie darbo santykių lankstumą, ypatingai apie lankstesnį darbo sutarčių nutraukimo teisinį reguliavimą, tokia praktika svarstytina. Juolab, kad socialiniams partneriams vis tik priėjus bendros nuomonės dėl teisinio reguliavimo, leidžiančio paprasčiau atleisti darbuotojus iš darbo, atsiranda būtinybė įtvirtinti atitinkamus saugiklius, kurie galėtų užtikrinti darbo teisinių santykių šalių interesų pusiausvyrą. Pirmumo teisės įsidarbinti po to, kai darbuotojas buvo atleistas iš darbo, instrumentas šalia darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūrų, autoriaus nuomone, vertintinas kaip efektyvi priemonė siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimui atleidžiant darbuotojus prisidengus svarbiomis priežastimis ar struktūriniais pertvarkymais. Be to, toks mechanizmas galėtų sudaryti prielaidas lankstesniam darbuotojų judėjimui darbo rinkoje. Galima daryti tokią prielaidą, kad tokio pobūdžio garantija kolektyvinėje sutartyje darbuotojams, atleistiems iš darbo dėl ekonominių, technologinių priežasčių, struktūrinių pertvarkymų ar kitų svarbių priežasčių, būtų išties svari darbo teisinių santykių stabilumo prasme. Kita vertus, reikia pripažinti, kad socialinių partnerių kolektyvinių derybų taikiniu pastaruoju metu dažniausiai tampa darbo užmokesčio klausimai. Neabejotinai, šis klausimas yra labai svarbus, tačiau akivaizdu, kad darbuotojo gerovė priklauso ne tik nuo gaunamo darbo užmokesčio, kuris kelia labiau momentinį darbuotojo pasitenkinimą. Tuo tarpu, darbo santykių stabilumas vertintinas labiau kaip pamatinė vertybė, o darbo užmokestis pastarosios atžvilgiu jau yra antrinė vertybė – be pirmosios jos realizuoti nėra galimybės.

2.2. Neleistinos priežastys nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės

Kartu su darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės priemonėmis, padedančiomis sušvelninti darbuotojų atleidimo iš darbo pasekmes, o tuo pačiu ir padidinti darbo santykių saugumą, turime nagrinėti ir „kietuosius“

312 Rumunija. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

313 Korėja. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

314 Afganistanas, Šri Lanka. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

315 Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

draudimo nutraukti darbo santykius pagrindus. Tai yra tam tikros priežastys, neleidžiančios nutraukti darbo sutarties su darbuotoju ir susijusios su įvairiais diskriminavimo motyvais, specifine darbuotojo padėtimi ar tam tikrų pareigų atlikimu.

Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 5 straipsnyje nustatyta, kad darbo sutarties nutraukimo pagrindo nesudaro tokios, *inter alia*, priežastys: a) narystė sąjungoje ar dalyvavimas sąjungos veikloje nedarbo metu arba, esant darbdavio sutikimui, darbo metu; b) siekimas tapti darbuotojų atstovu arba dabartinė ar buvusi veikla esant darbuotojų atstovu; c) skundo pateikimas ar dalyvavimas darbdaviui iškeltoje byloje dėl įstatymų ar kitų norminių aktų pažeidimo arba kreipimasis į kompetentingas valdžios institucijas; d) rasė, spalva, lytis, šeimyninė padėtis, pareigos šeimai, nėštumas, religija, politinės pažiūros, tautybė ar socialinė kilmė; e) nebuvimas darbe dėl motinystės atostogų. Be to, teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva negali būti laikinas nebuvimas darbe dėl ligos ar susižalojimo. TDO rekomendacija Nr. 166 šis neleistinų nutraukti darbo sutartį priežasčių sąrašas papildytas dar dviem labai svarbiais aspektais. Teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva negali būti darbuotojo amžius, išskyrus atvejus, numatytus nacionalinėje teisėje, susijusius su darbuotojo teise į socialines garantijas dėl amžiaus (senatvės pensija) bei nebuvimas darbe dėl karinių ar kitų pilietinių pareigų atlikimo.

Akivaizdu, kad darbdavys atleisti dėl anksčiau minimų priežasčių neturi teisės, o jeigu pagrindinis darbo sutarties motyvas būtų bent kuri iš paminėtų priežasčių – atleidimas galėtų būti pripažintas neteisėtu. Čia mes susiduriame su terminijos problema. Darbo sutarties nutraukimas turi būti pagrįstas, teisingas ir teisėtas. Pagrįstas reiškia turintis pagrindą, argumentuotas.[316] Teisingas – kuris laikosi tiesos, nešališkas.[317] Teisėtas – paremtas teise.[318]

Taip galima daryti išvadą, kad darbuotojo atleidimas iš darbo gali būti teisėtas, teisingas, bet nepagrįstas, kai darbo sutartis su darbuotoju nutraukiama nepažeidžiant darbo teisės normų, išlaikant visas procedūras, objektyvus kitų darbuotojų atžvilgiu, tačiau nepakankamai argumentuojant darbo sutarties nutraukimo pagrįstumą.

Darbo sutarties nutraukimas gali būti teisėtas, pagrįstas, tačiau nebūtinai teisingas. Darbo teisiniuose santykiuose objektyvaus darbuotojų vertinimo išvengti yra labai sunku. Yra keletas priežasčių. Pirmiausiai – subjektyvus žmogiškasis vertinimas. Objektyvumas kitų žmonių atžvilgiu neretai yra išreiškiamas per kiekvieno individo subjektyvų aplinkos vertinimą ir asmeninę nuomonę. Be to, darbo teisiniai santykiai yra labai dinamiški, todėl darbdavys yra suinteresuotas greitai prisitaikančiu ir gerus gebėjimus turinčiu darbuotoju. Jau minėjome, kad dėl nevienodos darbo teisinių santykių subjektų padėties kai kurie iš jų naudojasi tam tikromis garantijomis – privilegijomis kitų atžvilgiu. Subjektyvus darbdavio vertinimas visuomet linksta našiau ir geriau dirbančių darbuotojų pusėn, kai tuo tarpu objektyviai vertinant tam tikrais atvejais daugiau teisių turi darbuotojai, nebūtinai pasižymintys tokiomis charakteristikomis. Todėl asmenybės kryptingumo įvertinimas ir reikšmė nutraukiant darbo sutartis su

316 Keinys, S.; Klimavičius, J. ir kiti. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 477.

317 *Ibid,* p. 837

318 *Ibid*, p. 837.

darbuotojais yra sunkiai pamatuojamas teise ir dėl to problemiškas.[319] Apibendrinant galima būtų teigti, kad objektyvumui (teisingumui) šiuo atveju labiausiai įtaką daro žmonių tarpusavio santykių individualumas ir įvairialypiškumas.

Darbo sutarties nutraukimas gali būti pagrįstas, teisingas, bet nebūtinai teisėtas. Tokia situacija susiklostytų dažniausiai dėl to, kad nutraukiant darbo sutartį yra pažeidžiamos tam tikros darbo sutarčių nutraukimo procedūros. Šiuo atveju teisėtumo nustatymo mechanizmas daugiau techninio pobūdžio, objektyviai regimas ir įvertinamas. Kita vertus, esant dviem pirmosioms sąlygoms – pagrįstumui ir teisingumui, keltinas klausimas, ar toks darbo sutarties nutraukimas pripažintinas neteisėtu. Suprantamas darbo teisės normų tikslas sušvelninti darbo sutarčių nutraukimo teisines pasekmes, tačiau kita vertus, diskutuotina ir apie patį tokios teisinės pasekmės adekvatumą, kai procedūrinė klaida gali tapti spąstais darbdaviui.

Žinoma, galimi ir kiti pagrįstumo, teisėtumo ir teisingumo deriniai, tačiau akivaizdu, kad tokius svarbius reiškinius, kaip darbo santykių pasibaigimas reglamentuojančiose teisės normose vartojamos sąvokos yra pakankamai neaiškios ir problemiškos. Tai sąlygoja ir pati darbo teisės dinamika, todėl terminus, apibrėžiančius darbo sutarties nutraukimo teisėtumą, reikėtų panagrinėti plačiau.

Bendrosios teisės šalyse (Jungtinėje Karalystėje, Jungtinėse Valstijose) darbo sutarties nutraukimo teisėtumas siejamas su faktu, ar teisinga nutraukti darbo sutartį su tam tikru darbuotoju. Anglų kalbos terminijoje vartojamos kelios sąvokos, apibrėžiančios darbo sutarties nutraukimo teisėtumą – *unfair*[320] *dismissal* ir *wrongful*[321] *dismissal, unjustified*[322] *dismissal*. Lietuvių kalbos terminijoje šiuos terminus turėtume apibrėžti kaip „neteisingas atleidimas“, „neteisėtas atleidimas“ ir „nepagrįstas atleidimas“, tad vėl grįžtame prie pagrįstumo, teisėtumo ir teisingumo triados. J. Sprack pripažįsta, kad darbo sutarties nutraukimo „teisingumo“ ir „teisėtumo“ sąvokos skiriasi. Darbo sutarties nutraukimas gali būti neteisėtas, bet nebūtinai neteisingas, neteisingas, bet nebūtinai neteisėtas, taip pat gali būti neteisingas ir neteisėtas bei teisingas ir teisėtas.[323] Analizuojant visų šių sąvokų turinį peršasi išvada, kad darbo santykių nutraukimo pagrįstumas ir teisingumas sudaro teisėtumo turinį, tačiau toks apibūdinimas nebūtų visiškai tikslus. Tam, kad būtų galima pripažinti, kad darbo sutartis nutraukta teisėtai,

---

319 J. Lapė, nagrinėjęs darbo psichologijos aspektus padarė išvadą, kad asmenybės kryptingumas turi labai didelę reikšmę žmogaus gamybinei veiklai. Pagal pažiūrą į darbą visi žmonės skirstomi į tokias kategorijas: a) darbo entuziastai, kurie domisi savo darbu, myli jį ir jiems darbas yra svarbiausias poreikis, neturėjimas ką veikti juos slegia; b) sąžiningi darbininkai, dorai ir su noru atliekantys savo pareigas, jie dažnai pasiekia gerų rezultatų, tačiau darbas jiems nėra būtiniausias poreikis; c) darbininkai, atliekantys savo darbą nenoromis, iš būtinumo, jie stengiasi mažiau dirbti ir bet kuriuo pretekstu darbo atsisako, tačiau privalomą jo minimumą atlieka; d) žmonės, nemėgstantys dirbti, tingūs, labiau vertinantys „lengvą gyvenimą“, šiai grupei priklauso ir tie, kurie dedasi daug dirbą, nors iš tikrųjų savo darbą užkrauna kitiems. Plačiau: Lapė, J. Darbo psichologija. Vilnius: Mokslas, 1980, p. 82-88.

320 Šis terminas *Oxfordo* anglų kalbos žodyne paaiškinamas kaip „neteisingas, ne pagal taisykles, šališkas“. Shorter Oxford English Dictionary. Fifth Edition. Oxford University Press, 2002, p. 3438.

321 Šis terminas *Oxfordo* anglų kalbos žodyne paaiškinamas kaip „prieštaraujantis įstatymui, neteisėtas, nelegalus“. Shorter Oxford English Dictionary. Fifth Edition. Oxford University Press, 2002, p. 3684.

322 Šis terminas *Oxfordo* anglų kalbos žodyne paaiškinamas kaip „atliktas netiksliai, netinkamai“. Shorter Oxford English Dictionary. Fifth Edition. Oxford University Press, 2002, p. 3450.

323 Sprack, J. Employment Law and Practice. First Edition. London: Sweet and Maxwell, 2007, p. 117.

darbo sutarties nutraukimas turi atitikti ne tik teisingumo ir pagrįstumo kriterijus, bet dar turi ir būti tinkamai įgyvendinamos darbo sutarties nutraukimo procedūros. Iš to galime daryti išvadą, kad darbo sutarčių nutraukimo procedūros taip pat yra labai svarbus atleidžiamo iš darbo darbuotojo apsaugos instrumentas.[324] Be to, čia galėtume prisiminti ir H.L.A. Hart „moralinio" ir „formalaus" teisingumo problemą bei vartojamą terminiją (*angl. right/wrong, just/unjust, fair/unfair*[325]) ir pritarti jo padarytai išvadai, kad teisingumas suprantamas kaip pusiausvyros arba proporcijos palaikymas arba atstatymas.[326]

Neleistina priežastis nutraukti darbo santykius sudaro darbo sutarties nutraukimo neteisėtumo pagrindą. TDO Konvencijoje Nr. 158 išvardintos priežastys, negalinčios būti teisėtu pagrindu nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva tiesiogiai susijusios tam tikrų kategorijų darbuotojų socialiniu pažeidžiamumu (diferenciacija) ir draudimu diskriminuoti. Be to, Konvencijoje pateikiamas sąrašas nėra baigtinis ir valstybių nacionalinėje teisėje galima rasti pavyzdžių, kai neleistina priežastimi nutraukti darbo santykius gali būti dalyvavimas streike,[327] darbuotojo sveikatos būklė,[328] finansinė padėtis,[329] genetinė informacija,[330] turtinė padėtis,[331] lyties pakeitimas,[332] seksualinė orientacija,[333] žmogaus imunodeficito viruso statusas,[334] ar gyvenamoji vieta[335].

Kaip jau minėjome, draudimo nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės nepaisymas galėtų reikšti vienokio ar kitokio pobūdžio diskriminaciją darbuotojų atžvilgiu. Tiksliau sakant, sudarytų prielaidas tokiai diskriminacijai. Atsisakius darbinių teisių ir pareigų diferenciacijos principo, kiltų tiesioginė

---

324 Šią temą plačiau nagrinėjame IV skyriuje.

325 Visi šie terminai iš anglų kalbos gali būti verčiami teisinga/neteisinga, tačiau H.L.A Harto vartojami skirtingame kontekste.

326 Hart, H.L.A. Teisės samprata. Vilnius: Pradai, 1997, p. 266-267.

327 Pavyzdžiui, Armėnija, Brazilija, Kambodža, Kipras, Suomija, Prancūzija, Italija, Malavis, Meksika, Naujoji Zelandija, Panama, Rumunija, Slovėnija, Tanzanija, Uganda. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

328 Pavyzdžiui, Azerbaidžanas, Belgija, Čekija, Estija, Suomija, Prancūzija, Vengrija, Makedonija, Meksika, Juodkalnija, Serbija, Slovėnija. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

329 Pavyzdžiui, Belgija, Gana, Vengrija, Kirgizija, Meksika, Juodkalnija, Namibija, Rusijos Federacija, Serbija, Slovėnija. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

330 Pavyzdžiui, Belgija, Rumunija, Jungtinės Valstijos. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

331 Pavyzdžiui, Čekija, Gruzija, Kirgizija, Makedonija, Malavis, Slovakija. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

332 Pavyzdžiui, Švedija. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

333 Pavyzdžiui, Australija, Austrija, Belgija, Bulgarija, Kanada, Kipras, Čekija, Danija, Estija, Suomija, Prancūzija, Gruzija, Vokietija, Graikija, Vengrija, Italija, Liuksemburgas, Nyderlandai, Naujoji Zelandija, Rumunija, Serbija, Slovakija, Slovėnija, Švedija, Šveicarija, Jungtinė Karalystė ir kt. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

334 Pavyzdžiui, Burkina Faso, Kongas, Lesotas, Madagaskaras, Namibija, Filipinai, Tanzanija, Uganda. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

335 Pavyzdžiui, Kirgizija, Moldova, Tanzanija. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

darbuotojų diskriminacijos grėsmė. Pavyzdžiui, jeigu nebūtų diferencijuojančių normų, daugiau paskatų atleisti iš darbo būtų darbuotojų atstovus (kadangi jie, atstovaudami darbuotojų teises, dalyvauja procesuose prieš darbdavio galimai darbuotojų interesus pažeidžiančius veiksmus), neįgalius darbuotojus, darbuotojus turinčius mažų vaikų (kadangi vaikai dažnai serga ir darbuotojai naudojasi nedarbingumu), vyresnio amžiaus darbuotojus ir pan. Dėl šios priežasties darbuotojų apsaugos instrumentarijus dėl pagrindų, negalinčių būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės nustatomas visoje eilėje tarptautinės[336] bei Europos Sąjungos[337] teisės normų.

Lietuvos nacionalinėje teisėje sąrašas priežasčių, kurios negali būti laikomos svarbiomis nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės praktiškai atkartoja TDO Konvencijoje Nr. 158 ir Rekomendacijoje Nr. 166 išvardintas priežastis.

2.2.1. Narystė profesinėse sąjungose, dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje bei darbuotojo atstovo funkcijų atlikimas

TDO Konvencijos Nr. 158 5 straipsnio a punktas nustato, kad priežastimi nutraukti darbo santykius negali būti narystė sąjungoje ar dalyvavimas sąjungos veikloje nedarbo metu arba, esant darbdavio sutikimui, darbo metu. TDO Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo 1 straipsnio b punktas taip pat draudžia atleisti darbuotoją ar padaryti jam žalos kitokiu būdu dėl jo narystės profesinėje sąjungoje ar dalyvavimo jos veikloje. Pažymėtina, kad apsauga taikoma ne tik profesinių sąjungų nariams, bet ir visiems kitiems darbuotojams, kurie dalyvauja profesinės sąjungos veikloje. Šis darbuotojų teisių gynimo aspektas vertintinas dar platesniame – TDO Konvencijoje Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisė jungtis į organizacijas gynimo, Europos Socialinės chartijos 5 straipsnyje įtvirtinto asociacijų laisvės principo kontekste. Darbuotojų atstovų teisių apsauga darbo teisiniuose santykiuose yra ypač svarbi ir tuo pačiu problemiška. Darbuotojų atstovai įgyvendina darbuotojo kolektyvo valią per kolektyvines derybas su darbdaviu ar kitas socialinės partnerystės formas. Tam, kad jų veiksmai būtų efektyvūs, būtina užtikrinti tokių darbuotojų, atstovaujančių savo bendradarbius socialiniame dialoge, nepriklausomumą ir veiklos laisvę.

Profesinių sąjungų renginiai gali vykti tiek darbo metu, tiek ir nedarbo metu. Darbdavys negali paveikti darbuotojų, kurie šiuose renginiuose dalyvauja ne darbo metu, tačiau darbuotojams dalyvaujant darbuotojų atstovų organizuojamuose renginiuose darbo metu, reikalingas darbdavio sutikimas. Šiuo atveju visiškai pritartina I.

[336] TDO Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo (1949, Lietuvoje ratifikuota 1994-06-23, Žin., 1996 Nr. 28), TDO Konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje (1958, Lietuvoje ratifikuota 1994-06-23, Žin., 1996 Nr. 28), TDO Konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje (1971, Lietuvoje ratifikuota 1994-06-23, Žin., 1996 Nr. 30), TDO Konvencija Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos (1981, Lietuvoje ratifikuota 2004-03-30, Žin., 2004 Nr. 77), TDO Konvencija Nr. 183 dėl motinystės apsaugos (2000, Lietuvoje ratifikuota 2003-03-25, Žin., 2003 Nr. 49).

[337]

Nekrošiaus ir V. Tiažkijaus nuomonei, kad tuo atveju, kai darbuotojų atstovai ar kiti darbuotojai to nepaisytų, turėtų būti sprendžiamas darbuotojų drausminės atsakomybės klausimas.[338, 339]

Vienas iš svarbiausių aspektų nagrinėjant darbuotojų, dalyvaujančių profesinių sąjungų veikloje ar esančių jos nariais, yra jų apsaugos ribos. Nacionalinės teisės aktais nustatoma apsauga gali būti taikoma siaurai – tik į profesinės sąjungos atstovaujamąsias institucijas išrinktiems darbuotojams[340], arba plačiai – visiems profesinės sąjungos nariams[341]. Kai kurių valstybių nacionalinė teisė papildomą apsaugą profesinių sąjungų atstovams reglamentuoja labai detaliai.[342]

Darbuotojų atstovų apsaugos mechanizmas įmonėje nėra apribotas tik draudimu nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės dėl to, kad darbuotojas dalyvauja darbuotojus atstovaujančiose organizacijose. Taip pat teisės aktai dažniausiai nustato ir papildomus reikalavimus atleidžiant iš darbo atstovaujamuosiuose organuose pareigas užimančius darbuotojus. Pavyzdžiui, Armėnijos darbo kodekso 119 straipsnis nustato, kad į profesinių sąjungų renkamąsias pareigas išrinkti darbuotojai gali būti atleisti iš darbo tik gavus darbo inspekcijos leidimą.[343] Argentinos nacionalinė teisė nustato, kad profesinių sąjungų atstovaujamuosiuose organuose dirbantys darbuotojai be rimtos priežasties (*isp. justa* causa)[344] negali būti nušalinti nuo darbo ar su jais nutrauktos darbo sutartys visą jų pareigų ėjimo laiką ir dar vienerius metus, nustojus eiti atstovaujamąsias pareigas profesinėse sąjungose. Pagal Panamos darbo kodeksą apsauga profesinių sąjungų atstovams (*isp. fuero sindical*) taikoma itin plačiai: profesinių sąjungų nariams (tris mėnesius nuo narystės pradžios), kur profesinės sąjungos yra įsteigtos, vykdomųjų profesinių sąjungų institucijų nariams, profesinių sąjungų federacijų, konfederacijų ar centrinių kongresų nariams. Profesinių sąjungų vykdomųjų institucijų renkamiems atstovams apsauga taikoma dar vienerius metus po to, kai jie nustoja eiti pareigas. Imunitetas profesinių sąjungų renkamiems atstovams pradeda veikti nuo to momento, kai darbuotojas patenka į rinkimų sąrašus,

---

338 Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 251.

339 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 433.

340 Pavyzdžiui, į darbuotojų atstovų renkamąsias pareigas išrinktų darbuotojų apsaugą Brazilijoje nustato Brazilijos Konstitucijos 8 straipsnis – toks darbuotojų atstovas negali būti atleidžiamas iš darbo jokiais pagrindais, išskyrus rimtus drausminius nusižengimus, nuo jo išrinkimo momento ir dar metus po pareigų pasibaigimo. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.v-brazil.com/government/laws/titleII.html>.

341 Pavyzdžiui, Azerbaidžano darbo kodekso 80 straipsnis nustato, kad darbdavys turi gauti profesinės sąjungos sutikimą prieš atleisdamas bet kurį profesinės sąjungos narį. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/54131/97671/F818125805/AZE54131.pdf>.

342 Pavyzdžiui, Čilės darbo kodekso 174 straipsnis numato papildomą apsaugą darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva atveju (*fuero laboral*) kandidatams į profesinės sąjungos vadovo postą – nuo rinkimų pradžios iki pabaigos, bet ne ilgiau kaip 15 dienų; profesinių sąjungų, jų federacijų ir konfederacijų vadovams – visą pareigų ėjimo laiką ir dar 6 mėnesius nustojus jas eiti; darbuotojams, kurie dalyvauja kolektyvinėse derybose – 10 dienų iki derybų, derybų metu ir 30 dienų pasibaigus kolektyvinėms deryboms. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.bcn.cl/lc/lmsolicitadas/cr>.

343 Armėnijos darbo kodeksas. [žiūrėta 2011-12-28]. <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>.

344 Argentinos darbo sutarties įstatymas (*isp. Ley del Contrato de Trabajo*) nereglamentuoja, kokie veiksmai ar kokios aplinkybės laikytinos pakankamomis nutraukti darbo sutartį.

apie tai praneša darbdaviui ir darbo inspekcijai ir baigiasi praėjus mėnesiui po rinkimų (jeigu darbuotojas nebūna išrenkamas).[345] Venesuelos organinis darbo įstatymas (*isp. Ley Organica del Trabajo*) draudžia profesinių sąjungų vykdomųjų institucijų narius, kolektyvinių derybų derybininkus ir darbuotojus, kurie dalyvauja kolektyviniuose ginčuose su darbdaviu atleisti iš darbo, perkelti į kitą darbovietę ar blogesnes darbo sąlygas be Darbo inspekcijos leidimo.[346]

Darbuotojų atstovų sąvoką pateikia Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje[347] 3 straipsnis:

a) profesinių sąjungų atstovai, tai yra profesinių sąjungų narių paskirti arba išrinkti atstovai, arba
b) renkami atstovai, tai yra įmonės darbuotojų pagal nacionalinius įstatymus ar kitų norminių arba kolektyvinių susitarimų nuostatas laisvai išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose šalyse pripažinta kaip profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva.

Tačiau reikia pripažinti, kad darbuotojų atstovavimo institutas turi būti suprantamas kur kas plačiau nei tik dalyvavimas profesinių sąjungų atstovaujamuosiuose organuose. Darbuotojų atstovai pagal nacionalinę teisę gali būti labai įvairūs: profesinių sąjungų renkamosios pareigos, darbuotojų išrinkti atstovai, darbo tarybų nariai, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų[348] nariai, specializuotų komisijų[349] nariai ir pan.

Darbuotojų atstovų apsaugos teisinis mechanizmas įgyvendinamas per specifines papildomas darbo sutarčių nutraukimo procedūras. Darbuotojų atstovai paprastai pagal įvairią nacionalinę praktiką gali būtų atleidžiami iš darbo darbdavio iniciatyva tik gavus tam tikros institucijos sutikimą. Įprastai, tai gali būti organas, institucija, kurioje darbuotojas užima renkamąsias pareigas (profesinė sąjunga, darbo taryba, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas) arba valstybinės valdžios institucijos – darbo inspekcija, kompetentinga institucija ir pan. Kai kurių valstybių nacionalinėje praktikoje[350] teisės aktais nustatomas sąrašas priežasčių, dėl kurių darbuotojų atstovai gali būti atleidžiami iš darbo darbdavio iniciatyva.

---

345 Panamos darbo kodekso 381-387 straipsniai. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.legalinfo-panama.com/legislacion/laboral/codtrab_index.htm>.

346 Venesuelos organinio įstatymo 449 straipsnis. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/47049/67563/S97VEN01.htm>.

347 Workers' Representatives Convention No. 135. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:53527715095350::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C135:NO>.

348 Pavyzdžiui, Prancūzijos darbo kodekso L 236-11 straipsnis reglamentuoja, kad tokia pati apsauga kaip ir darbo tarybų nariams nutraukiant darbo santykius darbdavio inicityva kai nėra darbuotojo kaltės, taikoma darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų nariams. Tokios nuostatos sutinkamos ir Austrijos, Jungtinės Karalystės, Vengrijos teisės aktuose.

349 Pavyzdžiui, Brazilijos Konstitucijos 10 straipsnis draudžia be svarbios priežasties darbdavio iniciatyva atleisti darbuotojų atstovus, deleguotus į vidaus nelaimingų atsitikimų prevencijos komisiją. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.v-brazil.com/government/laws/titleII.html>.

350 Pavyzdžiui, Belgija, Graikija. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

Darbo teisiniuose santykiuose darbuotojų atstovavimas galimas keliais būdais. Pirmiausia – tai darbuotojų atstovavimas kolektyviniuose santykiuose, kuriuose darbuotojų atstovais laikomi specifinės struktūros - profesinės sąjungos, darbo tarybos ir pan. Be to, tam tikra kolektyvinio atstovavimo forma turėtume laikyti ir darbuotojų atstovavimą darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais.

Prof. I. Nekrošiaus nuomone, pagal Lietuvos nacionalinę teisę darbuotojų atstovais reikėtų laikyti: a) darbuotojus, išrinktus į profesinės sąjungos renkamuosius organus; b) darbuotojus, išrinktus į darbo tarybą (darbuotojų atstovą ten, kur jis atlieka darbo tarybos funkcijas; c) darbuotojų renkamus įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų atstovus; d) darbuotojų išrinktus darbo ginčų komisijų narius ir e) kitus renkamuosius darbuotojų atstovus, jeigu tai numatyta norminiuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse.[351]

Apibendrinant darbuotojų atstovų teisinės apsaugos teisinį reglamentavimą, galime daryti išvadą, kad pagal nacionalinę praktiką į atitinkamas pareigas išrinkti darbuotojai turi teisę pasinaudoti papildoma teisine apsauga nuo atleidimo iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės[352]Tačiau, šalia kolektyvinio darbuotojų atstovavimo galimas ir kitas – atstovavimas, esant individualiems darbo santykiams. Todėl kyla klausimas, ar galėtų papildoma teisine apsauga pasinaudoti kolektyvą atstovaujantys išrinkti darbuotojai, kurie nėra nei profesinių sąjungų, nei darbo tarybų atstovai? Toks atstovavimas yra visiškai įmanomas, pavyzdžiui, ir įgyvendinant Lietuvos darbo kodekso 47 straipsnį. Manytina, kad tokie darbuotojų atstovai, išreiškiantys kolektyvo valią santykiuose su darbdavį atstovaujančiu ar jo įgaliotu asmeniu, taip pat galėtų pasinaudoti papildoma įstatymų reglamentuojama apsauga nuo darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Tai būtų galima pagrįsti per turinio ir formos kriterijus. Paminėtina, kad darbuotojų atstovavimo pagrindai aiškiai įvardinti teisės aktuose, tačiau įstatymai iš esmės prioritetą šiuo atveju teikia pačiai formai – institucionalizuotam darbuotojų atstovavimui. Tačiau, turinio prasme darbuotojų kolektyvo valios realizavimas per išrinktus atstovus individualiuose darbo santykiuose nuo kolektyvinio atstovavimo iš esmės nesiskiria, todėl neįvertinti tokio atstovavimo svarbos, ypač atsižvelgiant galimas į pasekmes, nebūtų teisinga.

2.2.2. Dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracines institucijas

Įvairialypiuose darbo teisiniuose santykiuose darbdavio ir darbuotojo tarpusavio teisių ir pareigų įgyvendinimas neapsiriboja tik „paslaugos pardavimo – pirkimo“

---

351 Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 251.

352 Tokios pozicijos nuosekliai laikomasi ir Lietuvos teismų praktikoje, kurioje pažymima, kad darbdavys, norėdamas gauti sutikimą atleisti iš darbo darbuotojų atstovą, turi kreiptis į atitinkamą darbuotojams atstovaujantį organą raštu, nurodydamas: 1) kurį darbuotojų atstovą ketinama atleisti iš darbo; 2) numatomą atleidimo iš darbo datą; 3) atleidimo iš darbo priežastis (pagrindą) ir aplinkybes, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas; 4) atsiskaitymo su ketinamu atleisti darbuotoju tvarką. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-142/2010.

aspektu. Jau ne kartą pabrėžėme, kad darbo teisiniai santykiai turi būti vertinami kaip labai glaudžiai susiję su dirbančiojo socialine padėtimi, socialiniais gebėjimais ir gerove. Dėl šios priežasties, darbuotojai, gindami savo galimai pažeistą teisę, kai pažeidimas galimai dar numanomas arba galimas dėl darbdavio sprendimų, nebūtinai susijusių tiesiogiai su konkretaus darbuotojo teisine padėtimi, atlieka tam tikro teisėtumo sargo (*angl. whistleblower*) vaidmenį. TDO Konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių pasibaigimo darbdavio iniciatyva 5 straipsnio c punktas nustato, kad teisėta priežastimi nutraukti darbo teisinius santykius darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės negali būti darbuotojo skundo pateikimas ar dalyvavimas darbdaviui iškeltoje byloje dėl įstatymų ar kitų norminių aktų pažeidimo arba kreipimasis į kompetentingas valdžios institucijas. Tokia darbuotojų apsauga vertintina kaip labai reikšminga, siekiant apsaugoti darbuotoją nuo atsakomųjų darbdavio veiksmų į darbuotojo socialinį aktyvumą. Paprastai konstitucinėmis normomis kiekvienam žmogui yra garantuojama teisė į efektyvią pažeistos teisės gynybą. Kiekvienas darbuotojas pagal konstitucines, darbo teisės ar kitas teisės normas turi teisę aktyviai gintis nuo galimo jo interesų pažeidimo.

Darbuotojo dalyvavimas prieš darbdavį gali pasireikšti keliais būdais. Pirmiausia, darbuotojas gali būti kviečiamas liudyti prieš darbdavį ikiteisminių ar teisminių procesų metu. Atkreiptinas dėmesys, kad šiuo atveju toks dalyvavimas nepriklauso nuo darbuotojo geros valios. Dalyvauti procese įstatymų įgaliotų institucijų (pvz. teisėsaugos) reikalavimu suprantama kaip pilietinė pareiga, kurios nevykdymas ar atsisakymas vykdyti gali užtraukti tam tikras sankcijas. Be to, darbuotojų dalyvavimas procesuose galimas ir individualių bei kolektyvinių darbo ginčų atvejais. Tokiu būdu, darbdavio atsakas atleisti tokius darbuotojus galėtų būti vertinamas ir diskriminacine ar lygių galimybių prasme, ribojantis darbuotojų teisę pasinaudoti teisiniu instrumentarijumi ginant individualią ar kolektyvinę pažeistą teisę.

Kita vertus, kiekvienam darbuotojui darbdavys privalo sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas. Nuo šios pareigos įgyvendinimo priklauso darbuotojų sauga, sveikata ar net gyvybė. Darbdavio pareiga yra užtikrinti minimalų darbuotojų saugos ir sveikatos standartų laikymąsi ir atitinkamai darbuotojai turi teisę šių standartų reikalauti. Paprastai šių standartų laikymąsi kontroliuoja įgaliotos institucijos (darbo inspekcijos, darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros ir pan.), į kurias darbuotojai kreipiasi su skundu dėl darbo sąlygų ar darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės norminių aktų pažeidimų.

I. Carr ir D. Lewis papildomą darbuotojų apsaugą dalyvaujant bylose prieš darbdavį ar pranešant apie įvairius pažeidimus įmonės, įstaigos ar organizacijos viduje įvardina ir kaip korupcijos[353] prevencijos priemonę.[354] Korupcija kaip ir prekyba narkotikais ar pinigų plovimas yra užslėptas reiškinys, kurį išaiškinti teisėsaugos institucijoms yra ypač sudėtinga. Išaiškinamumas ypač priklauso nuo išorinių tokio korupcinio

---

353 Korupcija (*lot. corruptio* gadinimas, papirkimas) – valstybinės įstaigos pareigūno ar politinio veikėjo kyšio ėmimas už pareigų atlikimą arba už įstatymo pažeidimą, siekiant abipusės naudos; papirkimas, kyšininkavimas. Vaitkevičiūtė, V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Žodynas, 2007, p. 598.

354 Carr, I.; Lewis, D. Combating Corruption through Employment Law and Whisleblower Protection. Industrial Law Journal. 2010, 39(1): 52-81. [žiūrėta 2011-12-10] <http://ilj.oxfordjournals.org/content/39/1/52.full.pdf+html?maxtoshow=&hits=10&RESULTFORMAT=&fulltext=whistleblower+protection&searchid=1&FIRSTINDEX=0&resourcetype=HWCIT>.

santykio dalyvių. Darbo santykių kontekste, darbuotojai ir yra tas šaltinis, kuris gali turėti informacijos apie korupcines veikas organizacijos viduje. Todėl sutikdami su I. Carr bei D. Lewis nuomone, galėtume daryti išvadą, kad darbuotojai, žinodami tokią informaciją, patys gali tapti aukomis, todėl tokių darbuotojų apsauga yra būtina.[355]

Europos Tarybos (*angl. Council of Europe, pranc. Conseil de l'Europe*) Civilinės teisės konvencijos dėl korupcijos Nr. 174 (1999) (*angl. Civil Law Convention against Corruption*)[356] 9 straipsnis nustato, kad kiekviena šalis darbuotojams, kurie turi pagrįstą pagrindą įtarti korupciją ir kurie gera valia praneša savo įtarimą atsakingiems asmenims arba valdžios institucijoms, savo nacionalinėje teisėje numato atitinkamą apsaugą nuo nepateisinamų sankcijų. 1999 metais įsteigta speciali Europos Tarybos institucija – GRECO (*pranc. Groupe d'Etats contre de la corruption, angl. Group of States against Corruption*), kurios pagrindinis uždavinys buvo vykdyti Konvencijos įgyvendinimo stebėseną. GRECO savo septintojoje ataskaitoje pažymėjo, kad nepaisant plačiai nustatytų reikalavimų pranešti apie korupciją, retai kur pastebėta, kad tai padėjo pakeisti nusistovėjusį požiūrį į korupciją. Pagrindinės priežastys yra darbuotojų baimė, kad jie bus persekiojami ir abejonė, kad bus imtasi veiksmų išspręsti problemą.[357] 2009 m. Europos Tarybos Parlamentinė Asamblėja paskelbė ataskaitą dėl pranešėjų apsaugos. Buvo dar kartą pažymėta, kad pranešėjų vaidmuo mažinant korupcinius reiškinius yra labai reikšmingas ir valstybės skatinamos peržiūrėti savo teisės aktus, susijusius su pranešėjų apsauga.[358]

Reikia pažymėti, kad Europos Tarybos Konvencijos Nr. 174 dėl darbuotojų, pranešusių apie teisei priešingas veikas apsaugos mechanizmas kiek skiriasi nuo TDO Konvencijos Nr. 158 5 straipsnio c punkte įtvirtinto darbuotojų apsaugos principo. Esminis prieštaravimas – gera valia, kurią darbuotojai turėtų išreikšti pranešdami apie darbdavio nusikalstamo pobūdžio veikas. TDO Konvencijos Nr. 158 rengimo stadijoje taip pat buvo diskutuojama dėl darbuotojo valios. Pirminiame Konvencijos projekte geros valios (*angl. good faith*) sąvoka taip pat buvo vartojama, tačiau po diskusijų prieita išvados, kad dalyvavimas prieš darbdavį procese ar pranešimo kompetentingai įstaigai pateikimas apie galimai nusikalstamas veikas ar darbinių teisių pažeidimus esant ar nesant gerai darbuotojo valiai neturi turėti įtakos darbuotojo teisinei apsaugai. Kitaip tariant, darbuotojas turi būti ginamas nepaisant jo valios.[359]

Pranešėjų apsaugą reglamentuoja valstybių nacionalinė teisė, tačiau konkretus pranešėjų apsaugos teisinis reguliavimas, išskyrus bendrą principą – darbuotojo apsaugą, jei pastarasis gina savo pažeistą ar būsimą pažeistą teisę, nustatytas nedaug

---

355 Carr, I.; Lewis, D. Combating Corruption through Employment Law and Whisleblower Protection. Industrial Law Journal. 2010, 39(1): 52-81. [žiūrėta 2011-12-10] <http://ilj.oxfordjournals.org/content/39/1/52.full.pdf+html?maxtoshow=&hits=10&RESULTFORMAT=&fulltext=whistleblower+protection&searchid=1&FIRSTINDEX=0&resourcetype=HWCIT>.

356 Lietuvoje ratifikuota 2003-01-17, įsigaliojo 2003-11-01, Valstybės žinios. 2002, Nr. 126.

357 Seventh General Activity Report of GRECO, 2006. [žiūrėta 2011-12-01]. <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/greco/documents/2007/Greco(2007)1_act.rep06_EN.pdf>.

358 The protection of „whistle-blowers". Council of Europe, 2009. [žiūrėta 2011-12-01]. http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/workingdocs/doc09/edoc12006.htm.

359 Protection Against Unjustified Dismissal. Geneva: International Labour Office. 1995, p.46.

kur.[360] Pranešėjų apsaugos teisinis reguliavimas gali būti realizuojamas per atskirus teisės aktus[361] arba per darbo įstatymų nuostatas.[362]

Transparency International 2009 m. pristatė 10 šalių (Bulgarija, Čekija, Estija, Vengrija, Airija, Italija, Latvija, Lietuva, Rumunija, Slovakija) pranešėjų apsaugos politikos ir praktikos analizę. Paaiškėjo, jog daugelyje analizuotų šalių yra pradedama kurti teisinė pranešėjų apsauga, daugiausia dėmesio skiriama viešajam sektoriui. Tačiau buvo pažymėta, kad šalyse gajus neigiamas požiūris į pranešėjus – jie vadinami skundikais, šnipais ir pan. Šalyse, Transparency international nuomone, taip pat trūksta politinės valios, gaunami pranešimai nėra tinkamai registruojami, nėra sukurtų registravimo standartų.[363]

Lietuvoje Pareiškėjų, pranešusių apie korupcinio pobūdžio teisės pažeidimus apsaugos įstatymo projektas[364] buvo pateiktas svarstyti Seimui dar 2004 metais, tačiau nebuvo priimtas. 2009 metais nauja įstatymo redakcija buvo parengta „Transparency international" Lietuvos skyriaus iniciatyva[365], tačiau Seime buvo įregistruotas nevyriausybinių organizacijų kritikuojamas Seimo narių parengtas įstatymo projektas,[366] kuris iki šiol nėra priimtas.[367]

---

360 Airija, Belgija, Kanada (federalinė), Prancūzija, Indonezija, Japonija, Korėja, Nyderlandai, Naujoji Zelandija Pietų Afrika, Jungtinė Karalystė ir Jungtinės Valstijos ir kt. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

361 Pavyzdžiui, Jungtinių Valstijų *Sarbanes-Oxley Act (2002)* 806 str. [žiūrėta 2011-12-01]. <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-107publ204/pdf/PLAW-107publ204.pdf>; Japonijos Pranešėjų apsaugos įstatymas. [žiūrėta 2011-12-01]. <http://www.asianlii.org/jp/legis/laws/wpa2004an122o2004371/>; Airijos Pranešėjų Bilis (*angl. Whistleblowers Bill*) [žiūrėta 2011-12-01]. <http://www.irishtimes.com/newspaper/ireland/2012/0130/1224310944604.html>.

362 Pavyzdžiui, Prancūzijos darbo kodekso L1161-1 straipsnis (taikomas tik pranešant apie korupcines veikas privačiame sektoriuje), Code du Travail. [žiūrėta 2011-12-10]. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=5B550F7D29FB891AA90232BCAB002479.tpdjo12v_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20110203>; Jungtinėje Karalystėje pranešėjų apsaugą reglamentuoja Darbo teisių akto (*angl. Employment Rights Act, ERA*) IVA skyrius. [žiūrėta 2011-12-10] <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18>.

363 Alternative to silence: Whistleblower protection in 10 European Countries. Transparency International. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://www.transparency.org/content/download/48412/774622/Alternative_to_silence_whistleblower_protection.pdf>.

364 Pareiškėjų, pranešusių apie korupcinio pobūdžio teisės pažeidimus apsaugos įstatymo projektas. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=229608&p_query=&p_tr2=2>.

365 TILS ir Prezidentūra surengė diskusiją apie pranešėjų apsaugą. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://www.transparency.lt/new/index.php?option=com_content&task=view&id=10933&Itemid=24>.

366 Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo projektas. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=382134&p_query=&p_tr2=2>

367 Plačiau apie pranešėjų apsaugos būklę Lietuvoje: Whistleblower Protection Assessment. Country Report/Lithuania/2009. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://www.transparency.lt/new/images/lithuania_whistleblower_protection_assessment_2009.pdf>.

2.2.3. Diskriminacija dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ar socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų bei kitais pagrindais

Diskriminacija teisine prasme visada yra susijusi su tam tikrais pagrindais – lytimi, amžiumi, etnine ar rasine priklausomybe, socialiniu statusu, lytine orientacija ir pan., todėl diskriminacija siejama su įvairiomis tapatybės formomis, t. y. socialiniu identitetu – žmogaus savimonės išraiška, kylančia iš priklausymo tam tikrai žmonių grupei jausmo.[368] Žodynuose diskriminacija (*lot. discriminatio – padalijimas, atskyrimas*) apibrėžiama kaip teisių mažinimas arba atėmimas asmenims arba asmenų kategorijai dėl rasinių požymių, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų, tautinės ar socialinės priklausomybės, turtinės padėties, gimimo vietos.[369] Reikia sutikti su D. Gumbrevičiūte - Kuzminskiene teigiančia, kad teisine prasme terminas „diskriminuoti" turi būti suprantamas daug siauriau ir reiškiantis tik tokį nepalankų asmens vertinimą, kuris yra draudžiamas dėl įstatyme nustatytų diskriminacijos pagrindų.[370] Diskriminacija nelaikomas diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų. Prie diskriminacijos ribojimų nepriskiriami specialūs reikalavimai arba tam tikros sąlygos, kai jų nustatymas būna susijęs su reguliuojamų santykių ypatumais.[371] A. Vaišvilos nuomone, žmonės, kuriems turi būti padidinta teisių apsauga valstybinėmis priemonėmis skirstomi į asmenis, turinčius specialių pareigų visuomenei arba tuos, kurie patys nesugeba bent minimaliai garantuoti savo prigimtinių žmogaus teisių.[372]

Diskriminaciją draudžiančiąsias nuostatas mokslininkai skirsto į kelias grupes: a) savarankiškos nuostatos, draudžiančios diskriminaciją ir įtvirtintos universaliose žmogaus teisių apsaugos konvencijose, b) nuostatos, draudžiančios diskriminaciją ir įtvirtintos kartu su kitų teisių apsaugos nuostatomis universaliose žmogaus teisių konvencijose ir c) nuostatos, įtvirtintos konvencijose, draudžiančiose diskriminaciją konkrečiais pagrindais.[373] Kiti autoriai išskiria tik universaliąsias ir specialiąsias konvencijas, draudžiančias diskriminaciją.[374]

Europos socialinės chartijos (pataisytosios) V dalies E straipsnyje nustatyta, kad naudojimasis Chartijoje įtvirtintomis teisėmis yra garantuojamas nediskriminuojant

---

368 Bagdonas, A., Lazutka, R., Vareikytė, A., Žalimienė, L. Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2007, p. 34.

369 Vaikevičiūtė, V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Žodynas, 2007, p. 250.

370 Gubrevičiūtė-Kuzminskienė, D. Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011, p. 29.

371 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998-11-11 nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

372 Vaišvila, A. Teisės teorija. Trečiasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2009, p.178.

373 Bamforth, N. et al. Discrimination Law: Theory and Context, Text and Materials (Socio-legal). London: Sweet and Maxwell, 2008, p. 54.

374 Schiek, D. et al. Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law. Oxford: Hart Publishing, 2007, p.

dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, sveikatos būklės, priklausymo nacionalinei mažumai, gimimo ar kitokios padėties.[375]

Europos Sąjungoje esminis lūžis[376], kai ES pripažino savo atsakomybę socialinėje sferoje, įvyko pasirašius Amsterdamo sutartį, kurios 13 straipsnio pagrindu buvo priimtos dvi antidiskriminacinės direktyvos: Tarybos 2000-06-29 direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasinės arba etninės priklausomybės[377] ir 2000-11-27 Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.[378] Daugiau ES teisėkūra paženguси lyčių lygiateisiškumo srityje – 2006 m. liepos 26 d. priimta direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, inkorporavusi Europos Teisingumo Teismo praktiką ir konsolidavusi iki tol moterų ir vyrų lygiateisiškumą darbo santykių srityje reglamentavusias direktyvas.[379] Anot T. Davulio, Europos bendrijos tikslas užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes buvo nulemtas ne socialinių, o ekonominių tikslų.[380]

Bendrąjį diskriminacijos draudimą, nepriklausomai nuo diskriminacijos pagrindo[381] nustato TDO Konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje[382], kuri be kita ko įvardija diskriminacijos sąvoką darbo ir profesinėje srityje bei apibrėžia diskriminacijos pagrindus.[383] Tarptautinės darbo organizacijos vaidmuo

375 Europos Socialinė Chartija (pataisytoji). Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704.

376 Gubrevičiūtė-Kuzminskienė, D. Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011, p. 54.

377 Tarybos 2000 m. birželio 29 d. direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasinės arba etninės priklausomybės. [2000] OL L 180/22.

378 Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. [2000] OL L 303/16.

379 1975 m. vasario 10 d. Tarybos Direktyva dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo. [1975] OL L 45; Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. [1976] OL L 39; Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational pension schemes (pakeista 1996). [1986] OL L 225; Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex (pakeista 1998). [1997] OL L 14; 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento Ir Tarybos Direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. [2002] OL L 269;

380 Davulis, T. Europos darbo teisės atsiradimas ir raida. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicurom et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010, p. 127.

381 Gruževskis, B., Davulis, T., Blažienė I. Lietuvoje galiojančių darbo įstatymų analizė nediskriminacijos požiūriu. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2007, p.13.

382 1958 m. 111 konvencija dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. Ratifikuota Lietuvoje 2004-06-23. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28.

383 Pagal TDO Konvenciją Nr. 111, terminas „diskriminacija“ reiškia: (a) bet kokį lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį arba panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę

diskriminacijos draudimo srityje yra didžiulis ir įtvirtintas daugelyje TDO leidžiamų teisinių instrumentų.[384] Diskriminacijos draudimo nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva kai nėra darbuotojo kaltės pagrindai nustatyti ir TDO Konvencijos Nr. 158 5staipsnio d punkte.

Rasė, spalva, tautybė ar socialinė kilmė iš esmės yra labai susijusios kategorijos. Šiomis kategorijomis apibūdinami žmonės, priklausantys tam tikroms etninėms ar socialinėms grupėms ir šis priklausomumas yra labai svarbus valios, o tiksliau - nepriklausomumo nuo žmogaus valios aspektu. Reikia pripažinti, kad „rasės" sąvoka labai susijusi su „spalva", kadangi išoriškai žmonės identifikuojami pagal išorinius objektyvius požymius, kurie charakterizuoja žmogaus priklausomumą vienai ar kitai rasinei grupei. Tenka pripažinti, kad diskriminacija rasės ir odos spalvos pagrindu yra labai opus klausimas tose visuomenėse, kuriose gyvena įvairių rasių ar etinių grupių žmonės. Kita vertus, labiau homogeniškose visuomenėse faktinis diskriminacijos pasireiškimas šiuo klausimu kiekybine prasme yra labiau tikėtinas ir ne mažiau svarbus. Draudimas rasės ir spalvos pagrindu nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva labiau sietinas su absoliučiu draudimu diskriminuoti šiais pagrindais, yra įtvirtintas daugelio pasaulio valstybių nacionalinės teisės normose.[385]

Nacionalinės kilmės samprata sietina su vieta, kurioje žmogus gimė. Be to, šios sąvokos nereikėtų nagrinėti atskirai nuo darbuotojo pilietybės. Diskriminavimo pagrindu gali būti darbuotojų skirstymas į tos nacijos piliečius ir užsieniečius ar kilusius iš kitur. Kita vertus, šią sąvoką turime analizuoti kartu su tautybės, t. y. priklausomybės tam tikrai tautai, sąvoka. Nesiveliant į gilesnes diskusijas, kas laikytina tauta, galėtume pateikti paprastą pavyzdį: tokios diskriminacijos taikiniu dažnai tampa romų tautybės žmonės. Kita vertus, nacionalinėje valstybių praktikoje, kada specialią apsaugą darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisės aktai nustato tos valstybės piliečiams – jie turi pirmumo teisę likti darbe.[386]

---

ar socialinę kilmę; (b) bet kokį kitą išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą, kai pažeidžiamos ar panaikinamos lygios darbo ir profesinės veiklos galimybės ir lygiateisiai santykiai, jeigu tai nustatė atitinkama Tarptautinės darbo organizacijos narė, pasikonsultavusi su darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, kur jos yra, ir su kitomis atitinkamomis institucijomis.

384 Diskriminacijos draudimo principas įtvirtintas ir TDO Konvencijoje Nr. 100 dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą. Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-657. Lietuva ratifikavo 1994-06-23; TDO Konvencijoje Nr. 156 dėl pareigų šeimai turinčių darbuotojų – vyrų ir moterų – lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos, Valstybės žinios. 2004, Nr. 77-2665. Lietuva ratifikavo 2004-03-30; TDO Konvencija Nr. 143 dėl pažeidimų migracijos srityje bei lygių galimybių bei reabilitacijos ir užimtumo. Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-741. Lietuva ratifikavo 1994-06-23 ir kt.

385 Pavyzdžiui, Afganistanas, Alžyras, Angola, Argentina, Armėnija, Australija, Austrija, Azerbaidžanas, Bangladešas, Belgija, Brazilija, Bulgarija, Kambodža, Kamerūnas, Kanada, Čilė, Kinija, Kongas, Kipras, Čekija, Danija, Egiptas, Estija, Etiopija, Suomija, Prancūzija, Gruzija, Vokietija, Gana, Graikija, Vengrija, Indonezija, Iranas, Italija, Japonija, Korėja, Kirgizija, Lesotas, Latvija, Lietuva, Liuksemburgas, Makedonija, Meksika, Moldova, Juodkalnija, marokas, Namibija, Nyderlandai, naujoji Zelandija, Nigeris, Panama, Peru, Filipinai, Rumunija, Rusija, Serbija, Slovakija, Slovėnija, Ispanija, Švedija, Turkija, Tunisas, Jungtinė Karalystė, Jungtinės Valstijos ir kitos. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

386 Pavyzdžiui, Malaizija, Jungtiniai Arabų Emyratai: 2011 metais Jungtinių Arabų Emyratų privačiame sektoriuje dirbo apie 7% piliečių. UAE private sector has only 7% Emiratis. Arab Herald [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-11-20] <http://story.arabherald.com/index.php/ct/9/cid/-e3942fd745a4fbc9/id/45389170/>.

Socialinė kilmė susijusi su visuomenės susisluoksniavimu. Ryškiausias to pavyzdys – Indija, kurioje visuomenė dalijama į kastas. Modernioje visuomenėje ne taip išreikštai, bet tam tikras pasidalinimas (pagal pajamas, šeimos įtaką ir pan.) taip pat išlieka ir yra draudžiamas kaip diskriminacijos pagrindas nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės.[387]

Draudimas nutraukti darbo santykius religiniu pagrindu taip pat yra gana problemiškas. Pirmiausia diskriminacijos ištakos, matyt, yra tos pačios kilmės, kaip ir konfrontacijos tarp religinių ar etninių grupių. Kita vertus, problemiškumas yra ir tame, kad tam tikrais atvejais religiniai įsitikinimai gali tapti rimta kliūtimi tęsti darbo teisinius santykius. Tokiu pavyzdžiu galėtume laikyti tam tikro tikėjimo žmonių darbą kito tikėjimo žmonių religinėse organizacijose. Arba atvejus, kai darbuotojas pakeičia tikėjimą, pvz. dirbdamas musulmonų bendruomenėje darbuotojas tampa krikščioniu arba atvirkščiai. Tikėtina, kad įtampa darbo santykiuose dėl religinių aspektų gali smarkiai išaugti, todėl manytina, kad absoliutus draudimas reikšti darbdaviui iniciatyvą nutraukti darbo santykius su kitos religijos darbuotoju yra gana nevienaprasmis. Religija darbo sutarties nutraukimo pagrindu ar teisėta priežastimi negali būti daugelyje pasaulio šalių. Tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad kai kurių valstybių teisminė praktika šį draudimą vertina gana nevienaprasmiškai – pripažindama religinių bendruomenių teisę atleisti tos bendruomenės religinių dogmų nepripažįstančius darbuotojus.[388] Lietuvos darbo teisėje specifinio reglamentavimo šiuo klausimu nėra – taikomos bendrosios diskriminavimą draudžiančios teisės normos, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad 2012-06-14 Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtame ir Seimui pateiktame Darbo kodekso pakeitimo ir papildymo įstatymo projekte buvo siūloma papildyti Darbo kodekso 96 straipsnio 1 dalies 1 punktą padarant išlygą iš draudimo diskriminuoti priimant į darbą tais atvejais, kai darbuotojui taikomi reikalavimai dėl tikėjimo, kai darbuotoją į darbą priima religinė bendruomenė, bendrija ar centras, jei reikalavimas darbuotojui dėl tikėjimo atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas reikalavimas.[389] Seimas šio projekto nepriėmė, tačiau pasiūlymai dėl šios nuostatos įteisinimo vėl patekti 2012 metų rudens sesijai.

Darbo teisės normos taip pat draudžia persekioti darbuotojus dėl jų politinių pažiūrų. Politinės pažiūros negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Šios normos paskirtis – gerbti kiekvieno asmens politinius įsitikinimus ir apsaugoti juos nuo nepagrįsto susidorojimo, jeigu jų politinės pažiūros nesutampa su darbdavio. Kita vertus, diskutuotina, kaip reikėtų

---

387 Pavyzdžiui, Belgija, Brazilija, Bulgarija, Čilė, Kongas, Kipras, Čekija, Danija, Egiptas, Vokietija, Vengrija, Japonija, Korėja, Makedonija, Rumunija, Rusija, Slovakija, Slovėnija ir kitos. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-18]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

388 Gaudu, F. Labour Law and Religion. Comparative Labour Law & Policy Journal. 2009, 30:507-527. [žiūrėta 2012-02-12]. <http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_30/issue_3/gauduarticle30-3.pdf>.

389 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47, 96, 99, 101, 108, 109, 110, 111, 129, 130, 135, 136, 138, 140, 141, 144, 145, 147, 149, 152, 153, 154, 165, 166, 167, 168, 172, 177, 184, 194, 202, 206, 256, 297 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 116, 190 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projektas, XIP-4555. [žiūrėta 2012-07-01]. <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=427144&p_query=&p_tr2=2>.

pasielgti tuo atveju, kai darbuotojo demonstruojamos politinės pažiūros yra radikalios arba net išeinančios už įstatymo ribų, tačiau čia atsakymo reikėtų ieškoti kitose teisės normose, draudžiančiose propaguoti vienas ar kitas politines pažiūras.

Apibendrinant, reikėtų pažymėti, kad tokių draudimų nustatymas yra ne pataikavimas vienai ar kitai rasei, religijai ar pažiūroms, o siekis apsaugoti darbuotojus, priklausančius tam tikrai rasei, turinčius tam tikrus religinius ar politinius įsitikinimus, nuo nepagrįsto darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva būtent dėl šių priežasčių.[390]

Lietuvos darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 4 punkte šalia mūsų jau aptartų priežasčių, kurios negali būti laikomos teisėtomis nutraukti darbo santykius, minima ir kalba. Nacionalinėje doktrinoje mokslininkai kalbos kriterijų sieja su kvalifikacija. Nuostata, kad asmuo, einantis tam tikras pareigas arba dirbantis darbus, kai reikia bendrauti su visuomene, privalo mokėti valstybinę kalbą, negali būti laikoma diskriminavimu dėl kalbos. I. Nekrošiaus nuomone, tuo atveju, jeigu darbuotojas nemoka valstybinės kalbos tokiu lygiu, kokio reikia pagal einamas pareigas ar atliekamą darbą, darbo santykiai su juo gali būti nutraukiami darbdavio iniciatyva dėl nepakankamos darbuotojo kvalifikacijos.[391] Kitaip tariant, priežastimi nutraukti darbo santykius dėl kalbos mokėjimo lygio gali būti tik tuomet, kai jis siejamas su atitinkamais reikalavimais tam tikru lygiu mokėti kalbą. Be to, tas lygis turėtų būti būtinas tinkamai atlikti darbuotojui pavestas pareigas, t. y. sprendžiant apie darbo santykių nutraukimo būtinumą, kalba turi būti vertinama ne vien tik kaip komunikacijos priemonė, bet ir kaip vienas iš darbuotojo kompetenciją apibūdinančių kriterijų.

2.2.4. Darbuotojo amžius

Privalomas darbo santykių nutraukimas su darbuotojais sulaukusiais pensinio amžiaus praktikoje suprantamas kaip darbo santykių nutraukimas pagal verslo paprotį ar įstatymą, kai darbuotojai įgyja teisę į pensines išmokas. Dažniausiai privalomas darbo santykių nutraukimas (arba darbdavio teisė nutraukti darbo santykius) paaiškinamas tuo, kad kai kurios profesijos yra per daug pavojingos (pvz., karo, specialiųjų tarnybų personalas) ar reikalauja didelės protinės, emocinės ar fizinės įtampos (pvz., avialinijų operatoriai, pilotai). Tačiau reikia pripažinti, kad šie argumentai nėra visiškai pagrįsti neįvertinus konkretaus darbuotojo psichofizinių savybių ir todėl diskriminacijos dėl amžiaus pasireiškimo rizika šiuo atveju, net jei tokią teisę darbdaviui numato įstatymas, yra neišvengiama ir vargu ar toks legitimizavimas atitinka darbo teisės principus. Vis tik nacionaliniame teisiniame reguliavime tokių pavyzdžių sutinkama: Ispanijos darbuotojų statutas (*isp. Estatuto de los Trabajadores*) iki 2001 metų leido nustatyti amžiaus ribą kolektyviniuose susitarimuose, bet šią nuostatą panaikinus tokio kolektyvinio susitarimo draudimo teisės aktuose nėra, todėl Ispanijos teismų praktika

---

390 Protection Against Unjustified Dismissal. Geneva: International Labour Office. 1995, p.49

391 Nekrošius I., et al. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 252; Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 434-436; Dambrauskienė, G., et al. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2008, p. 167; Dambrauskienė, G., Macijauskienė, R., Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007, p. 202-203.

šiuo klausimu taip pat nebuvo vienoda,[392] tačiau Ispanijos Konstitucinis Teismas tokią praktiką pripažino prieštaraujančia Konstitucijai. Singapūro Pensinio amžiaus aktas (*angl. Retirement Age Act, 1993*) taip pat nustato, kad darbdavys neturi teisės atleisti darbuotojo iki jam sueis 60 metų ar kitaip nustatyto pensinio amžiaus.[393]

Darbuotojo amžiaus tarp pagrindų, negalinčių būti teisėta darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, TDO Konvencijoje Nr. 158 nėra. Darbuotojo amžius priežastimi, negalinčia būti darbo santykių nutraukimo pagrindu, įvardintas TDO Rekomendacijos Nr. 166 II skyriaus 5 punkte. Atkreiptinas dėmesys, kad Rekomendacijoje darbuotojo amžius nėra suabsoliutinamas ir paliekama galimybė valstybėms nacionalinės teisės normomis nustatyti išimtis, susijusias su teise į pensiją. Rekomendacijų rengimo metu buvo diskutuojama apie būtinybę apsaugoti darbuotojus, kurie dar nesulaukę pensinio amžiaus.[394]

Darbo teisės doktrinoje darbo santykių nutraukimas darbuotojui sulaukus pensinio amžiaus vertinamas nevienareikšmiškai. Vieni autoriai, pavyzdžiui, S. La Selva mano, kad toks nutraukimas reikalaujamas teisingumo ir yra privalomas.[395] Pastarajam prieštarauja G. Wedeking, teigdamas, kad darbuotojui sulaukus tam tikro amžiaus gali būti įgyjama teisė, bet ne pareiga nutraukti darbo santykius su tam tikro amžiaus sulaukusiais darbuotojais.[396] Diskutuojant apie darbo santykių pasibaigimą darbuotojui sulaukus tam tikro amžiaus, reikia pažymėti, kad ši problema nagrinėtina keliais aspektais.

Pirmiausia – darbuotojo produktyvumo ir darbo efektyvumo problema. Plačiai paplitusi nuomonė, kad vyresnių darbuotojų darbo našumas yra mažesnis nei jaunesnių, vyresni darbuotojai mažiau linkę į karjerą ir priima pokyčius. Taip pat manoma, kad vyresni darbuotojai gauna didesnius atlyginimus, nors jų atliktas darbas tokios vertės neturi. Dalis tiesos tame yra – vyresni darbuotojai „užsitarnauja" didesnį atlyginimą, kuris neretai priklauso nuo darbo stažo, lojalumo kompanijai ir kitų panašių

---

392 Legality of Obligatory Retirement Age under Discussion. International Law Office. [žiūrėta 2011-11-10]. <http://www.internationallawoffice.com/newsletters/detail.aspx?g=c9552ca5-dd46-4a30-b990-239c59fab423>.

393 Singapūro Pensinio amžiaus aktas. [žiūrėta 2011-11-10]. <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.dismissReqts?p_lang=en&p_prohib_ground_id=15#SG>.

394 Buvo siūlomos pataisos, kad teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės neturėtų būti amžius, atsižvelgiant į nacionalinę teisę ar praktiką, susijusią su pensija ar amžiumi, kuris darbuotojams suteikia teisę į senatvės pensiją. Tokiai nuostatai nepritarta, kadangi kai kurios valstybės išreiškė nuomonę, kad pagal nacionalinę praktiką tai sukeltų problemų, nes nacionalinė teisė leidžia nutraukti darbo santykius su darbuotojais prieš pat pensiją, užtikrinant jiems tam tikras išmokas, o pakeitimai suteiktų galimybę tai padaryti darbdavio iniciatyva. Protection Against Unjustified Dismissal. Geneva: International Labour Office. 1995, p.55.

395 LaSelva, S. Mandatory Requirement: Intergenerational Justice and the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Canadian Journal of Political Science. 1987, p. 149-162. [žiūrėta 2011-11-10] <http://journals.cambridge.org/action/displayAbstract;jsessionid=87325168EE3F5114C82B8443D3B6116C.journals?fromPage=online&aid=6400204>.

396 Wedeking, G. Is Mandatory Retirement Unfair Age Discrimination? Canadian Journal of Philosophy. 1990, p. 321-334. [žiūrėta 2011-11-10]. < http://www.jstor.org/discover/10.2307/40231700?uid=7642432&uid=3738480&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=3&uid=7630400&uid=67&uid=62&uid=7642416&sid=47698785158987>.

veiksnių.[397] Kita vertus, galima sutikti su nuomone, kad tam tikruose darbuose ar profesijose amžius gali turėti įtakos, tačiau šiuo atveju darbuotojo amžių siūlytume nagrinėti ne objektyviu, bet subjektyviu aspektu. Autoriaus nuomone, objektyvus darbo santykių pasibaigimo pagrindas darbdavio iniciatyva darbuotojui sulaukus tam tikro amžiaus būtų pagrindžiamas tik tuo atveju, jeigu prioritetas būtų teikiamas ne amžiui, kaip žmogų apibūdinančiai kategorijai, o darbuotojo nuopelnams, darbinėms savybėms ir tinkamumui dirbti konkretų darbą ar eiti tam tikras pareigas. J. Chandler teigia, kad laiko atžvilgiu konkurencija ir interesų konfliktas tarp jaunesnių ir vyresnių darbuotojų yra neišvengiamas.[398] Tačiau reikia pažymėti, kad šis konfliktas pasireiškia asmeniniuose santykiuose tarp skirtingo amžiaus žmonių, bet negali tapti jų konkurencijos pagrindu visuomeniniuose santykiuose, tame tarpe ir darbiniuose. Populiari amžiaus riba nuo 65 metų nustatyti darbuotojo pensinį amžių sietina su tikėjimu, kad nuo šios ribos žmogaus gebėjimai pradeda silpti, tačiau toks požiūris yra iš esmės neteisingas, kadangi taip žmonės pradedami skirstyti į priklausomumą tam tikrai grupei, o ne pagal jų asmeninius gebėjimus ir darbinį vertingumą. Tačiau rekia pritarti N. Daniels nuomonei, kad toks darbuotojų skirstymas nemoralus ir nepagrįstas yra tik tuomet, jeigu jis veda link gerovinės nelygybės.[399] Taigi diskriminacija amžiaus pagrindu atsiranda tuomet, kai dėl jos kai kurių žmonių gyvenimas tampa blogesnis, o kitų – jų sąskaita – geresnis. Taip darbo santykių nutraukimas dėl darbuotojo amžiaus galėtų būti pateisinamas tik tuo atveju, jeigu dėl šio nutraukimo darbuotojas nenukentėtų. J. Chandler nuomone, darbuotojų interesų pažeidimas kyla daugiau iš požiūrio stereotipiškumo, todėl visiškai pateisinti amžiaus cenzą, kaip pagrįstą darbo santykių pasibaigimo pagrindą, negalima.[400] Pateisinus tokią praktiką, kuri *prima facie* nesuderinama su darbuotojo vertingumo principais ir yra neteisinga vyresnių darbuotojų atžvilgiu, atsiranda negatyvūs reiškiniai, kai vyresnio amžiaus darbuotojai, turintys aukštą kvalifikaciją ir dirbantys gerai, tik dėl savo amžiaus turi užleisti savo vietą jaunesniems darbuotojams, nebūtinai turintiems atitinkamus darbinius gebėjimus. Manytina, kad toks požiūris iškreipia sveiką konkurenciją darbo rinkoje. Be to, toks reguliavimas vargu ar atitiktų darbdavio interesą – jis suinteresuotas turėti kuo geresnius

---

397 Plačiau, Altonji, J. and Williams, N. *Do Wages Rise with Job Seniority? A Reassessment*, National Bureau of Economic Research Working Paper 6010, 1997; Bartel, A.P. and Sicherman, N. Technological change and retirement decisions of older workers. *Journal of Labor Economics*. 1993, 11(1): 162-183; Lazear, E.P. (1979) Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy*. 1979, 87(6): 1261-1284; Neumark, D. and Stock, W. Age discrimination laws and labour market efficiency. *Journal of Political Economy*. 1999, 107(5): 1081-1125;

398 Chandler, J. Mandatory Retirement and Justice. Social Theory & Practice. 1996, 22 (1):35-46. [žiūrėta 2011-11-01]. <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=5&hid=112&sid=806f94cf-5683-4b40-8cc6-c760e06d45a3%40sessionmgr11&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=9605221143>.

399 Daniels, N. Am I my Parents' Keeper. An Essay on Justice Between the Young and the Old. New York: Oxford University Press, 1998. [žiūrėta 2011-11-10]. <http://www.law2.byu.edu/lawreview4/archives/1991/1/all.pdf>.

400 Chandler, J. Mandatory Retirement and Justice. Social Theory & Practice. 1996, 22 (1):35-46. [žiūrėta 2011-11-01]. <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=5&hid=112&sid=806f94cf-5683-4b40-8cc6-c760e06d45a3%40sessionmgr11&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=9605221143>.

darbuotojus. Šiuo atveju galėtume kalbėti nebent apie amžiaus cenzą, kaip suteikiantį darbdaviui teisę nutraukti darbo santykius, bet jokiu būdu ne pareigą.

Kita svarbi problema, susijusi su darbuotojų amžiumi yra makroekonominės problemos dėl darbo paskirstymo tarp skirtingų amžiaus grupių ir darbo jėgos planavimo valstybės lygiu. Darbo santykių nutraukimas dėl darbuotojo amžiaus galėtų būti pateisinamas dideliu nedarbu, ypač jaunimo tarpe. Tačiau šios teorijos nėra įrodytos, priešingai, ilgą laiką pasitvirtino teorija, kad tam tikru laiko tarpsniu, esant tam tikram darbo vietų skaičiui, darbo jėgos poreikis priklauso nuo darbinių įgūdžių, investicijų, atlyginimų ir kainų. Jeigu daugiau žmonių ieškosi darbo, natūraliai keičiasi atlyginimų struktūra ir darbo vietos pradedamos kurti. Puikus tai įrodantis pavyzdys – Jungtinės Valstijos, kai 1980-1990 metais nedarbo rodikliai tarp jaunų ir vyresnio amžiaus žmonių buvo labai panašūs. Tuo metu Jungtinėse Valstijose sparčiausiai augo jaunų asmenų užimtumas, ir, paradoksalu, bet tokie patys rodikliai buvo stebimi ir tarp tų darbuotojų, kurie sulaukę 65 ir daugiau metų amžiaus.[401]

Iš tiesų problematika yra itin aktuali, tą liudija ir valstybių konstitucinė doktrina: Ispanijos Konstitucinis teismas yra pripažinęs, kad Darbuotojų chartijos nuostatos, numatančios privalomą darbo santykių nutraukimą darbuotojui sulaukus 69 metų, prieštarauja Konstitucijai. Jungtinėse Valstijose XX amžiuje nusistovėjusi teisinė praktika pateisino darbuotojų atleidimą iš darbo darbdavio iniciatyva, kai šie sulaukdavo 65 metų amžiaus. Priėmus Diskriminacijos dėl amžiaus darbo santykiuose aktą (*angl. Age Discrimination in Employment Act, 1967*), privalomas darbo santykių nutraukimas dėl amžiaus viešajame sektoriuje buvo išbrauktas beveik iš visų valstijų teisės aktų. Rusijos Konstitucinis teismas pripažino, kad darbuotojų atleidimas iš darbo dėl to, kad sulaukė pensinio amžiaus, nesant kitų priežasčių, prieštarauja Rusijos Konstitucijai.[402] Jungtinėje Karalystėje privalomas darbo santykių nutraukimas dėl amžiaus atšauktas 2011 metais.[403] Kanados Žmogaus Teisių Tribunolas (*angl. Canadian Human Rights Tribunal*) 2009 metais pripažino, kad Kanados žmogaus teisių akto (*angl. Canadian Human Rights Act*) nuostatos negali riboti darbuotojo teisių dėl jo amžiaus.[404] 2011 metais Kanados Vyriausybė atšaukė Kanados Žmogaus teisių akto ir Darbo kodekso

---

401 Meadows, P. Retirement Ages in the UK: A Review of the Literature. Employment Research Series No. 18, 2003, p. 65. [žiūrėta 2011-11-18] <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http://www.bis.gov.uk/files/file11528.pdf>.

402 Rusijos Federacijos Konstitucinio Teismo 1992-02-04 nutarimas 2-П-3/1992 dėl Rusijos Fedaracijos Darbo įstatymų kodekso 33 straipsnio 1^1 dalyje nustatyto darbo sutarties nutraukimo pagrindo taikymo praktikos konstitucingumo (*rus. По делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом1^1 статьи 33 КЗоТ РСФСР*). [žiūrėta 2011-11-20] <http://www.ksrf.ru/Decision/Pages/default.aspx>.

403 Compulsory retirement age at 65 fully abolished. BBC News [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-11-01]. <http://www.bbc.co.uk/news/business-15127835;>.

404 Šioje byloje *Geoge Vilven* ir *Rober Kelly,* pilotai buvo atleisti iš darbo Air Canada, kai sulaukė 60 metų amžiaus. Atleidimo iš darbo pagrindu buvo kolektyvinė sutartis, sudaryta tarp profesinių sąjungų, Air Canada pilotų asociacijos ir Air Canada. Byla Tribunole buvo svarstoma jau antrą kartą, pirmąjį buvo atmesta pripažinus, kad 60 metų amžius yra normalus pensinis amžius, leidžiantis nutraukti darbo santykius su darbuotoju ir toks reguliavimas neprieštarauja Kanados Žmogaus teisių akto nuostatoms. Sprendimas buvo pateiktas Federaliniam Teismui įvertinti teisinius argumentus ir Teismas, nesutiko su Tribunolo pateiktu normalaus pensinio amžiaus išaiškinimu, kad sulaukę 60

nuostatas, leidžiančias darbdaviams nutraukti darbo santykius su darbuotojais, kai šie pasiekia atitinkamą amžių, neatsižvelgiant į jų profesinius gebėjimus ir tinkamumą užimti einamas pareigas.[405]

Europos Sąjungos kontekste praktiką dėl darbuotojo amžiaus, kaip teisėtos priežasties nutraukti darbo santykius, suformavo Europos Teisingumo Teismas. Šiuo klausimu reikšminga ir gana kontraversiškai vertinama[406] byla C411/05[407], kurioje *Juzgado de lo Social No 33* (Madridas) pateikė prašymą Europos teisingumo Teismui priimti prejudicinį sprendimą dviem klausimais, iš esmės norėdamas sužinoti, ar diskriminacijos dėl amžiaus draudimas, konkrečiai įtvirtintas 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnio 1 dalyje draudžia nacionalinį įstatymą, pagal kurį į kolektyvines sutartis gali būti įtraukta sąlyga dėl privalomo išėjimo į pensiją. Generalinis Advokatas šioje byloje pažymėjo, kad remiantis prašymu priimti prejudicinį sprendimą (ir Ispanijos Vyriausybės pastabomis), pereinamojo laikotarpio nuostata, leidusi į kolektyvines sutartis įtraukti sąlygas dėl privalomo išėjimo į pensiją, buvo priimta raginant socialiniams partneriams kaip skirtingo amžiaus grupių asmenų įdarbinimą skatinančios politikos dalis, todėl nėra jokių abejonių, kad ši nuostata, aiškinama kartu su kolektyvinės sutarties nuostatomis, tarnauja teisėtam viešojo intereso tikslui užimtumo ir darbo rinkos politikos srityje, kuris gali pateisinti skirtingą požiūrį dėl amžiaus pagal Direktyvos 6 straipsnio 1 dalį. Toliau pereinant prie reikalavimo pagal Direktyvos 2000/78 6 straipsnio 1 dalį, kad atitinkamo teisėto tikslo turi būti siekiama „tinkamomis ir būtinomis" priemonėmis, reikėtų pabrėžti, kad, kaip Teisingumo Teismas pažymėjo sprendime *Mangold*[408], valstybės narės turi didelę diskreciją pasirinkti priemones, kurios būtų tinkamos socialinės politikos ir užimtumo sričių tikslams pasiekti.

Europos Teisingumo Teismas šioje byloje sprendė, kad 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, įtvirtintas bet kokios diskriminacijos dėl amžiaus draudimas turi būti aiškinamas kaip leidžiantis tokius nacionalinės teisės aktus, kokie nagrinėjami pagrindinėje byloje, pagal kuriuos laikomos galiojančiomis kolektyvinių sutarčių sąlygos dėl privalomo išėjimo į pensiją, nustatančios vienintelę sąlygą, jog darbuotojas tam, kad įgytų teisę gauti senatvės pensiją, turi būtų sulaukęs nacionalinės

---

metų darbuotojai gali būti atleidžiami iš darbo pagal šią praktiką. Teismo vertinimu, toks traktavimas prieštaravo Konstitucijai. Plačiau: Vilven *v.* Air Canada. 2009 CHRT 24 (CanLII). [žiūrėta 2011-11-20] <http://canlii.ca/t/25j7j> retrieved on 2012-03-21>.

405 Federal government abolishes mandatory retirement. Canadian HR Reporter [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.hrreporter.com/articleview/11982-federal-government-abolishes-mandatory-retirement>.

406 Gana nevienaprasmiškai šią bylą įvertino Europos Komisijos pareigūnai, baimindamiesi, kad tokia teisinė praktika pasiųs netinkamą žinutę nacionaliniams įstatymų leidėjams tuo metu, kai Europos Sąjunga kovoja su diskriminacija darbo vietose dėl amžiaus ir skatina vyresnius žmones dirbti ilgiau. Plačiau: Top EU Court backs mandatory retirement age of 65. The New York Times [interaktyvus]. <http://www.nytimes.com/2007/10/16/business/worldbusiness/16iht-retire.4.7913965.html?_r=2>

407 Byla C-411/05, Félix Palacios de la Villa prieš Cortefiel Servicios SA [2007]. *OL C 297, 2007 12 8, p. 6—7.*

408 Byla C-144/04, Werner Mangold prieš Rüdiger Helm [2006]. OL C 36, 2006-02-11, p. 10-11.

teisės aktais numatyto 65 metų amžiaus ir atitiktų kitus socialinės apsaugos srityje nustatytus kriterijus teisei į įmokomis grindžiamą senatvės pensiją įgyti, jei: a) pagal nacionalinę teisę šią aiškiai amžiumi pagrįstą priemonę objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas su užimtumo politika ir darbo rinka susijęs tikslas, ir b) siekiant įgyvendinti šį bendrojo intereso tikslą buvo imtasi tinkamų ir būtinų priemonių.

Lietuvos nacionalinėje teisėje amžius, kaip neteisėta priežastis nutraukti darbo sutartį, įvardinamas Darbo kodekso 129 straipsnio 1 dalies 5 punkte. Pažymėtina, kad iki 2005 m. gegužės 28 d. galiojusioje Darbo kodekso redakcijoje ši nuostata skambėjo kiek kitaip: teisėta priežastimi negalėjo būti amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna.[409] Nacionalinėje teismų praktikoje teismai šią anksčiau galiojusią nuostatą vertino gana vienareikšmiškai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą buvo pažymėjęs, kad ši norma turi būti aiškinama sistemiškai ir darbuotojo amžius, nepriklausomai, ar jis yra įgijęs teisę į senatvės pensiją, ar ne, negali būti savaime svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį. Jeigu darbuotojas yra įgijęs teisę į senatvės pensiją, ar ją gauna, svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį su tokiu darbuotoju galėtų būti netinkamai atliekamos darbo sutartimi sulygtos darbo funkcijos.[410] Lietuvos mokslininkų nuomonė šiuo klausimu nėra vienareikšmė – vieni palaiko LAT suformuotą poziciją,[411] kiti, pavyzdžiui, I. Mačernytė-Panomariovienė teigė[412], kad teisėta svarbia priežastimi nutraukti darbo santykius tiek darbdavio (tuo metu galiojusio DK 129 str. 3 d. 5 p.), tiek ir darbuotojo iniciatyva (DK 127 str. 2 d.) laikoma teisės į visą senatvės pensiją įgijimas arba jos gavimas. Mokslininkės nuomone, būtų galima įžvelgti netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, tačiau nustatyto amžiaus suėjimas nesuteikia teisės į visą senatvės pensiją, kadangi tam reikalingas darbo stažas ir kt. Todėl minėtos teisės įgijimo faktas negali būti pripažintas diskriminaciniu tiek pagal lytį, tiek pagal amžių. Be to, kaip teigė I. Mačernytė – Panomariovienė, Europos Bendrijos Direktyvos Nr. 2000/78/EC 6 straipsnis valstybėms leidžia nustatyti išimtis dėl amžiaus, tik esant tam tikroms sąlygoms, pateisinančioms protingą ir objektyvų jų taikymo būtinumą ir tikslą, įskaitant patvirtintą nacionalinę užimtumo, darbo rinkos ir profesinio mokymo politiką. Autorė visiškai teisingai pastebi, kad į minėtas aplinkybes Lietuvos įstatymų leidėjas buvo atsižvelgęs ir darbo kodekso nuostatos nebuvo diskriminacinės. Šiuo atveju teisminės jurisprudencijos konkurencija iš esmės šią

---

409 2005 m. gegužės 27 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso redakcija. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=255244>.

410 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgos". Teismų praktika. 2004, Nr. 20; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-144/2004; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-330/2005).

411 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 436; Bagdanskis, T.; Dambrauskinė G. et al (autorių kolektyvas). Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008, p. 167.

412 Mačernytė-Panomariovienė, I. Principo "Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus" įgyvendinimo problemos. Teisės problemos. 2003, Nr. 2(40): 31-50.

problemą kiek pakoregavo – Europos Teisingumo Teismo pozicija šiuo klausimu nuo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomonės skiriasi.

Analizuojant darbo santykių nutraukimo dėl amžiaus problematiką, darytinos kelios išvados.

Pirmiausia nagrinėtina darbuotojo biologinio amžiaus ir teisės į socialinio draudimo sistemomis garantuojamas išmokas atskyrimo problema. Paprastai teisė į socialinio draudimo išmokas atsiranda esant dviem aplinkybėms: a) darbuotojas turi sulaukti teisės aktų nustatyto amžiaus, suteikiančio teisę pretenduoti į socialinio draudimo išmokas ir b) darbuotojas turi būti įgijęs tam tikrą socialinio draudimo stažą, kad šią teisę galėtų realizuoti. Todėl kalbant apie darbuotojo amžių, kaip neleistiną darbo santykių nutraukimo pagrindą, labai svarbu suvokti, kad, viena vertus, pats biologinis amžius neabejotinai yra diskriminuojanti aplinkybė nutraukti darbo santykius, kita vertus, biologinis amžius kartu su teise gauti tam tikras pajamas ir užsitikrinti savo socialinį gėrį, tam tikrais atvejais, galėtų būti vertinama ir kaip teisėta priežastis nutraukti darbo teisinius santykius. Pritartina anksčiau išsakytai autorių nuomonei, kad diskriminacijos atsiradimas šiuo atveju yra sąlygojamas neleistinos socialinės konkurencijos – kada galintys ir dėl įvairių priežasčių (pvz., užsitikrinti pajamas pragyvenimui, tenkinti savo socialinius poreikius) norintys dirbti vyresnio amžiaus darbuotojai gali būti atleidžiami iš darbo tik dėl to, kad sulaukė tam tikro amžiaus. Tokia situacija vertintina kaip diskriminuojanti ir prieštaraujanti teisei.

Antra, svarbi amžiaus, kaip pagrindo nutraukti darbo santykius legitimumo problema. Jau minėjome, ir tai atsispindi Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje, kad darbuotojo amžius pagrįsta priežastimi nutraukti darbo santykius gali tapti siekiant socialinių, su užimtumo politika siejamų tikslų. Skeptiškai vertintinas teisinis instrumentarijus, susijęs tik su įstatymų leidėjo valia. Jau vien dėl tos priežasties, kad įstatymų leidėjas turi galimybę legalizuoti visuomenės bendru sutarimu nepageidaujamas teisines idėjas. A. Vaišvilos nuomone, tai legizmo (teisės tapatinimo su įstatymu) sąlygota teisinio nihilizmo priežastis. Jei nėra jokio nuo įstatymų leidėjo valios nepriklausomai egzistuojančio šaltinio (vertybės), saistančio tą valią, tai įstatymu (teise) gali virsti bet kuri įstatymų leidėjo valia, taip pat ir savavališka.[413] Prisilaikant teisės konvencionalumo teorijos,[414] darbo teisiniuose santykiuose, dėl pačių santykių įvairialypiškumo ir valstybės intereso ribotumo juose, palaikytina kolektyvinių susitarimų viršenybė prieš įstatyminį teisinį reguliavimą. Tokiu būdu socialinis kompromisas gali būti pasiekiamas atsižvelgiant į labai skirtingus žmonių poreikius. Juk darbo teisiniuose santykiuose pasiekti bendrą socialinį kompromisą visoje valstybėje yra kur kas sudėtingiau nei žemesniu – įmonės lygiu. Skirtingose vietovėse, įmonėse darbuotojai jaučiasi skirtingai: vienose jie nepatenkinti, kitose labai patenkinti. Vadinasi, tarpusavio darbinių teisių ir pareigų įgyvendinimo kokybė priklauso daugiau nuo pačių darbo sutarties šalių tarpusavio santykių nei nuo įstatymo leidėjo valios, bendrų taisyklių. Dėl šios priežasties tarpusavio interesų pusiausvyra geriau pasiekiama ne per bendrąsias, bet per individualiai darbo teisinių santykių šalių, atsižvelgiant į bendras taisykles, sukuriamas taisykles. Socialinio kompromiso prielaida – tolerancija: santykio dalyviai

---

413 Vaišvila, A. Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje. Vilnius: Litimo, 2000, p. 23-26.

414 Vaišvila, A. Teisės teorija. Trečiasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2009, p. 110.

tik tada gali pasiekti kompromisą arba įsipareigoti kompromisui, jei jie pripažįsta vienas kitą kaip teisės subjektus ir vienas kito interesus ir nori bendrauti šių prielaidų pagrindu.[415] Tačiau darbo teisiniuose santykiuose įstatymo leidėjo valia dažnai darbo santykio subjektams yra primesta ir kartais svetima, vadinasi, tolerancijos tarp santykio šalių gali neatsirasti, o tokiu būdu ir socialinis kompromisas tampa neįmanomas. Papildant R. Krasausko nuomonę, kad kolektyviniai susitarimai ir yra socialinės taikos tarp darbuotojų ir darbdavio prielaida[416], pažymėtina, kad šalia to, tai yra ir lankstaus darbo santykių šalių tarpusavio teisių ir pareigų įgyvendinimo instrumentas – socialinių partnerių, o ne valstybės kūrinys. Atsižvelgiant į šiuos argumentus būtų galima pateisinti amžiaus, kaip pagrįstos priežasties nutraukti darbo santykius legitimumą, žinoma, atsižvelgiant į jau minėtus socialinės konkurencijos, gerovės užtikrinimo bei lygių galimybių aspektus.

2.2.5. Nebuvimas darbe dėl karinių ar kitų piliečio pareigų atlikimo

Valstybių nacionalinė teisė nustato apsaugą darbuotojams, laikinai atliekantiems karo prievolę ar kitas civilines pareigas.[417] Svarbus šios apsaugos aspektas yra tas, kad apsauga garantuojama tik tiems darbuotojams, kurie atlieka karinę prievolę ar kitas civilines pareigas ne savo noru, o teisės aktų įpareigojimu. Apsaugos mechanizmas tiesiogiai sietinas su galimybe pasirinkti: ar atlikti tam tikras valstybines pareigas, ar jų neatlikti (pasirinkimas laisva valia), nors ši taisyklė nėra absoliuti.[418] Kaip ir amžius, darbuotojo nebuvimas darbe dėl karinių ar kitų piliečio pareigų atlikimo TDO Konvencijoje Nr. 158, neminimas, šis pagrindas į pagrindų, negalinčių būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius, sąrašą įtrauktas TDO rekomendacija Nr. 166.

Nebuvimas darbe dėl karinių ar kitų piliečio pareigų atlikimo sietinas tam tikra darbo vietos išsaugojimo garantija. Skirtingai nuo kitų gyvenimo sričių, grįžimas į darbą po tam tikro laiko gali būti gana sudėtingas dėl pasikeitusių darbo sąlygų, organizacinės struktūros, personalo. Iš esmės toks grįžimas gali būti prilyginamas įsidarbinimui iš naujo – iš naujo nustatomi darbiniai ryšiai, kaupiamas darbinis kapitalas.

Darbuotojo nebuvimo metu sustabdomas darbo sutarties vykdymas, todėl labai svarbu žinoti, kaip jis galėtų būti atnaujinamas. Pagal valstybių praktiką atnaujinimo būdai gali būti keli. Pirmiausia nustatant darbuotojo pareigą pranešti darbdaviui apie tai, kada darbuotojas grįžta iš karinės ar kitos civilinės tarnybos ir informuoti ar toliau ketina tęsti darbo teisinius santykius. Pavyzdžiui, Jungtinių Valstijų teisės

---

415 *Ibid*, p. 230.

416 Krasauskas, R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Registrų centras, 2009, p. 190-198; Krasauskas, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. Jurisprudencija. 2008, 1(103): 37-45.

417 Pavyzdžiui, Austrija, Čekija, Estija, Gruzija, Graikija, Vengrija, Jordanija, Makedonija, Nyderlandai, Rumunija, Serbija, Švedija, Šveicarija, Tunisas ir kt. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

418 Iki 2004m. balandžio 1 d. Naujosios Zelandijos Savanorių darbo santykių apsaugos aktas (*angl. Volunteers Employment protection Act*) numatė garantijas savanoriškose karinėse pratybose dalyvaujantiems dirbantiems asmenims, tačiau, vėliau ši nuostata buvo panaikinta. [žiūrėta 2011-11-01]. <http://www.legislation.govt.nz/act/public/1973/0025/latest/DLM409766.html>.

aktai, reglamentuojantys karinę prievolę atliekančių darbuotojų teises ir pareigas (*angl. Uniformed Services Employment and Reempoyment Rights Act, USERRA)*[419] nustato laikotarpį, per kurį darbuotojas privalo grįžti į darbą po karinių mokymų.[420]

Pagal Danijos Nebuvimo darbe dėl karinės tarnybos aktą (*angl. Absence During Military Service Act*) darbuotojui suteikiamos atostogos, jeigu darbuotojas iki karinės tarnybos yra išdirbęs daugiau nei 9 mėnesius, vidutiniškai mažiausiai po 8 valandas per dieną. Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl to, kad darbuotojas atlieka pilietines pareigas – karinę tarnybą, yra draudžiamas. Jeigu darbdavys šio draudimo nepaisytų, jis turėtų sumokėti darbuotojui ne didesnę nei 26 savaičių atlyginimo dydžio kompensaciją. Be to, reikia pažymėti ir tai, kad darbdavys pagal nacionalinę teisę darbuotojo nebuvimo metu gali nutraukti darbo santykius dėl kitų priežasčių, nesusijusių su darbuotojo nebuvimo darbe dėl karinės tarnybos.[421]

Lietuvoje karinę tarnybą atliekančių darbuotojų apsaugos teisinis reguliavimas kitoks. Pagal Darbo įstatymų kodekso 39 straipsnio 1 dalies 3 punktą, darbuotojo pašaukimas arba stojimas į karinę arba alternatyvią (darbo) tarnybą buvo laikomas darbo sutarties pasibaigimo pagrindu.[422] Įsigaliojus Darbo sutarties įstatymui[423], šis darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindas tapo kiek labiau palankus darbuotojui – įstatymo 29 straipsnio 1 dalies 5 punktas numatė, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, kai darbuotojas, atleistas iš krašto apsaugos tarnybos, daugiau kaip du mėnesius po atleidimo negrįžo į darbą. V. Tiažkijus tokį teisinio reguliavimo pokytį įvardijo kaip darbdaviui palankesnį, tačiau autoriaus nuomone, kartu reikia pažymėti, kad toks teisinis reguliavimas iš esmės labiau užtikrino darbuotojo galimybes išsaugoti darbą ir taip buvo įgyvendinamas darbo santykių stabilumo principas. Taip pat akivaizdu, kad Darbo sutarties įstatymo nuostatos panaikino lankstesnes galimybes darbdaviui nutraukti darbo sutartį su karinę tarnybą atliekančiu darbuotoju ir numatė darbuotojui darbo vietos išsaugojimo garantiją. Įsigaliojus Darbo kodeksui, teisinis reguliavimas vėl pasikeitė. Darbo kodekso 131 straipsnis numato tik garantiją darbuotojui, kad pastarasis negali būti įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą ir atleistas iš darbo pašaukimo atlikti privalomąją karinę tarnybą arba alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą, arba kitas piliečio pareigas atveju. Įstatymo nuostatos nenumato jokių terminų, kada darbuotojas turėtų grįžti po tarnybos į darbą. Tokius teisinio reguliavimo pakeitimus vertintume kaip teisinį neaiškumą, kuris nėra palankus nei darbdaviui, nei darbuotojui. Teisine prasme, darbuotojo padėtis galbūt ir palankesnė jau vien dėl to, kad tarnybos metu jam išsaugoma darbo vieta, tačiau pasibaigus tarnybai jokių garantijų darbuotojas nebetenka. Vertinant per lankstumo ir saugumo

419 *Uniformed Services Employment and Reempoyment Rights Act.* [žiūrėta 2011-11-01]. <http://www.dol.gov/vets/usc/vpl/usc38.htm>.

420 Grįžimo atgal į darbą terminai priklauso nuo karinės prievolės atlikimo trukmės: 1-30 dienų – darbuotojas privalo grįžti į darbą iš karto pasibaigus tarnyba po 8 poilsio valandų nuo grįžimo namo; 31-180 dienų tarnybą atlikę darbuotojai prašymą grįžti į darbą privalo pateikti ne vėliau kaip per 14 dienų po tarnybos pabaigos; 181 ir daugiau dienų karinėse pajėgose tarnavę darbuotojai prašymą dėl grąžinimo į darbą turi pateikti ne vėliau kaip per 90 dienų baigę karinę tarnybą.

421 Hasselbalch, O. Labour Law in Denmark. Second Revised Edition. Kluwer Law International, 2010, p. 149-150.

422 Darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

423 Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.

prizmę reikėtų pastebėti, kad ankstesnis Darbo įstatymų kodekse nustatytas reglamentavimas buvo gerokai lankstesnis vėlesnių normų atžvilgiu. Įsigaliojus Darbo sutarties įstatymui, įstatymų leidėjas suteikė daugiau garantijų darbuotojui, tačiau pats teisinis mechanizmas tapo labiau komplikuotas. Šiuo atveju pritartina V. Tiažkijaus nuomonei, kad toks teisinis reguliavimas nebuvo aiškus – iš kur darbdavys turi žinoti, kada darbuotojo tarnyba baigėsi ir nuo kada reikia skaičiuoti dviejų mėnesių terminą.[424] Darbo kodekso nuostatos, autoriaus nuomone, šį neaiškumą dar labiau komplikavo, kadangi apskritai tapo neaiškus būtinybės grįžti į darbą pasibaigus tarnybai momentas, juolab, kad teisės aktai net nenustato darbuotojo pareigos darbdaviui apie tai pranešti. Galima būtų daryti prielaidą, kad tai turėtų būti kita dienos po karinės tarnybos pasibaigimo, priešingu atveju darbuotojo negrįžimas į darbą turėtų būti vertinamas kaip pravaikšta. Be to, vietoje ankstesnio reglamentavimo, kai įstatymai iš esmės aiškiai apibrėžė darbdavio teisę savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį su darbuotoju – ar pašaukus jį atlikti prievolę (Darbo įstatymų kodeksas), ar praėjus tam tikram laikui po tos prievolės atlikimo (Darbo sutarties įstatymas), Darbo kodeksas apskritai nebenumato tokio darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindo. Manytume, kad šis pokytis lankstumo ir saugumo prasme tapo ydingas, kadangi norėdamas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kuris negrįžo pasibaigus karo ar kitai tarnybai, darbdavys gali naudotis tik darbo drausmę reglamentuojančiomis teisės normomis ir atleisti tokį darbuotoją, pavyzdžiui, dėl pravaikštos. Tačiau tokia situacija iš esmės nėra gera nei darbo santykių lankstumo (nutraukiant darbo santykius taikytinos sudėtingos drausminės procedūros), nei saugumo (darbuotojui įstatymai nenumato jokių garantijų jau kitą dieną pasibaigus karo ar kitai tarnybai) prasme, todėl keistina.

[424] Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 451.

III. DARBO SUTARTIES DARBDAVIO INICIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS NUTRAUKIMO YPATUMAI

3.1. Darbo santykių nutraukimas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju

Nagrinėjant šios temos problematiką reikia pripažinti, kad darbuotojams visada yra neramu, kai įmonėje vyksta pokyčiai, o ypač įvairūs darbdavių struktūriniai pertvarkymai. Nėra labai svarbu, kokio jie pobūdžio: vidiniai pertvarkymai, reorganizacijos, įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas kitam juridiniam asmeniui, ar tiesiog pagrindinio akcininko pasikeitimas. Bet kuriuo atveju darbuotojai paprastai pradeda nerimauti. Tai suprantama, kadangi pertvarkant darbo organizavimą, integruojant perimtas organizacines struktūras į jau veikiančias, neišvengiamai keičiasi ir darbuotojų darbo sąlygos, atsiranda įvairių priežasčių, pripažįstamų svarbiomis, kai darbdavys turi teisę atleisti darbuotojus iš darbo. Tokie veiksmai dažnai vadinami ekonomine logika, ekonominiu racionalumu, išteklių paskirstymu ir panašiai. Kartais jais prisidengiami paprastesni, su ekonomine logika nieko bendra neturintys reiškiniai, pavyzdžiui, darbo organizavimo pakeitimas dėl nusistovėjusių naujųjų vadovų pažiūrų, stereotipų ar tiesiog kitokio organizacinio matymo.

Europos Bendrija į šią problemą atkreipė dėmesį jau labai seniai. Kuriant bendrą rinką neišvengiami tapo ir įvairūs įmonių reorganizavimo procesai, juose atsirado tarptautinis elementas, laisvas paslaugų teikimas skatino įvairius įmonių, verslo ar jų dalių perdavimo naujiems juridiniams asmenims būdus ir formas. Kad šie procesai būtų kuo „švelnesni“, priimtinesni darbuotojams, darbdaviams bei jų atstovams, 1974 m. Bendrijų socialinių veiksmų programa paskatino kelias iniciatyvas dėl darbuotojų teisių apsaugos[425]. Tai vadinamoji triada, skirta darbuotojų teisių ir interesų apsaugai užtikrinti – direktyvos dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo nuostatų suderinimo[426], darbuotojų teisių apsaugos įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju suderinimo[427] ir darbuotojų apsaugos, jų darbdaviui tapus nemokiam, nuostatų suderinimo[428]. Vėliau šios direktyvos buvo konsoliduotos ir pataisytos.

---

425 Sargeant, M.; Lewis, D. *Employment Law.* Dorchester: Dorset Press, 2008, p. 350-360.

426 Tarybos 1975 m. vasario 17 d. direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo [1975] OL L48/29, pakeista Tarybos 1992 m. birželio 24 d. direktyva 92/56/EEB [1992] OL L 245/3 ir konsoliduota Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo [1998] OL L 225/16.

427 Tarybos 1977 m. vasario 14 d. direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo [1977] OL L 61/26, pakeista Tarybos 1998 m. birželio 29 d. direktyva 98/50/EB [1998] OL L 201/88 ir konsoliduota Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo [2001] OL L 82/16.

428 Tarybos 1980 m. spalio 20 d. direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo [1980] OL L 283/23 ir ją pakeitusi Tarybos 2002 m. rugsėjo 23 d. direktyva 2002/74/EB [2002] OL L 270/10.

Šiame darbe nenagrinėsime visų įmonės, įstaigos ar organizacijos reorganizavimo aspektų, o apsiribosime vienu sudėtingiausių procesų, kurio metu atsiranda pagrindai nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojų kaltės - įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo problematika. Perduodant įmonę, verslą ar jų dalis, dažnai perduodami ir darbuotojai, tačiau, ne visi. Taip atsiranda tokių darbuotojų, kurie dėl darbdavio pertvarkymų metu atsiradusių svarbių priežasčių, gali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės.

3.1.1. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdai

Vienas iš komplikuočiausių klausimų nagrinėjant šią temą – įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo samprata. Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje iš daugiau nei 50 nagrinėtų bylų daugiau nei pusė susijusi su perdavimo sąvoka. Lietuvos nacionalinėje teisėje, kaip ir daugelio Europos valstybių narių, tokios sąvokos nėra. Ji vartojama teismų praktikoje. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ją aiškina gana siaurai. Sutapatindamas „perleidimo" ir „perdavimo" sąvokas, Teismas teigia, kad ji reiškia nuosavybės teisės perdavimą kitam asmeniui, taip pat tai yra vienas iš būdų turto savininkui atlygintinai ar neatlygintinai įgyvendinti disponavimo teisę[429]. Daugelio Europos valstybių, tarp jų ir Lietuvos, nacionalinė teisė nereglamentuoja, kokie yra įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdai. Įprastai jie nusistovi pagal kiekvienos valstybės nacionalinę praktiką. Visgi tam tikri indikatoriai bei nacionalinės praktikos analizė leidžia įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdus klasifikuoti pagal perdavimo prigimtį:

a) įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas reorganizuojant juridinį asmenį;
b) įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas teisinių sutarčių pagrindu;
c) paslaugų teikimo perdavimas (funkcinių paslaugų perdavimas).

Reorganizavimas nacionalinėje teisėje paprastai reglamentuojamas civilinės teisės normomis. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.95 straipsnis pateikia reorganizavimo sąvoką – tai juridinio asmens pabaiga be likvidavimo procedūros[430]. Priklausomai nuo reorganizavimo būdo pasibaigusio juridinio asmens teisės ir pareigos pereina kitiems juridiniams asmenims. Juridiniai asmenys gali būti reorganizuojami jungimo ar skaidymo būdu. Jungimas gali būti dvejopas – prijungimas ar sujungimas. Reorganizuojant įmones prijungimo būdu, vienas ar keli juridiniai asmenys prijungiami prie kito juridinio asmens, kuriam pereina ir visos reorganizuojamų juridinių asmenų teisės ir pareigos. Sujungiant įmones du ar daugiau juridinių asmenų suvienijamos į vieną juridinį asmenį, kuris savo ruožtu perima visas reorganizuojamų juridinių asmenų teises ir pareigas. Juridinių asmenų skaidymo būdai taip pat galimi keli: išdalijimas ir padalijimas. Išdalijimo atveju juridinio asmens teisės ir pareigos išdalijamos keliems kitiems jau veikiantiems juridiniams asmenims. Reorganizuojant juridinį asmenį padalijimo būdu, vienas juridinis asmuo padalinamas į kelis naujus juridinius

---

429 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. vasario 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2003.

430 Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.

asmenis, kuriems tam tikromis dalimis pereina ir padalijamo juridinio asmens teisės ir pareigos. Iš esmės galima teigti, kad juridinių asmenų reorganizavimo metu įvyksta įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas, t. y. vienu metu vyksta kelių procesų sutaptis.

Tarybos Direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 4 straipsnis nustato, kad įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas pats savaime nėra pagrindas, kuriuo remiantis perdavėjas arba perėmėjas gali atleisti darbuotojus iš darbo. Tačiau ši nuostata netrukdo atleisti darbuotojų iš darbo dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Ši apsauginė nuostata yra įtvirtinta Europos valstybių nacionaliniuose teisės aktuose. Tokia nuostata įtvirtinta ir Lietuvos nacionalinėje teisėje – Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnyje, kuriame ir yra išvardyti jau minėti reorganizavimo būdai, kurie negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Reikia atkreipti dėmesį, kad Lietuvos nacionalinėje teisėje įtvirtinta apsauginė norma iš esmės siejama tik su pačiu procesu – reorganizavimu, tuo tarpu Tarybos Direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 1 straipsnio 1 a) punkte įvardytas perdavimas kitam darbdaviui, t. y. paties darbdavio pasikeitimas, šios normos taikymui neturi reikšmės[431]. Šis labai svarbus aspektas gana komplikuotas ta prasme, kad reorganizavimo būdu perduodant įmonę, verslą ar jų dalis keičiasi darbo sutarties šalis – darbdavys. Sutikdami su V. Tiažkijaus nuomone, manytume, kad darbdavio pasikeitimas nereiškia pasibaigusią darbo sutartį, nes pagal Darbo kodekso 138 straipsnį įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos susijungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Aiškinant lingvistiškai tai reiškia, kad darbo santykiai tęsiasi ir darbo sutartis nenutrūksta, ją tik reikia pataisyti, o visas anksčiau darbo sutartyse sulygtas teises ir pareigas perima naujas darbdavys.[432] Be to, Lietuvos teismų praktikoje taip pat teisingai pažymima, kad tuo atveju, kai įmonė reorganizuojama, darbuotojų, dirbančių tame padalinyje, kuris perduodamas iš reorganizuojamos naujai įsteigtai įmonei, reorganizavimo metu egzistuojantys darbo santykiai nenutrūksta, o iš jų kylančios teisės ir pareigos pereina naujam darbdaviui nepriklausomai nuo to, yra ar nėra sudarytas darbdavių susitarimas dėl darbuotojų perkėlimo. Naujasis darbdavys neturi teisės atsisakyti perimti iš darbo santykių kylančias teises ir pareigas.[433] Europos Teisingumo Teismas *Jhonny Briot* byloje pažymėjo, kad darbuotojai, kurių darbo sutartis ar darbo santykiai buvo nutraukti iki įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo dienos pažeidžiant direktyvos 4 straipsnio 1 dalį, turi būti laikomi toliau dirbančiais įmonėje jos perdavimo dieną, vienas iš padarinių yra tai, kad darbdavio pareigos jų atžvilgiu savaime pereina iš perdavėjo perėmėjui, tuo

---

431 Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 285.

432 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 397.

433 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-8/2012.

pripažindamas savaiminio darbo santykių tęstinumo principą.[434] I. J. Kiseliovas mano, kad Tarybos Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo atsisakoma iki tol gyvavusio tradicinio darbo teisės principo, kad negali būti perduodamos teisės ir pareigos, kurias nusistatė darbo sutarties šalys[435]. Situaciją komplikuoja dar ir tai, kad įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas neabejotinai susijęs su darbuotojų perkėlimo sąvoka, o pavyzdžiui, Lietuvos teisės aktuose darbuotojų perkėlimo procedūros nėra reglamentuotos. Įprasta praktika labai įvairi – reorganizavus įmones, įstaigas ar organizacijas darbuotojai perkeliami įtvirtinant darbo santykių tęstinumą su nauju darbdaviu, darbuotojai perkeliami nutraukiant darbo sutartis su reorganizuojamais darbdaviais ir sudarant naujas darbo sutartis su naujais, po reorganizacijos įsteigtais darbdaviais ar pagaliau nutraukiant darbo sutartis ir sudarant naujas, tačiau garantijų tęstinumą įtvirtinat tarp darbdavių sudaromuose susitarimuose. Mokslininkų nuomonė šiuo klausimu nėra vienareikšmė – Ingridos Mačernytės-Ponamariovienės nuomone, reorganizavimo metu perkeliant darbuotojus darbdavių susitarimu, darbo sutartys faktiškai turi būti nutrauktos perdavėjo įmonėje ir sudarytos naujos perėmėjo įmonėje, o darbuotojai dėl darbo sutarties sąlygų (išskyrus Darbo kodekse numatytas garantijas) turi teisę derėtis su nauju darbdaviu. Taip darbo santykių tęstinumas išlaikomas, tačiau darbuotojų teisės ir pareigos, numatytos su perdavėju sudarytose darbo sutartyse, neišlieka[436]. Tačiau šiuo atveju palaikytume V. Tiažkijaus nuomonę, kad vykstant reorganizacijai ir keičiantis darbdaviui būtina užtikrinti darbo santykių tęstinumą ir atitinkamai koreguoti darbo sutartis Darbo kodekso 120 straipsnio nustatyta tvarka, taip būtų užtikrinamas darbo teisinių santykių stabilumo principas.

Kitas labai svarbus aspektas, dažnai keliantis problemų ir praktikoje, – ar darbuotojai turi teisę nesutikti su darbdavio pasikeitimu. Laikantis nuomonės, kad reorganizuojant juridinį asmenį bei perkeliant darbuotojus į naujai atsiradusius darbdavius turi būti keičiamos sudarytos darbo sutartys – pakeičiama darbovietės sąlyga, turime įvertinti ir tai, kad darbo sutarčių pakeitimai galimi sutinkant abiem darbo sutarties šalims. Europos valstybių praktika įvairi. Daugelyje valstybių perduodant įmonę, verslą ar jų dalis perkeliami darbuotojai prieštarauti negali.[437] Kai kurių valstybių nacionalinė teisė tokią galimybę numato, tačiau darbuotojų prieštaravimo atveju teisinės pasekmės kyla labai įvairios. Pavyzdžiui, Austrijoje darbuotojas gali prieštarauti perkėlimui dviem atvejais: 1) kai naujas darbdavys atsisako vykdyti kolektyvinėse sutartyse įtvirtintas apsaugos nuo atleidimo iš darbo nuostatas arba 2) kai darbdavys atsisako

---

434 Byla C-386/09 *Jhonny Briot prieš Randstad Interim, Sodexho SA ir Europos Sąjungos Tarybą* [2010] ETA I-08471. Šis principas pripažįstamas ir Lietuvos teisinėje praktikoje, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-40/2012.

435 Kiselev, I. Ja. *Sravnitelnoe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo* [Comparative and International Labour Law]. Moskva, p. 550-552.

436 Mačernytė-Ponamariovienė, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. *Jurisprudencija*. 2006, 4(82): 54-60.

437 Pavyzdžiui, Kipre, Danijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Graikijoje, Vengrijoje, Italijoje, Liuksemburge, Slovakijoje. Plačiau, Sargeant, M. *Implementation Report Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rigths in the event of transfers or undertakings, businesses or parts of businesses* [interaktyvus]. Middlesex University, 2007 [žiūrėta 2011-01-05].< http://ld.practicallaw.com/2-380-6607?q=&qp=&qo=&qe=>.

perimti įsipareigojimus darbuotojų užimtumo bei pensijų fondams. Vokietijoje darbuotojai gali prieštarauti perkėlimui, dėl ko galimos keleriopos pasekmės – jis lieka dirbti pas perdavėją, o jeigu perduodama visa įmonė ar verslas – gali būti atleidžiamas iš darbo dėl svarbių priežasčių. Kai kuriose valstybėse toks darbuotojų nesutikimas yra darbo sutarties nutraukimo pagrindas: pavyzdžiui, Olandijoje su perkėlimu nesutinkantys darbuotojai lieka dirbti pirminėje įmonėje, tačiau po įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo jų darbo sutartys pagal įstatymus pasibaigia. Ispanijoje tokie darbuotojai paliekami dirbti toje pačioje įmonėje arba atleidžiami iš darbo išmokant kompensaciją. Šveicarijoje nesutinkantys su perkėlimu darbuotojai atleidžiami iš darbo netaikant įspėjimo terminų bei nemokant jokių kompensacijų. Panaši praktika taikoma ir Jungtinėje Karalystėje. Norvegijoje darbuotojai turi teisę pasirinkti (*angl. righ of reservation*) ir per nustatytą terminą išreiškęs savo valią darbuotojas nėra perkeliamas, o lieka dirbti toje pačioje įmonėje arba, jeigu jos nebelieka, atleidžiamas iš darbo.[438]

Perduodant įmonę, verslą ar jų dalis reorganizavimo būdu dažniausiai kyla įvairių organizacinių pasekmių, susijusių su darbuotojų skaičiaus keitimu, jų funkcijų koregavimu. Dėl to, vykstant tokiam perdavimui, būtina preciziškai laikytis materialiųjų teisės normų ir procedūrų. Juolab, kad tiek Tarybos Direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 4 straipsnio, tiek ir valstybių nacionalinė teisė nedraudžia atleisti darbuotojų dėl ekonominių, techninių ar organizacinių priežasčių, susijusių su darbo jėgos pasikeitimais. Taigi darytina išvada, kad perduodant įmonę, verslą ar jų dalis reorganizuojant juridinį asmenį implikuojami su perdavimu susiję procesai – darbo vietų mažinimas, darbo funkcijų ar kitų darbo sutarties sąlygų keitimas, kurie, savo ruožtu, turi esminę reikšmę darbuotojams – jie netenka darbo dėl ekonominių, techninių ar organizacinių priežasčių arba dėl to, kad nesutinka su darbo sutarties sąlygų pakeitimais. Todėl darbo santykių stabilumo principas tampa formalus – jis egzistuoja tik tol, kol vyksta perdavimo procedūros, tačiau jis nėra įgyvendinamas kaip perdavimo padariniai atsiradusiems procesams, tokiems kaip darbo vietų mažinimas. Taip šiame procese labai svarbūs tampa darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros aspektai: teisinio reglamentavimo lankstumas pakeičiant darbuotojų teisinį statusą turi būti proporcingas darbo santykių saugumui per darbinių teisių gynimą.

Lietuvos nacionalinėje teisėje darbuotojų apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis reglamentuojama Darbo kodekso 138 straipsnyje, nustatančiame, kad įmonės, įstaigos, organizacijos savininko, jų pavaldumo, steigėjo ar pavadinimo pasikeitimas, įmonės, įstaigos ar organizacijos sujungimas, padalijimas, išdalijimas ar prijungimas prie kitos įmonės, įstaigos ar organizacijos, verslo ar jo dalies perdavimas negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius. Taigi, Darbo kodekse nustatyta, kad esant minėtiems atvejams, darbuotojas turėtų išsaugoti savo darbą. Toks teisinis reguliavimas nevisiškai atitinka Direktyvos 2001/23/EB tikslus. Atkreiptinas dėmesys, kad Direktyva numato daugiau darbuotojo teisių apsaugos būdų. Direktyvos 2001/23/EB 3 straipsnis numato, kad perdavėjo teisės ir pareigos, kylančios iš darbo sutarties ar

[438] Transfers of undertakings guide [interaktyvus]. Brussels: Ius Laboris 2009 [žiūrėta 2010-11-25]. < http://www.iuslaboris.com/Files/transfers-of-undertaking.pdf>.

darbo santykių, galiojančių perdavimo dieną, yra perduodamos perėmėjui. Tai reiškia, kad darbuotojui iš esmės turi būti užtikrinta ne tik teisė neprarasti darbo (darbo santykių stabilumo principas), bet ir po perdavimo išsaugotos jau išsiderėtos darbo sutarties sąlygos – naujas darbdavys turi prisiimti jau anksčiau perimamų darbuotojų darbo sutartyse sutartas sąlygas bei įsipareigojimus. Todėl pagal Direktyvoje 2001/23/EB nustatytą apsaugą ne tik užtikrinamas darbo santykių stabilumo principas, t. y. įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo reorganizavimo būdu atveju darbuotojams užtikrinamas darbo santykių tęstinumas, bet ir garantuojama, kad tęsiantis darbo santykiams darbuotojo darbo sutarties sąlygos nepablogės. Darbo kodekso 138 straipsnyje nustatyta darbuotojo teisių apsauga apsiriboja tik darbuotojo teisės neprarasti darbo užtikrinimu, tačiau įmonės, verslo ar jų dalių perėmėjo pareiga prisiimti įsipareigojimus perimamam darbuotojui, kylančius iš darbo sutarties, nebuvo nustatyta. Šis trūkumas išspręstas 2012-12-01 įsigaliojus Darbo kodekso pakeitimams ir papildymams. [439] Darbo kodekso 138 straipsnis papildytas 2 dalimi, nustatančia, kad verslo ar jo dalies perdavimo atveju darbo santykiai tęsiasi tokiomis pačiomis sąlygomis verslo perėmėjo įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, nepaisant verslo ar jo dalies perdavimo teisinio pagrindo. Be to nustatytas draudimas pakeisti darbo sąlygas ar nutraukti darbo sutartį dėl verslo ar jo dalies perdavimo, o apie būsimą verslo ar jo dalies perdavimą darbdavys įpareigotas informuoti darbuotoją iš anksto raštu ne vėliau kaip prieš dešimt darbo dienų, nurodant verslo ar jo dalies perdavimo datą, teisinį pagrindą, tokio perdavimo ekonominius ir socialinius padarinius darbuotojui.

Nepriklausomai nuo įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdų darbdavio pasikeitimas yra vienas iš esminių sąlygų, leidžiančių identifikuoti perdavimo faktą. Vėliau nagrinėsime ir kitus indikatorius, kuriuos išryškino Europos Teisingumo Teismas, kurių visuma, atsižvelgiant į konkrečią situaciją bei nacionalinę teisę ir praktiką, leidžia manyti, kad įvyko įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas. Juridinio asmens reorganizacijos atveju įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas dažniausiai susijęs ir su reorganizacija susijusiais organizaciniais pakeitimais, kurie neabejotinai paliečia ir darbuotojus. Tačiau šiuo būdu perduodant įmonę, verslą ar jų dalis abejonių kelia Europos Teisingumo Teismo praktikoje itin dažnai minimas organizacinio savarankiškumo kriterijus. Tiesa, ne tiek pats kriterijus, kiek jo reikšmingumo pabrėžimas norint konstatuoti patį perdavimo faktą. Lietuvos teismų praktikoje įmonės, verslo ar jų dalių identiteto išsaugojimas taip pat minimas kaip esminis kriterijus.[440]

Kiek kitaip atrodytų įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas teisinių sutarčių pagrindu. Etaloniniu tokio perdavimo būdo pavyzdžiu galėtume laikyti pirkimo-pardavimo sutartį[441], pagal kurią pardavėjas parduoda įmonę, verslą ar jų dalis. Šiuo atveju organizacinio savarankiškumo kriterijus yra ryškiau pastebimas ta prasme, kad pats tokios sutarties objektas jau yra išreiškiamas kaip iš dalies baigtinis ir apibūdinamas konkrečiais organizacinę struktūrą apibrėžiančiais požymiais. Dėl to galėtume

---

439 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 47, 96, 101, 108, 129, 136, 138, 147, 177, 183 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 116 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas. Valstybės žinios. 2012, Nr. 135-6859.

440 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-294/2012.

441 Byla C-466/07 *Dietmar Klarenberg prieš Ferrotron Technologies GmbH* [2009] ETA I-00803.

teigti, kad praktikoje teisinių sutarčių pagrindu perduodamos įmonės, verslo ar jų dalių darbuotojai yra labiau apsaugoti nuo darbo netekimo. Beje, tai lemia net ne teisinis reguliavimas, o pati situacija – būtent organizacinis savarankiškumas, sutarties pagrindu perduodamo objekto apibrėžtumas dažnai nereikalauja esminių organizacinių pokyčių. Žinoma, darbo sąlygos gali būti keičiamos – dėl to greičiausiai keisis ir darbo sutarčių sąlygos. „Darbo sąlygų" ir „darbo sutarties sąlygų" sąvokos negali būti tapatinamos, nors jos ir yra labai susijusios tarpusavyje[442]. Darbo sąlygos gali keistis ir keičiasi dėl darbo santykių dinamikos. Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju, nepriklausomai nuo perdavimo būdo, darbuotojų darbo sąlygų pasikeitimai įvyksta dažnai. Perduodant visą įmonę ar verslą darbo sąlygos keičiasi rečiau, o perduodant įmonės ar verslo dalį – dažniau. Tai logiška, kadangi perduodant visą organizacinę struktūrą su priklausiniais (turtu, darbuotojais, klientais ir kt.), organizacinė struktūra jau veikia autonomiškai – nusistovėję organizaciniai ryšiai, papročiai, darbo organizavimas. Tokiu būdu, jeigu veikla yra efektyvi, nereikalaujanti ypatingų pokyčių, greičiausiai organizaciniai pertvarkymai nėra būtini ir jie nevyksta. Įmonės ar verslo dalių perdavimo atveju, nepriklausimai nuo organizacinio savarankiškumo laipsnio, juolab, kad perduodamo subjekto savarankiškumas gali būti ir hipotetinis, įmonės ar verslo dalis paprastai inkorporuojama į jau veikiančią organizacinę struktūrą su savo specifiniais bruožais. Tad siekiant užtikrinti efektyvų veikimą, organizaciniai aspektai turi būti suderinti, o tai reiškia, kad būtini organizaciniai pokyčiai. Ar pokyčiai apims tik darbo sąlygų pasikeitimą, ar pareikalaus ir darbo sutarčių pakeitimų, priklauso nuo konkrečios situacijos ir pokyčių esmingumo.

Pirkimas-pardavimas toli gražu nėra vienintelis būdas perduoti įmonę, verslą ar jų dalis teisinių sutarčių pagrindu. Nemaža dalis Europos Teisingumo Teismo praktikos atsirado dėl ginčų, kilusių iš įmonės, verslo ar jų dalių nuomos teisinių santykių[443]. Analizuojant įmonės, verslo ar jų dalių nuomos, kaip perdavimo pagrindo, atvejus, būtina įvertinti tai, kad nuoma sietina su laikinumu. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.477 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad pagal nuomos sutartį viena šalis (nuomotojas) įsipareigoja duoti nuomininkui daiktą laikinai valdyti ar juo naudotis už užmokestį, o kita šalis (nuomininkas) įsipareigoja mokėti nuomos mokestį[444]. Taigi vienas iš esminių tokių teisinių santykių bruožų – jo laikinumas. Vertinant tokius teisinius santykius darbo teisės principų, o ypač darbo santykių stabilumo principo užtikrinimo požiūriu, galima teigti, kad šis principas dėl tokių sandorių įgyvendinamas gana komplikuotai, o kartais apskritai neužtikrinamas. Todėl perduodant įmonę, verslą ar jų dalis pagal nuomos sutartis ypač reikšmingas yra darbuotojų garantijų klausimas. Pirmiausia dėl jau mūsų minėtų organizacinių pertvarkymų. Jeigu įmonė, verslas ar jų dalys yra nuomojamos, t. y. perduodamos kitam subjektui laikinai kartu su darbuotojais bei kitais materialiais bei nematerialiais ištekliais ir iškyla būtinybė perduodamos

---

442 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 397.

443 Byla 287/86 *Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark prieš Ny Mølle Kro* [1987] ETA I-05465; Byla 324/86 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark prieš Daddy's Dance Hall A/S* [1988] ETA I-00739; Byla 101/87 *P. Bork International A/S, en règlement judiciaire prieš Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, en qualité de mandataire de Birger E. Petersen, ir Jens E. Olsen ir kiti prieš Junckers Industrier A/S* [1988] ETA I- 03057.

444 Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.

įmonės ar verslo dalį adaptuoti prie jau veikiančios organizacinės struktūros dėl ko gali atsirasti ekonominės, technologinės ar organizacinės priežastys, darbuotojų garantijų užtikrinimo, o ypač darbo vietų išsaugojimo problema tampa ypač opi. Dėl tokio perdavimo nuomos sutarties pagrindu, atsiradus reikalui keisti darbuotojų darbo sąlygas, o galbūt ir darbo sutarčių sąlygas, darbuotojai tampa pažeidžiami – dėl laikino sandorio bei darbo sutarčių sąlygų pasikeitimo ar, pavyzdžiui, struktūrinių pertvarkymų, jie gali netekti darbo. Šis aspektas ypač svarbus ir reikalaujantis ne tik gilios teisinės analizės, bet ir galbūt nacionalinės teisės normų tobulinimo.

Įmonė, verslas ar jų dalys gali būti perleidžiamos ir kitų civilinių sutarčių pagrindu, pavyzdžiui, panaudos ar dovanojimo sutartimi. Perdavimo problematika tiek perduodant įmonę, verslą ar jų dalis reorganizavimo būdu, tiek ir teisinių sandorių būdu susijusi su garantijų darbuotojams išsaugojimu. Nors Tarybos Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo bei daugelio valstybių nacionalinė praktika numato, kad pats perdavimas negali būti pagrindu nutraukti darbo santykius, tačiau kaip tokio perdavimo pasekmė atsirandančios ekonominės, techninės ar organizacinės priežastys kaip tik ir yra darbo sutarčių nutraukimo pagrindas. Taigi jeigu pats įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas yra laikinas, įvykęs laike apribotos sutarties pagrindu, ir po perdavimo atsiranda tam tikros svarbios priežastys, pripažįstamos teisėtomis nutraukti darbo santykius, kyla pagrįstų abejonių, ar tokiais atvejais bus tinkamai užtikrinta darbuotojų teisių apsauga. Taigi tokiu atveju galima rizika, kad dėl laikinų verslo sprendimų kyla problemų su darbo santykių saugumo lygmens užtikrinimu ir darbuotojai dėl tokių iš esmės laikinų sprendimų gali netekti darbo. Siekiant užtikrinti, kad būtų pasiekti Direktyvoje 2001/23/EB nustatyti tikslai ir tinkama darbuotojų teisių apsauga įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju, ypač atkreipiant dėmesį į jau aptartus laikinumo faktorius, dėl kurių darbuotojai gali netekti darbo, tobulintinas teisinis reglamentavimas.

Daiva Petrylaitė nagrinėdama Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimo Lietuvos darbo teisėje problematiką šį įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdą įvardina kaip paslaugų pirkimo sutartį[445]. Autoriaus nuomone, tokia pozicija turėtų būti patikslinama. Be abejonės, Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje[446] minimos paslaugų pirkimo sutartys, tačiau manytina, kad ne pati tokio pobūdžio sutartis, kaip įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo teisinis pagrindas, yra reikšminga, o pats funkcinių paslaugų perleidimas kitam subjektui. Tai yra tokia situacija, kai keičiasi paslaugų teikėjas, pavyzdžiui, teikiantis vienokio ar kitokio pobūdžio paslaugas subjektas nusprendžia savo verslą perleisti kitam subjektui ar subjektams. Paprastai naujam paslaugos teikėjui perduodamas ir personalas bei materialūs ir nematerialūs ištekliai. Kitaip tariant, įmonės, verslo ar jų dalių perėmėjui perduodamas organizacinį savarankiškumą turintis subjektas. Šiuo atveju reikia pasakyti, kad paslaugų teikimo perdavimas nėra visiškai grynas įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo būdas. Paprastai greta vyksta

---

445 Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje.* Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 269.

446 Byla C-209/91 *Anne Watson Rask ir Kirsten Christensen prieš Iss Kantineservice A/S* [1992] ETA I-05755; Byla C-392/92 *Christel Schmidt prieš Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* [1994] ETA I-01311 ir kt.

ir kiti procesai – įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas pagal civilines sutartis (pirkimas-pardavimas, nuoma ir kt.). Toks funkcinių paslaugų teikimo perleidimas Europos Teisingumo Teismo pripažįstamas kaip verslo dalies perdavimas. Tokia praktika yra suprantama, kadangi paprastai paslaugų teikėjai keičiami iš ekonominių paskatų – siekiant minimizuoti sąnaudas. Atsiradus galimybei gauti tam tikras paslaugas pigiau, jos yra perkamos iš mažesnes kainas siūlančių tiekėjų. Svarbiausiu kriterijumi Europos Teisingumo Teismas čia įvardija mūsų jau analizuoto stabilaus ekonominio vieneto perdavimą, t. y. tikruoju įmonės, verslo ar jų dalių perdavimu negalima laikyti trumpalaikių paslaugų teikėjų pasikeitimo ar vienkartinių darbų atlikimo.

Įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atvejų padaugėjo nacionalinėse rinkose atsiradus tarpvalstybiniam elementui bei segmentuojantis tam tikroms ekonominėms veikloms (pavyzdžiui, paslaugų teikimo sektoriuje). Reikia pripažinti, kad „kietas" teisinis reguliavimas šiems procesams neleistų normaliai vykti, todėl tam tikras sąlyginis nereguliavimas, arba, kitaip tariant, didesnė civilinės teisės įtaka sudaro prielaidas lanksčiam šių procesų reglamentavimui. Šiuo atveju darbo teisės pagrindinis uždavinys - surasti atsvarą visiškam lankstumui per tam tikras apsaugines normas. Be to, svarbu suprasti, kas yra laikoma perdavimu, o kas – ne. Kokias kriterijais apibrėžiamas įmonės verslo ar jų dalių identiteto išsaugojimas? Šiuos aspektus toliau ir nagrinėsime.

3.1.2. Veiklos tapatumo sąlyga nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės

Identiteto išsaugojimo problematika nagrinėtina dėl to, kad būtent įmonės, verslo ar jų dalių veiklos tapatumo išsaugojimas liudija patį perdavimo faktą, kuomet turi būti užtikrinamas darbo santykių tęstinumas su darbuotojais bei jiems taikomos įstatymų nustatytos garantijos ir apsauga, neleidžianti nutraukti darbo santykių darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės.

Viena iš pirmųjų ir svarbiausių Europos Teisingumo Teismo išnagrinėtų bylų dėl įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo kitam darbdaviui buvo *Spijkers* byla[447]. Šioje byloje Europos Teisingumo Teismas pasisakė dėl kriterijų, kuriais remiantis galima nustatyti, ar įvyko įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas. Byloje į Europos Teisingumo teismą kreipėsi Olandijos teismas, prašydamas išaiškinti, ar įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimu laikytina situacija, kai perdavimo metu perduodamas turtas, žaliavos bei perkeliami perdavėjui priklausantys darbuotojai, taip pat ar perdavimui turi įtakos faktas, kad nėra perėmėjui perduoti perdavėjo klientai. Reikia pažymėti, kad Europos Teisingumo Teismas šioje byloje pirmą kartą pažymėjo, kad siekiant suprasti šių klausimų esmę juos reikia vertinti Direktyvos 77/187 kontekste, kuri buvo priimta atsižvelgiant *inter alia* į Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutarties 100 straipsnį, kurios preambulėje nustatytas tikslas užtikrinti darbuotojų apsaugą keičiantis darbdaviui, o ypač užtikrinant jų teises. Tokiu būdu Europos Teisingumo Teismo buvo pripažinta, kad Direktyva keičiantis darbdaviui siekiama užtikrinti darbo santykių tęstinumą, kai perduodama įmonė, verslas

[447] Byla 24/85, *Jozef Maria Antonius Spijkers prieš Gebroeders Benedik Abattoir CV ir Alfred Benedik en Zonen BV.* [1986] ETA I-01119.

arba įmonės ar verslo dalis. Vien nuosavybės teisės perdavimas arba neperdavimas iš esmės neturi įtakos darbuotojų teisių apsaugai ir nelaikytinas įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimu. Teismas išryškino kriterijus, kuriuos mes vadiname *Spijkers* kriterijais, kada galima manyti, kad įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas įvyko. Siekiant nustatyti perdavimo faktą, Teismo manymu, svarbūs šie kriterijai:

a) įmonės ar verslo rūšis;
b) materialaus turto (pastatų ir kilnojamojo turto) perdavimas arba neperdavimas;
c) nematerialaus turto vertė perdavimo metu;
d) faktas, ar naujasis darbdavys parėmė daugumą darbuotojų;
e) faktas, ar buvo perimti klientai;
f) ar prieš ir po perdavimo atliekama veikla yra panaši – jos panašumo laipsnis;
g) šios veiklos sustabdymo trukmė.

Šiais kriterijais aiškindamas įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo sąvoką Europos Teisingumo Teismas nuosekliai vadovavosi ir vėlesnėse bylose[448]. Europos Teisingumo Teismas, be kita ko, išgrynindamas kriterijus pažymėjo, kad visos šios aplinkybės yra tik atskiri atliktino visapusiško įvertinimo aspektai ir jos negali būti vertinamos izoliuotai, t. y. nustatant, ar įvyko perdavimo faktas ar ne, kriterijai vertintini kompleksiškai. Tokia Teismo pozicija reikštų, kad nacionaliniai teismai kiekvienu konkrečiu atveju privalo sisteminiu požiūriu vertinti kriterijų visetą, kad būtų galima konstatuoti įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimą. Europos Komisija savo ataskaitoje taip pat pažymėjo, kad visi šie kriterijai tėra būtinos įvertinti visumos daliniai aspektai ir todėl negali būti vertinami atskirai[449].

Atsižvelgiant į tokią Teismo praktiką pagrindiniai reikalavimai įmonės, verslo ar jų dalių perdavimui gali būti skirstomi taip:

– išlaikoma ūkio subjekto tapatybė;
– perdavimo procesas, t. y. turto, didelės darbuotojų dalies įvertinant tiek perduodamo personalo skaičių, tiek ir perduodamas kompetencijas naujam darbdaviui;
– įmonės, verslo ar jų dalių perėmėjas turi vykdyti tokią pačią ar panašią veiklą, naudodamas perimtąjį personalą ir/ar turtą be esminės veiklos pertraukos.

Šiuo atžvilgiu taip pat yra svarbu koks yra įmonės ar verslo arba jų dalių veiklos tipas, t. y. kokia konkrečia veikla yra verčiamasi prieš ir po įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo. Pagal Europos Teisingumo Teismo praktiką tuose ekonominės veiklos

448 Byla C-29/91 *Dr. Sophie Redmond Stichting prieš Hendrikus Bartol ir kt.* [1992] ETA I-03189; Byla C13/95 *Ayse Süzen prieš Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* [1997] ETA I-01259; Byla C-340/01 *Carlito Abler ir kiti prieš Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH* [2003] ETA I-14023; Bylos C-232/04 ir C-233/04 *Nurten Güney-Görres (C-232/04) ir Gul Demir (C-233/04) prieš Securicor Aviation (Germany) Ltd ir Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG.* [2005] ETA I-11237 ir kt.

449 Commision Report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employee's rogts in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. Brussels, 18.6.2007, COM (2007) 334 final.

sektoriuose, kuriuose gamybos ir / ar darbo veiklos procesai yra paremti darbo jėgos poreikiu, veiklai atlikti reikalingas didelis darbuotojų skaičius bei jų sugebėjimai, organizuota darbuotojų grupė galėtų būti prilyginama ūkio subjektui[450]. Toks darinys iš esmės išlaiko tapatybę po įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo ir naujas darbdavys tęsdamas perduotojo subjekto veiklą panaudoja darbuotojus bei jų gebėjimus po perkėlimo. Kitaip tariant, tokia darbuotojų grupė neturi „išnykti" po perkėlimo, nes tokia situacija galėtų būti vertinama kaip paprastas darbuotojų perkėlimas iš vieno darbdavio į kitą. Ir štai, kita vertus, tose ekonominės veiklos srityse, kuriose nėra svarbi darbo jėga, o pavyzdžiui, reikalingos specialios technologijos, žinios ar galbūt nematerialus turtas, duomenys ar pan., įmonės, verslo ar jų dalių perkėlimas gali įvykti ir neperkeliant ženklios darbuotojų dalies[451] – Europos Teisingumo Teismo praktikoje ne kartą yra pažymėta, kad aplinkybės, jog veiklą vykdo vienas darbuotojas, neužtenka, kad būtų atsisakyta taikyti Direktyva 2001/23/EB numatomos apsaugos, t. y. ūkio subjektą gali sudaryti ir vienas darbuotojas[452]. Be to, reikia pažymėti, kad atsižvelgiant į rinkų dinamiką ir ekonominės sanklodos sparčią kaitą, verslo sampratą ir struktūras taip pat gerokai keičiasi, todėl nusistovėjusi praktika dėl įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo iš esmės komplikuota, nes atsakymo į klausimą, kaip reikėtų suprasti atvejį, kai perkeliamas darbuotojas su „*know-how*", neperduodant tam tikros savarankiškos organizacinės struktūros, Europos Teisingumo Teismo praktika nepateikia. Praktikoje dažnai pasitaiko tokia situacija, kai didžiulę apyvartą turintis ūkio subjektas turi tik kelis darbuotojus ir intelektinį turtą (potencialą). Tokiam subjektui nusprendus atsisakyti verslo dalies, pavyzdžiui, konkretaus produkto kūrimo (kad ir specialios programinės įrangos) ir civilinių sutarčių pagrindu tą dalį perduoti kitam ūkio subjektui, kitam juridiniam asmeniui būtų perduodamas vienas ar keli darbuotojai, turintys intelektinį potencialą ar valdantys intelektinį turtą. Tokiam perdavimui, autoriaus nuomone, būtų gana sunku pritaikyti *Spijkers* kriterijų visetą, juolab, kad konkrečiai atsiradusioje situacijoje Europos Teisingumo Teismui galėtų tekti peržiūrėti suformuotą praktiką, kadangi akivaizdu, kad Teismo įvardinti kriterijai nėra absoliutūs konkrečiose situacijose ir, priklausomai nuo veiklos specifikos, apskritai gali netikti.

Tarybos Direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 1 straipsnis nustato, kad Direktyva yra taikoma teisinio perdavimo arba susijungimo

---

450 Bylos C-127/96, C-229/96, C-74/97 *Francisco Hernández Vidal SA prieš Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez ir Contratas y Limpiezas SL (C-127/96), Friedrich Santner prieš Hoechst AG (C-229/96), ir Mercedes Gómez Montaña prieš Claro Sol SA ir Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe) (C-74/97)* [1998] ETA I-08179; Byla C-151/09 *Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) prieš Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe ir Ministerio Fiscal* (Teismo praktikos rinkinys 2010).

451 Byla C13/95 *Ayse Süzen prieš Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* [1997] ETA I-01259; Byla C-340/01 *Carlito Abler ir kiti prieš Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH* [2003] ETA I-14023; Bylos C-173/96, C-247/96 *Francisca Sánchez Hidalgo ir kt. prieš Asociación de Servicios Aser ir Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96), ir Horst Ziemann prieš Ziemann Sicherheit GmbH ir Horst Bohn Sicherheitsdienst (C-247/96)* [1998] ETA I-08237.

452 Byla C-392/92 *Christel Schmidt prieš Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen* [1994] ETA I-01311; Byla C-458/05 *Mohamed Jouini ir kiti prieš Princess Personal Service GmbH (PPS)* [2007] ETA I-07301 ir kt.

atveju perduodant įmonę, verslą arba įmonės ar verslo dalį kitam darbdaviui. Tačiau šis perdavimas Direktyvos 1 straipsnio b) punkto yra aiškiai saistomas vienos sąlygos – perdavimas turi įvykti išlaikant ūkio subjekto tapatybę, t. y. išlaikant organizuotą išteklių grupę, kurios tikslas yra ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ta veikla yra pagrindinė, ar pagalbinė. Tai štai *Spijkers* kriterijai detalizuoja tapatybės išsaugojimo, kaip būtinos sąlygos pripažįstant įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perkėlimą, buvimą. Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnyje nurodyta tapatybės sąvoka neturėtų būti vertinama kaip organizacinis perduodamos įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies organizacinis savarankiškumas. Toks supratimas būtų aiškiai per siauras. Akivaizdu, kad Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio a) punktas yra saistomas ir apribojamas to paties straipsnio b) punkto. Tai reikštų, kad netinkamas tapatybės išsaugojimo aiškinimas iš esmės pasikėsintų į Direktyvos iškeltus tikslus. Dėl šios priežasties analizuojant tapatybės išsaugojimo sąlygos turinį svarbu atkreipti dėmesį į du aspektus:

a) organizacinį perduoto subjekto aspektą ir
b) ekonominės veiklos tęstinumo aspektą.

Vertinant, ar juridinį faktą galima laikyti įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perleidimu, atsižvelgtina į tai, ar perduotas subjektas išlaiko organizacinį savarankiškumą, t. y. ar yra išlaikoma organizuota išteklių grupė. Išteklių grupė galėtų būti suprantama kaip tarpusavyje sąveikaujančių elementų visuma, gebanti iš esmės veikti ir savarankiškai – perimti darbuotojai, kartu su materialiu ar nematerialiu turtu, perimti klientai ir pan. Tai galėtų būti iš esmės atskiras organizacinis darinys, gebantis veikti savarankiškai. Be jokios abejonės, kaip jau ir minėjome, *Spijkers* kriterijai vertintini kaip sudarantys visetą ir kartu labai priklausomi nuo konkrečios situacijos. Tai reikštų, kad galimi ir tokie atvejai, kai organizacinis perduoto objekto savarankiškumas yra tik hipotetinis, pavyzdžiui, perdavus įmonės ar verslo dalį nėra perduodama pakankamai darbuotojų, tačiau akivaizdu, kad priėmus naujus darbuotojus ar įmonės, ar verslo dalies perėmėjus perskirsčius personalą perduotoji dalis galėtų funkcionuoti savarankiškai. Tas pats pasakytina ir apie, pavyzdžiui, materialių ar nematerialių išteklių visišką ar dalinį perdavimą, kai dalies išteklių nebuvimas galėtų reikšti, kad perduodamas subjektas negali veikti savarankiškai, tačiau akivaizdu, kad suteikus tam tikrus išteklius organizacinis savarankiškumas atsirastų. Todėl būtų galima daryti išvadą, kad organizacinis perduoto subjekto aspektas daugeliu atvejų net nėra esminis. Kaip jau ir minėjome, vien aplinkybė, kad perduodamas subjektas negali dėl tam tikrų funkcinių ryšių nebuvimo savarankiškai veikti, negalima pakankamai konstatuoti, kad esant tokiai situacijai įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas nėra galimas. Kitaip tariant, siekiant išsaugoti tapatybę Direktyvos 2001/23/EB 1 straipsnio 1 dalies b) punkto prasme būtina išsaugoti ne tiek organizacinį savarankiškumą, kiek tarp perduodamų įvairių elementų egzistuojantį funkcinį ir tikslinį ryšį, kuris perėmėjui sudaro galimybę juos naudoti konkrečiai ekonominei veiklai vykdyti net ir tais atvejais, kai jie yra integruojami jau į egzistuojančią organizacinę struktūrą[453].

[453] Byla C-466/07 *Dietmar Klarenberg prieš Ferrotron Technologies GmbH* [2009] ETA I-00803; *Generalinio advokato Mengozzi išvados, pateiktos 2008 m. lapkričio 6 d., 44 punktas.*

Kur kas svarbesnis yra ekonominės veiklos tęstinumo aspektas. Tarybos Direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies b) punktas nustato, kad organizuotos išteklių grupės tikslas turi būti ūkinė veikla, nepriklausomai nuo to, ar ji pagrindinė, ar pagalbinė. Tad organizacinis savarankiškumas yra siejamas su veiklos tęstinumo sąlyga. Tai reiškia, kad perduodamas subjektas ne tik gali po perdavimo būti identifikuojamas kaip gebantis būti savarankiškas, bet turi tikslą ir turi turėti gebėjimą vykdyti tam tikrą ūkinę veiklą. Šiuo atveju taip pat labai svarbu, kad ūkinė veikla, kuria perduota įmonė, verslas arba įmonės ar verslo dalis versis, būtų panaši į tą, kuria perduotasis subjektas vertėsi iki perdavimo. Taigi labai svarbus yra prieš ir po perdavimo atliekamos ūkinės veiklos panašumo laipsnis. Kuo veikla panašesnė, tuo daugiau požymių, kad įvyko įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimas, ir atvirkščiai – kuo veiklos pobūdis po perdavimo labiau skiriasi nuo buvusios iki perdavimo, tuo daugiau abejonių, ar įvyko perdavimas Direktyvos 2001/23/EB prasme. Tokia situacija, matyt, labiau vertintina, kaip paprastas darbuotojų perkėlimas darbdavių susitarimu, kurio metu darbo sutartys su perduodančiu darbuotojus darbdaviu nutraukiamos, o su perimančiu - sudaromos naujos, t. y. darbuotojui užtikrinama teisė išsaugoti savo darbą, tačiau dėl naujų darbo sutarties sąlygų jis turi derėtis iš naujo. Darbo santykių stabilumo principas įgyvendinamas siauriau – apsiribojama tik tuo, kad darbuotojas nepraranda darbo apskritai, tačiau jo padėtis, palyginti su jau išsiderėtomis darbo sutarties sąlygomis su perduodančiuoju darbdaviu, gali pablogėti – sudarant naują darbo sutartį šalys dėl darbo sutarties sąlygų turi derėtis iš naujo, o tai reiškia, kad gali būti susitariama dėl bet kokių, net ir blogesnių, palyginti su ankstesnėmis, darbo sutarties sąlygomis.

Reikia pažymėti, kad organizacinio ir ekonominio veiklos tęstinumo aspektai ypač svarbūs yra perduodant įmonės ar verslo dalį. Teisinio perdavimo ar sujungimo / prijungimo atvejais perdavus visą įmonę ar verslą abejonių dėl organizacinio savarankiškumo išsaugojimo bei ekonominės veiklos tęstinumo galimybių praktiškai nekyla. Tokiais atvejais dažniausiai perduodamas visas subjektas jo nedalant. Dažnu atveju keičiasi perduodamų subjektų vadovaujančios grandys ar perskirstomi organizaciniai įgaliojimai, tačiau toks perskirstymas iš principo negali padaryti įtakos šio subjekto savarankiškumui ir vien vadovaujančių asmenų pasikeitimas jam neturi reikšmės[454].

Kitokia situacija susiklosto įmonės ar verslo dalies perleidimo atveju, kai perdavimas apima ne visą subjektą, o jo struktūrinį vienetą ar funkciniais ryšiais susijusių elementų dalį. Taigi tiek dalies perdavimo atveju, tiek ir padalijimo / išdalijimo būdu perduodant įmonės ar verslo dalį organizacinio savarankiškumo išsaugojimo bei ekonominės veiklos tęstinumo aspektų įrodinėjimas yra sudėtingesnis. Šiuo atveju, kaip jau ir minėta, atsiranda daugiau galimų *Spijkers* kriterijaus elementų modifikacijų ir šių elementų vertinimas tampa labai svarbus.

Analizuojant skaidymo būdu perleidžiamos įmonės ar verslo dalies problematiką tikslinga trumpai aptarti galimus jau minėtų organizacinio bei ekonominės veiklos tęstinumo aspektų pasireiškimo būdus. Jau padarėme išvadą, kad organizacinio

[454] Byla C-151/09 *Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) prieš Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe ir Ministerio Fiscal* [2010] (Teismo praktikos rinkinys 2010).

savarankiškumo aspektas nėra tiek svarbus, arba tiksliau pasakius – yra labiau priklausomas nuo įvairių papildomų veiksnių (tokių kaip ištekliai, vieta organizacinėse struktūrose ir pan.), todėl organizacinį savarankiškumą turėtume suprasti ne kaip organizacinį-struktūrinį vienetą, gebantį veikti savarankiškai, o kaip funkciniais ryšiais susijusius elementus, gebančius funkcionuoti iš dalies ar visiškai savarankiškai, visiškai nepaisant to, ar šiam funkcionavimui būtini papildomi veiksniai ar ištekliai (pvz., darbuotojai, medžiagos, klientai), ar ne.

Analizuojant ekonominės veiklos tęstinumo užtikrinimo aspektą reikia atkreipti dėmesį į kelis svarbius dalykus. Kaip jau minėjome, Tarybos Direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo 1 straipsnio 1 dalies b) punkte nurodytos ūkio subjekto tapatybės sąvokos vienas iš elementų yra veiklos tęstinumas. Dabartinės lietuvių kalbos žodyne viena iš žodžio „tęsti" reikšmių nurodyta „vykdyti toliau"[455]. Analizuojant įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perdavimo atvejį mums svarbu tai, ar perduotasis subjektas geba vykdyti ir / ar vykdo savo funkcijas po perdavimo. Būtent šis gebėjimas tęsti savo veiklą, nors ir ne visuomet tiesiogiai, o kaip jau minėjome, ir naudojantis papildomais elementais, suponuoja įmonės ar verslo dalies apibrėžtį. Jeigu nekreiptume dėmesio į ekonominės veiklos tęstinumo kaip ūkio subjekto tapatybės elemento išskirtinę svarbą, greičiausiai negalėtume tinkamai identifikuoti įmonės ar verslo dalies perdavimo. Tokiu atveju nebūtų jokio skirtumo tarp analizuojamos situacijos ir paprasto turto perdavimo sandorio. Europos Teisingumo Teismas nuo pat *Spijkers* bylos ypatingą dėmesį skyrė įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalies perėmėjo gebėjimui tęsti ar parimti perdavėjo profesinę ar analogišką veiklą[456]. Generalinis advokatas G F. Mancini byloje *Berg ir Busschers*[457] pažymėjo, kad perduodamo ūkio subjekto gebėjimas neprarasti tapatybės iš esmės sutampa su jo gebėjimu išlikti veikliu ir gyvybingu[458]. Tai reikštų, kad perduodama įmonės ar verslo dalis iš esmės turi funkcionuoti ar bent gebėti funkcionuoti taip, kaip funkcionavo iki perdavimo ir vykdoma veikla, o tiksliau jos rezultatas turi būti panašus į ankstesnįjį. Beje, Teisingumo Teismas šiuo klausimu ne visuomet buvo nuoseklus. Pavyzdžiui, *Süzen*[459] byloje jis nurodė, kad vienintelė aplinkybė, jog senosios ir naujosios sutarties šalies teikiama paslauga yra panaši, nesuteikia galimybių daryti išvadą, kad įvyko subjekto perdavimas. Tai tik dar kartą patvirtina, kad įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atveju būtina atsižvelgti į visas reikšmingas aplinkybes, o Europos Teisingumo Teismo įvardinti kriterijai tėra fakultatyvūs, kuriuos nacionaliniai teismai turi vertinti bendrame perdavimo proceso kontekste.

---

455 Keinys, S., Klimavičius J. Ir kiti. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000, p. 842.

456 Byla 324/86 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark prieš Daddy's Dance Hall A/S* [1988] ETA I-00739; Byla C-29/91 *Dr. Sophie Redmond Stichting prieš Hendrikus Bartol ir kt.* [1992] ETA I-03189; Byla C-209/91 *Anne Watson Rask ir Kirsten Christensen prieš Iss Kantineservice A/S* [1992] ETA I-05755.

457 Bylos 144 ir 145/87 *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers prieš Ivo Martin Besselsen* [1988] ETA I-02559.

458 Generalinio advokato Mancini išvada, pateikta 1988 m. vasario 9 d. byloje *Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers prieš Ivo Martin Besselsen*.

459 Byla C13/95 *Ayse Süzen prieš Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice* [1997] ETA I-01259.

3.2. Terminuotųjų darbo sutarčių nutraukimas

3.2.1. Terminuotieji darbo santykiai lankstumo ir saugumo pusiausvyros aspektu

Neretai terminuotosios darbo sutartys įvardijamos kaip lankstesnės negu įprastos neterminuotosios, o terminuotieji darbo santykiai – nestandartiniais darbo santykiais.[460] Be abejo, tokią nuomonę formuoja terminuota sutartimi apibrėžiamų darbo santykių laikinumas, t. y. galimybė be motyvų ar priežasčių nutraukti darbo sutartį pasibaigus jos terminui. Juolab, kad paprastai nacionalinė teisė minimalaus terminuotosios darbo sutarties termino nereglamentuoja, dažniausiai nustatydama ilgiausią galimą terminuotų darbo santykių laikotarpį. Laikinumas lemia lankstumą ta prasme, kad darbdaviai (įmonės, įstaigos, organizacijos) turi galimybę laisviau modeliuoti savo veiklą, atsižvelgdami į rinkos pokyčius bei vykdydami veiklą lanksčiau derinti darbo jėgos mastus su objektyviu jos poreikiu. Tačiau, kita vertus, darbo pagal terminuotąsias sutartis formos gali būti kur kas nelankstesnės nei įprastiniai darbo santykiai.

Europos Bendrija siekdama suvienodinti pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančių darbuotojų darbo sąlygas skirtingose valstybėse narėse 1999 m. birželio 28 d. priėmė Tarybos direktyvą 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis“. Šia direktyva siekiama dviejų tikslų: užtikrinti nediskriminavimo principo taikymą ir sukurti bendruosius pagrindus, kurie neleistų piktnaudžiauti paeiliui sudarinėjant terminuotąsias darbo sutartis arba įteisinant terminuotus darbo santykius. Reikia atkreipti dėmesį, kad susitarimo šalys pripažino, jog neterminuotosios sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma. Tačiau labai svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad šalys taip pat pripažino, jog terminuotosios sutartys tam tikromis aplinkybėmis atitinka darbdavių ir darbuotojų interesus.[461]

Susitarimo 5 punkte numatytos priemonės, kurias turėtų nustatyti valstybės narės, kad nebūtų leidžiama piktnaudžiauti paeiliui sudarant terminuotąsias darbo sutartis arba nustatant terminuotus darbo santykius tais atvejais, kai nėra lygiaverčių teisinių priemonių, neleidžiančių piktnaudžiauti. Taigi valstybės narės nacionalinėje teisėje turi nustatyti: a) objektyvias priežastis, pateisinančias tokių sutarčių atnaujinimą; b) maksimalią bendrą paeiliui sudaromų terminuotųjų darbo sutarčių arba nustatomų darbo santykių trukmę; c) tokių sutarčių ar santykių atnaujinimo skaičių.

Analizuojant Europos Sąjungos valstybių narių praktiką,[462] terminuotosioms darbo sutartims sudaryti taikomus nacionalinės teisės reikalavimus, iš esmės įgyvendinančius Susitarimo tikslus, o, be to, ir nustato papildomą apsaugą darbuotojams,

---

460 Jarulaitis, M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. Jurisprudencija, 2008, 8(110): 83-89.

461 Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 200.

462 Plačiau: Caruso, B.; Sciarra, S. (eds). *Flexibility and security in temporary work: a comparative and European debate.* WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona. INT-56, 2007.

įdarbinamiems pagal terminuotąsias darbo sutartis, galima skirstyti į tris sąlyginius lygmenis:

a) reikalavimai, taikomi sudarant terminuotąją darbo sutartį;
b) reikalavimai, taikomi nustatant terminuotosios darbo sutarties terminą bei ją pratęsiant;
c) reikalavimai, taikomi nutraukiant terminuotąją darbo sutartį.

Kaip jau minėta, Susitarimo 5 punkto 1 dalyje valstybės narės įpareigotos sukurti atitinkamus apsaugos mechanizmus, neleidžiančius piktnaudžiauti sudarant bei pratęsiant terminuotąsias darbo sutartis, nustatančius maksimalią terminuotųjų darbo sutarčių trukmę bei šių sutarčių atnaujinimo skaičių. Iš tiesų praktika šiuo klausimu nėra vienalytė. Daugelis valstybių yra nustačiusios kelių rūšių reikalavimus sudarant terminuotąsias darbo sutartis. Terminuotosios darbo sutartys gali būti sudaromos tik konkrečiam darbui, konkrečioms užduotims atlikti arba esant objektyviam laikino darbo poreikiui (Prancūzija, Vokietija, Italija, Portugalija, Suomija, Lietuva, Latvija, Estija), naujai įsisteigusiose įmonėse (Vokietija, Portugalija), su pirmą kartą įsidarbinančiais ar ilgai darbo ieškančiais darbuotojais (Portugalija), tam tikruose ekonominės veiklos sektoriuose (Liuksemburgas) arba su atitinkamo amžiaus darbuotojais[463] (Vokietija, Švedija). Valstybių narių nacionalinė teisė taip pat numato ir galimybę sudaryti terminuotąsias darbo sutartis nesant objektyvių priežasčių[464] (Švedija, Ispanija, Vokietija[465]).

Valstybių narių nacionalinės teisės normos terminuotųjų sutarčių termino nustatymą bei sutarčių pratęsimą reguliuoja taip pat įvairiai. Nacionalinė teisė ilgiausią galimą terminuotųjų sutarčių terminą nustato atsižvelgdama į sutarties sudarymo pagrindą

---

463 Europos Teisingumo Teismas byloje C-144/04 (*Werner Mangold prieš Rüdiger Helm, Teismo praktikos rinkinys 2005, puslapis I-09981*) pažymėjo, kad 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis“ 8 punkto 3 dalį reikėtų aiškinti kaip nedraudžiančią nacionalinės teisės aktais, siekiant skatinti užimtumą bei neatsižvelgiant į Susitarimo įgyvendinimą, sumažinti asmenų amžiaus ribą, nuo kurios terminuotos darbo sutartys gali būti sudaromos be jokių apribojimų. Tačiau šiuo atveju reikia pažymėti, kad Teismas taip pat nurodė, jog aiškinant 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinės srities bendruosius pagrindus, 6 straipsnio 1 dalis aiškintina kaip draudžianti nacionalinės teisės aktais nustatyti galimybę be jokių apribojimų sudaryti terminuotąsias darbo sutartis, jeigu darbuotojui yra sukakę 52 metai. Atkreiptinas dėmesys, kad Tarybos direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio 1 dalis nustato, jog valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, jeigu pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

464 Švedijos nacionalinė teisė numato termino darbo sutarčiai laisva sutarties šalių valia (*angl. fixed-term-at-will; šved. allmän visstidsanställning*) nustatymo galimybę.

465 Vokietijos nacionalinė teisė numato, kad terminuotai darbo sutarčiai nereikia objektyvių pagrindų, jeigu terminuotos sutarties terminas neviršija 2 metų. Per šį terminą terminuotą darbo sutartį leidžiama pratęsti tris kartus. Be to, nereikalaujama objektyvių priežasčių sudarant terminuotąsias darbo sutartis su vyresniais nei 52 metų amžiaus darbuotojais.

(Prancūzija[466], Ispanija[467]), nustato maksimalų terminuotosios sutarties (įskaitant visus pratęsimus) terminą (Didžioji Britanija, Estija, Lietuva, Švedija, Liuksemburgas, Italija). Pratęsiant terminuotąsias darbo sutartis nacionalinė teisė gali nenustatyti galimų pratęsimų skaičiaus (Lietuva, Estija), nustatyti maksimalų galimą terminuotų sutarčių pratęsimų skaičių (Vokietija, Nyderlandai[468]), nustatyti bendrą galimą darbo pagal terminuotąją darbo sutartį trukmę per atitinkamą laikotarpį (Ispanija[469]). Atkreiptinas dėmesys, kad kai kurių valstybių nacionalinė teisė taip pat numato ir negalimumą nutraukti terminuotąją darbo sutartį iki jos termino pabaigos (Suomija, Švedija).

Pasibaigus terminuotosios darbo sutarties terminui valstybės taip pat taiko skirtingas taisykles: kai kuriose valstybėse nustatyta išeitinė išmoka (Prancūzija), privalomas darbuotojo įspėjimas apie nenumatomą terminuotosios darbo sutarties pratęsimą (Švedija). Didžiojoje Britanijoje nepratęsus terminuotosios darbo sutarties, darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Airijos teisė nustato priešingai – terminuotos darbo sutarties pasibaigimas negali būti traktuojamas kaip neteisėtas atleidimas iš darbo (*angl. unfair dismissal)*, tačiau nutraukus terminuotą darbo sutartį nepasibaigus jos terminui darbuotojas turi teisę, nepaisant darbo sutarties nutraukimo formuluotės, kreiptis į teismą dėl neteisėto atleidimo.[470]

Apibendrinant reikia pažymėti, kad skirtingų valstybių nacionalinė teisė nustato labai skirtingus reikalavimus sudarant, pratęsiant bei nutraukiant terminuotąsias darbo sutartis. Net ir detaliai neanalizuojant užsienio valstybių praktikos akivaizdu, kad nacionalinės teisės normos sukuria pusiausvyrą tarp terminuotos darbo sutarties lankstumo bei pagal ją dirbančių darbuotojų apsaugos. Nustačius mažesnius vieno lygmens reikalavimus, atitinkamai padidinami kiti, taip užtikrinantys terminuotą darbo teisinių santykių lankstumą bei saugumą.

Suteikiant terminuotajai sutarčiai lankstaus darbo organizavimo statusą bei, tarkime, liberalizuojant jos sudarymo galimybes, autoriaus nuomone, kyla pagrįstų abejonių dėl tinkamo lankstumo bei saugumo pusiausvyros užtikrinimo. Negalime nesutikti, kad terminuoti darbo santykiai yra lankstūs dėl to, kad darbdaviui jie yra ekonomiškai naudingi. Tą pagrįsti galima keliais pavyzdžiais. Pavyzdžiui, darbdavys pasibaigus sutarties terminui neturi mokėti išeitinių išmokų, išvengiama įstatymų nustatytų garantijų nėščioms moterims arba darbuotojams, auginantiems mažus vaikus ir kita. Be to,

---

466 Prancūzijos nacionalinė teisė daugeliu atvejų numato, kad terminuotos darbo sutarties terminas negali viršyti 18 mėnesių (įskaitant ir pratęsimą). Šis terminas sutrumpinamas iki 9 mėnesių, jeigu terminuota sutartis sudaroma dėl specifinių objektyvių priežasčių (pvz. skubiems darbams) ir gali būti pailginamas iki 24 mėnesių jeigu darbas vykdomas užsienyje.

467 Terminuotos darbo sutartys su neturinčiais kvalifikacijos jaunais (16-21 metų) darbuotojais jų mokymui ar baigusiais aukštąsias mokyklas ir siekiančiais įgyti praktikos gali būti sudaromos 6-24 mėnesiams.

468 Nyderlanduose taikoma vadinamoji 3x3x3 taisyklė, leidžianti sudaryti ne daugiau kaip tris vieną po kitos einančias terminuotas darbo sutartis, kurių bendras terminas negali viršyti trijų metų ir tarp jų kurios bus laikomos viena paskui kitą einančiomis, jeigu tarp jų praėjo ne daugiau nei trys mėnesiai.

469 Ispanijos nacionalinė teisė numato, kad jeigu 30 mėnesių laikotarpyje ilgiau nei 24 mėnesius darbuotojas dirba pagal terminuotą darbo sutartį, sudarytą su tuo pačiu darbdaviu, tam pačiam darbui, ji gali būti pripažinta neterminuota.

470 Fixed term contract. Ireland. [interaktyvus]. Eurofund [žiūrėta 2010-01-15]. <http://www.eurofound.europa.eu/emire/IRELAND/FIXEDTERMCONTRACT-IR.htm>.

liberaliai sudarant terminuotąsias darbo sutartis, neužtikrinant tinkamos darbuotojų darbo teisių apsaugos, darbuotojai gali būti diskriminuojami. Nekelia abejonių tai, kad žmonės, ieškodami darbo ir įsidarbindami, tikisi, jog darbo santykiai tęsis kuo ilgiau. Darbas garantuoja tam tikrą pragyvenimo lygį, užtikrina galimybes komfortiškai jaustis socialinėje aplinkoje. Tad natūralu ir tai, kad dirbantis pagal terminuotąją darbo sutartį darbuotojas *de facto* gali atsisakyti daugelio darbo įstatymų jam garantuojamų teisių. Šį aspektą Valerio de Stefano[471] savo tyrime pavadino „numanomo" arba „užslėpto grasinimo" mechanizmu (*angl. „implicit threat" mechanizm*). Taigi nors įstatymai numato ligos pašalpas, darbo laiko limitus, kolektyvinio dalyvavimo teises[472], pagal terminuotą darbo sutartį dirbantis darbuotojas gali tokiomis teisėmis nepasinaudoti tiesiog nenorėdamas erzinti darbdavio ir siekdamas kiek įmanoma ilgiau pratęsti terminuotus darbo santykius. Toks santykis lemia tai, kad darbo bei organizaciniai kaštai sumažėja darbdaviui net ir nesinaudojant esama aukštesne hierarchine padėtimi. Be to, veikiami šio mechanizmo darbuotojai gali prisiimti tokių pareigų, kurios nėra numatytos jų darbo sutartyse. Tokiu atveju darbdavio hierarchinės galios pagal terminuotąją darbo sutartį dirbančio darbuotojo atžvilgiu yra daug didesnės negu dirbančio pagal neterminuotą darbo sutartį. Tad štai būtent anksčiau minėtos priežastys kelia pagrįstų abejonių dėl nepamatuotų siekių liberalizuoti terminuotųjų sutarčių sudarymo, vykdymo arba nutraukimo reikalavimus. Be abejo, darbuotojas turi galimybę pasinaudodamas teisiniais instrumentais ginti savo pažeistą teisę teisme. Galbūt ir būtų pripažinta, kad viena arba kita terminuotoji sutartis sudaryta nesant tam pakankamo pagrindo ir darbuotojas būtų grąžintas į darbą, įpareigojant darbdavį sudaryti su juo neterminuotą darbo sutartį. Kreipimosi teisinės gynybos tikimybė iš esmės priklauso nuo to, kiek darbuotojas tikisi, kad jam bus pasiūlytas darbas pagal neterminuotą darbo sutartį. Taip pat reikia pažymėti, kad teisminio proceso trukmė bei siekis išsaugoti reputaciją dažniausiai sustabdo darbuotoją nuo aktyvios savo pažeistų teisių gynybos. Todėl darytina išvada, kad terminuotoji darbo sutartis suteikia darbdaviui ekonominį pranašumą – terminuota darbo vieta jam mažiau kainuoja, ir teisinį – terminuotoji sutartis nutraukiama lengviau. Net ir nacionalinei teisei nustačius griežtas terminuotųjų sutarčių nutraukimo prieš terminą taisykles, terminuotosios darbo sutarties terminas anksčiau arba vėliau pasibaigia, t. y. tik jai galiojant darbdaviui išlieka aktuali jos nutraukimo problema. Tuo tarpu neterminuotųjų darbo sutarčių nutraukimo galimybė pati savaime yra gana komplikuota dėl nutraukimo procedūrų, būtinybės aiškiai motyvuoti darbo sutarties nutraukimą, ir sutarties nutraukimo teisėtumo garantijų. Darbuotojui palankesni neterminuoti darbo santykiai. Juos nutraukiant dažniausiai taikomos didesnės garantijos, nei nutraukiant terminuotus. Todėl pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančių darbuotojų nediskriminavimo laipsnis - proporcingas

---

471 De Stefano, V. *Smugling-in flexibility:Temporary work contracts and the „implicite threat" mechanism.* Geneva: International Labour Organization, 2009, p. 14–23.

472 *Ibid.,* p. 30. 2003 m. atliekant tyrimą apklausus pagal terminuotąsias darbo sutartis dirbančius arba anksčiau dirbusius darbuotojus, šie nurodė, kad nenori (ar neturėjo noro) tapti profesinių sąjungų nariais, kol jie dirba (dirbo) pagal terminuotąsias darbo sutartis. Kiti darbuotojai pažymėjo, kad iš jų patirties laikinai dirbantys darbuotojai streikuoja rečiau nei turintys nuolatinį darbą. Be to, jie dažnai eina į darbą net ir sirgdami, tikėdamiesi, kad jų terminuotosios sutartys bus pratęstos joms besibaigiant.

lankstumo bei saugumo užtikrinimo, dirbant pagal terminuotąsias darbo sutartis - pusiausvyros lygiui. Kitaip tariant, liberaliai sudarant terminuotąsias darbo sutartis ir neužtikrinant atitinkamos darbuotojų apsaugos atsiranda galimybė daryti darbuotojui spaudimą („užslėpto grasinimo“ mechanizmas). Galimos darbuotojų diskriminacijos galimybę mažina terminuotųjų darbo santykių lankstumo bei saugumo užtikrinimo pusiausvyra. Kuo daugiau terminuotosios darbo sutarties šalys suderina tarpusavio interesus ir kuo labiau ši sudaryta sutartis atitinka sutarties šalių lūkesčius, užtikrinant ir darbo santykių lankstumą, ir saugumą, tuo mažesnė tikimybė, kad darbuotojai bus diskriminuojami.

3.2.2. Lietuvos teisėje įtvirtinto terminuotųjų darbo santykių nutraukimo lankstumo proporcingumo problema

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK)[473] 109-111 straipsniai nustato reikalavimus sudarant terminuotąsias darbo sutartis. DK nustatytas teisinis reguliavimas iš esmės numato priemones, neleidžiančias piktnaudžiauti sudarant terminuotąsias sutartis: nustatytas maksimalus penkerių metų terminas, draudimas sudaryti terminuotąją darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui.[474] Reikia pažymėti, kad terminuotųjų sutarčių sudarymo principus teismai vertina itin preciziškai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) yra pažymėjęs, kad pagal DK 109 straipsnį terminuota darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui atlikti gali būti sudaroma tik išimtiniais atvejais, nustatytais DK 109 straipsnio 2 dalyje. Teisėjų kolegija taip pat pažymėjo, kad LAT yra pripažinęs, jog sudarant terminuotą darbo sutartį, kai tam nėra teisinio pagrindo, pažeidžiamos darbuotojo teisės. Nustačius, kad terminuota darbo sutartis sudaryta pažeidžiant įstatymus, darbuotojo teisės turi būti ginamos.[475] Terminuotos darbo sutarties sudarymas turi būti grindžiamas objektyvia būtinybe patenkinti laikinai padidėjusį darbo jėgos poreikį, ir darbas, kurį dirbti sudaroma terminuota darbo sutartis, nėra nuolatinis – jo poreikis ar atlikimas yra objektyviai apribotas laiko (tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui).[476] Sudaryti terminuotąją darbo sutartį paprastai naudingiau darbdaviui, darbuotojo teisės ir interesai esant terminuotajai darbo sutarčiai tampa labiau pažeidžiami. Viešąjį interesą daugiau atitinka darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą užtikrinančios neterminuotosios darbo sutartys, todėl terminuotosioms darbo sutartims sudaryti įstatyme nustatyti tam tikri imperatyvieji reikalavimai. Kaip jau minėta, neleidžiama sudaryti terminuotosios darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, tačiau Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalyje numatyta išlyga, t. y., kai tai numato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Tai reiškia,

---

473 Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 64-2569.

474 Tačiau, leidžiama sudaryti terminuotą darbo sutartį nenuolatinio pobūdžio darbui, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys (LR DK 109 straipsnio 2 dalis) bei į naujai įsteigtas darbo vietas (ši nuostata yra laikina ir galios iki 2015 m. liepos 31 d.).

475 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-4/2003; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2005.

476 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-494/2009.

kad darbdaviui draudžiama pasiūlyti darbuotojui sudaryti terminuotą darbo sutartį, kai darbas yra nuolatinio pobūdžio ir įstatymai bei kolektyvinės sutartys nenumato galimybės sudaryti tokią sutartį. Bendriausia prasme darbas nėra nuolatinis, kai jis yra trumpalaikis. Vadinasi, kilus ginčui, ar darbas, kuriam atlikti yra sudaroma terminuota darbo sutartis, laikytinas nuolatiniu ar laikinu, negali būti sprendžiama pagal sutarties šalių subjektyvius vertinimus. DK 109 straipsnio 2 dalyje nustatytas darbo sutarties šalių sprendimų laisvės apribojimas yra pagrįstas darbuotojo teisių apsauga nuo galimo piktnaudžiavimo sudarant terminuotąsias darbo sutartis.[477] Vis dėlto analizuojant, ar Lietuvos nacionalinės teisės normos iš esmės atitinka anksčiau minėtasias Susitarimo nuostatas, reikėtų sutikti su T. Davuliu, kad DK 109 straipsnio 2 dalies išlyga, leidžianti sudaryti terminuotąsias nuolatinio pobūdžio darbų sutartis, jei tai numato specialūs įstatymai, net ir nesant objektyvių priežasčių, pagrindžiančių santykių terminuotumą, yra problematiška.[478] Europos Teisingumo Teismas byloje C-212/04 *Konstantinosas Adeneleris ir kiti prieš Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*[479]pažymėjo, kad 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyvos 1999/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias darbo sutartis“ priede įtvirtinto 1999 m. kovo 18 d. sudaryto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis 5 punkto 1 dalies *a* papunktis turi būti aiškinamas taip, kad jis draudžia paeiliui sudaryti terminuotąsias darbo sutartis, kai vienintelė tai pateisinanti aplinkybė yra ta, jog tai numato valstybės narės įstatymo arba kito teisės akto bendrojo pobūdžio nuostata. Priešingai, sąvoka „objektyvios priežastys“ remiantis šiuo punktu reikalauja, kad rėmimasis šia ypatinga darbo santykių rūšimi būtų pateisintas konkrečiais įrodymais, susijusiais su atitinkama veikla bei jos vykdymo sąlygomis. Vėlesnėje jurisprudencijoje Europos Teisingumo Teismas, be to, dar pažymėjo, kad vis dėlto tokie apribojimai netaikytini sudarant pirmąją arba vienintelę terminuotą darbo sutartį.[480]

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalyje numatyta galimybė sudaryti terminuotas darbo sutartis net ir nuolatinio pobūdžio darbui, jeigu tai nustato įstatymai ir kolektyvinės sutartys. Socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje turi galimybę numatyti išimtis iš įstatymo imperatyvių nuostatų, neleidžiančių sudaryti terminuotų sutarčių nuolatiniam darbui. Sudaromoms kolektyvinėms sutartims taikytini teisingumo, protingumo, sąžiningumo bei draudimo piktnaudžiauti teise principai. Taigi kolektyvinėje sutartyje nustačius aiškiai neproporcingas terminuotų sutarčių sudarymo sąlygas, tokios nuostatos galėtų būti pripažįstamos neteisėtomis.[481]

---

477 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-74/2006.

478 Davulis Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 209.

479 Byla C-212/04, *Konstantinosas Adeneleris ir kiti prieš Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)* [2006] ETA I-06057.

480 Bylos C-378/07-C-380/07 *Kiriaki Angelidaki ir kiti prieš Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymni; Charikleia Giannoudi prieš Dimosą Geropotamou; Georgiosas Karabousanosas ir Sofoklis Michopoulosas prieš Dimosą Geropotamou (Teismo praktikos rinkinys, 2009).*

481 Nekrošius, I. e*t al*. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 222.

Išimtis iš imperatyvių Darbo kodekso nuostatų, neleidžiančių sudaryti terminuotąsias darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbui taip pat gali numatyti ir įstatymai. Manytina, kad tokia nuostata būtų tinkama ją taikant pirmajai arba vienintelei terminuotajai darbo sutarčiai, kaip ir yra pažymėjęs Europos Teisingumo Teismas, tačiau kyla klausimas, ar toks teisinis reguliavimas nesudaro prielaidų paeiliui sudarant terminuotąsias darbo sutartis piktnaudžiauti teise. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad pagal įstatymą (arba kolektyvinę sutartį) sudarant terminuotąją darbo sutartį nuolatinio pobūdžio darbui, o vėliau paskesnę tokią pat sutartį darbuotojas neturi galimybės ginti savo teisės Lietuvos Respublikos darbo kodekso 111 straipsnio 3 dalyje nustatyta tvarka, kadangi tokių terminuotųjų darbo sutarčių sudarymą iš esmės legalizuoja atitinkamas įstatymas arba kolektyvinė sutartis. Taigi atsižvelgiant į anksčiau išdėstytus argumentus darytina išvada, kad terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisinis reguliavimas gali sudaryti galimybę samdyti darbuotoją nuolatiniam darbui pagal terminuotąją darbo sutartį, pavyzdžiui, kad ir nustatant maksimalų 5 metų sutarties terminą, kuriam pasibaigus su tuo pačiu darbuotoju vėl galėtų būti sudaroma terminuotoji to paties darbo sutartis (pvz., vėl 5 metams), o darbuotojas neturėtų galimybės reikalauti pripažinti tokią darbo sutartį neterminuota.[482]

Nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekse laikinąja nuostata įtvirtinta dar viena galimybė sudaryti terminuotąją darbo sutartį neterminuotam darbui. Iki 2015 m. liepos 31 d. galiosiančioje Darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalies redakcijoje numatyta, kad terminuotoji darbo sutartis taip pat gali būti sudaryta su darbuotojais, priimamais į naujai steigiamą darbo vietą.[483] Įgyvendinant šią nuostatą įstatymas taip pat numato ir įvairių saugiklių. Pavyzdžiui, tokių terminuotųjų darbo sutarčių skaičius negali viršyti pusės visų įmonės, įstaigos arba organizacijos darbo sutarčių. Neleidžiama tokių sutarčių sudaryti su darbuotojais, kurie atleisti iš darbo pagal darbo kodekso 125 arba 129 straipsnius įsigaliojus įstatymui, t. y. po 2010 m. rugpjūčio 1 d. Be to, tokios sutartys negali būti sudarytos ilgesniam laikotarpiui nei iki 2015 m. liepos 31 d. Atsižvelgiant į naująjį terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo teisinį reguliavimą, atkreiptinas dėmesys į kelis, autoriaus nuomone, svarbius aspektus. Pirmiausia pripažintina, kad terminuotųjų sutarčių sudarymą susiejus su naujų darbo vietų steigimu iš tiesų gali paskatinti užimtumo didėjimą dėl to, jog darbo rinkos dalyviai mažiau bijos kurti naujas darbo vietas, kai bus galimybė priimti darbuotojus, esant mažesnėms garantijoms. Tačiau toks laikinas įstatymų leidėjo sprendimas susilpnina darbuotojų pozicijas ir, kaip jau analizavome, sudaro prielaidas darbo teisinių santykių šalių nelygiateisiškumui. Be to, Lietuvos teisėje nėra apibrėžta naujai įsteigtos darbo vietos sąvoka. Antras svarbus aspektas, kad naujasis teisinis reguliavimas neleidžia sudaryti terminuotų darbo sutarčių su darbuotojais, kurie po Darbo kodekso nuostatų įsigaliojimo buvo atleisti iš tos pačios įmonės, įstaigos arba organizacijos pagal Kodekso 125 ar 129 straipsnį. Manytina, kad tokia nuostata pažeidžia

---

482 Toks teisinis reguliavimas buvo nuo 2009 m. gegužės 11 d. nebegaliojančio Aukštojo mokslo įstatymo 31 straipsnio. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 27-715 bei jį pakeitusio Mokslo ir studijų įstatymo 61 straipsnio 1 dalies. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 54-2140.

483 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123^1 straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*. 2010, Nr. 81-4221.

nediskriminavimo principą, kadangi apriboja ir darbdavio, ir darbuotojo pasirinkimo galimybes, esant kitiems darbo sutarties pasibaigimo atvejams. Darbo teisės subjektai negali būti diskriminuojami dėl aplinkybių, nesusijusių su dalykinėmis savybėmis. Tokio apribojimo tikslas yra aiškus – užkirsti kelią įvairiems piktnaudžiavimams viešajame sektoriuje, atleidžiant darbuotojus išmokant jiems išeitines išmokas, o vėliau juos priimant. Tačiau neaišku, kodėl įstatymų leidėjas nustatė tik šiuos du darbo sutarties nutraukimo pagrindus, pavyzdžiui, išeitinė išmoka taip pat mokama nutraukus darbo sutartį pagal Darbo kodekso 127 straipsnio 2 dalį. Trečias svarbus aspektas – įstatymo leidėjo nustatyta tokių terminuotųjų darbo sutarčių trukmė. Papildytos Darbo kodekso nuostatos reglamentuoja, kad į naujai įsteigtas darbo vietas sudaromų terminuotųjų darbo sutarčių terminas negali būti ilgesnis nei iki 2015 m. liepos 31 d. Pažymėtina, kad terminuotosios darbo sutarties terminas yra būtinoji darbo sutarties sąlyga, sulygstama darbo sutarties šalių. Taip atsiranda teisinė kolizija – įstatymų leidėjas, viena vertus, suteikdamas teisę darbo sutarties šalims susitarti dėl būtinosios darbo sutarties sąlygos, atsižvelgiant į bendruosius reikalavimus, taikomus terminuotosioms sutartims, kita vertus, šią teisę riboja. Apibendrinant reikėtų dar kartą pažymėti, kad laikinas vieno arba kito santykio teisinis reglamentavimas, ypač tokioje jautrioje socialinėje erdvėje, autoriaus nuomone, nėra pozityvus reiškinys. Reakcija į Darbo kodekso pakeitimus dažniausiai rinką paveikia daug labiau nei pačios pasikeitusios teisės normos. Teisės normai „įsigyventi“ taip pat reikia tam tikro laiko, todėl darbo teisinių santykių subjektams gana sudėtinga ja iš karto realiai pasinaudoti. Be to, ir pati praktika rodo, kad darbo teisinių santykių subjektai laikinosiomis nuostatomis pasinaudoti labai neskuba – Darbo kodekso 129–130 straipsnių 2009 m. laikinieji pakeitimai darbo rinkai jokio apčiuopiamo poveikio nepadarė.

Analizuojant terminuotųjų darbo sutarčių nutraukimo teisinį reguliavimą reikia pažymėti, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 5 dalis nustato, jog darbdavys savo iniciatyva nesant darbuotojo kaltės turi teisę nutraukti terminuotąją darbo sutartį nepasibaigus jos terminui tik:

a) ypatingais atvejais, kai nėra galimybės darbuotoją jam sutikus perkelti į kitą darbą;
b) sumokėjęs darbuotojui už likusį darbo sutarties galiojimo laiką vidutinį darbo užmokestį;
c) kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais sumokėjęs ne mažesnę negu darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką (ši nuostata galioja iki 2011 m. sausio 1 d.).

Atkreiptinas dėmesys, kad iki 2011 m. sausio 1 d. Darbo kodekso 129 straipsnis numatė galimybę kolektyvine sutartimi nustatyti ir kitokią išeitinę išmoką, tačiau ne mažesnę nei darbuotojo vieno mėnesio vidutinio darbo užmokesčio dydžio.[484] Toks teisinis reguliavimas buvo skirtas laikinai sušvelninti darbo įstatymų reikalavimus ekonominio sunkmečio laikotarpiu. Kadangi šio straipsnio tikslas kiek kitoks, giliai neanalizuosime bendrosios globalizavimo veikiamos darbo teisės problematikos, tačiau

[484] Lietuvos Respublikos darbo kodekso aktuali redakcija iki 2010-12-31. [žiūrėta 2012-05-10]. < http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389350>.

būtina pažymėti kelis labai svarbius šio laikmečio darbo santykių teisinio reguliavimo aspektus. Pirmiausia sąmoningai atkreipėme į laikinąjį terminuotųjų darbo sutarčių nutraukimo teisinį reguliavimą, kadangi šiuo atveju įstatymų leidėjo pozicija (taip pat ir pats teisėkūros procesas) formuojant darbo teisę, autoriaus nuomone, yra iš esmės ydinga. Bendrieji darbo teisės principai nustato *in favorem* darbo teisės normų taikymą darbuotojui, todėl galima daryti prielaidas, kad laikinas „krizinis" reguliavimas tėra desperatiškas bandymas, pasinaudojant teisiniais įrankiais, primesti iš anksto pasmerktą žlugti teisinį reglamentavimą. Tad, manytina, kad trečioji alternatyva tiesiog negalima, kaip prieštaraujanti bendriesiems darbo teisės principams, kadangi kolektyvinės sutarties nuostata negali nustatyti mažiau palankių darbuotojui sąlygų nei numato Darbo kodeksas. Akivaizdu, kad net ir esant Kodekso normų kolizijai, turi būti taikoma darbuotojui palankesnė nuostata (DK 11 str.).

Grįžtant prie terminuotosios darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindų reikia pažymėti, kad nutraukiant terminuotąsias darbo sutartis taikomos ypatingos taisyklės. Taigi darbdavys, norėdamas nutraukti terminuotąją darbo sutartį nepasibaigus jos terminui, negali to padaryti jei nėra ypatingų aplinkybių, iš esmės neatitinkančių darbdavio interesų. Be abejo, kaip jau minėta, teisės normos numato galimybę nepasibaigus terminui nutraukti darbo sutartį sumokėjus vidutinį darbo užmokestį, tačiau ši galimybė taip pat nėra labai palanki darbdaviui, kadangi yra susijusi su nemažomis išmokomis.

Kita vertus, tam tikrų abejonių kelia ir pati terminuotosios sutarties nutraukimo galimybė be objektyvių priežasčių. Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje neretai pažymima, kad darbo stabilumas yra svarbiausias darbuotojų apsaugos elementas[485]. Taip pat pripažintina, kad darbuotojui vertybė yra darbas, už kurį jis gauną atlyginimą. Atlyginimas už darbą šiuo požiūriu vertintinas kaip resursai asmeniniams poreikiams tenkinti. Taigi diskutuotina įstatymo nustatyta galimybė ir nesant ypatingų atvejų nutraukti terminuotą darbo sutartį, už likusį darbo sutarties galiojimo laiką sumokant darbuotojui vidutinį darbo užmokestį. Juolab, kad šiuo pagrindu nutraukdamas darbo sutartį darbdavys neprivalo darbo sutarties nutraukimo pagrįsti kokiomis nors priežastimis, neprivalo darbuotojo įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, taip pat nėra saistomas buvimu arba nebuvimu galimybės perkelti darbuotoją į kitą darbą.[486] Dar daugiau pagrįstų abejonių kėlė galimybė sumažinti išeitinę išmoką iki kolektyvinėje sutartyje numatytos minimalios[487]. Atsižvelgiant į bendruosius darbo teisės principus bei įstatymo nustatytus teisinio reguliavimo tikslus, galima daryti prielaidas, kad nemotyvuotai nutraukus terminuotąją darbo sutartį nepasibaigus jos terminui iš esmės pažeidžia darbuotojo interesus ir toks sąlyginis terminuotosios darbo sutarties

---

485 *Žr.:* Byla C-144/04 *Werner Mangold prieš Rüdiger Helmi* [2005] ETA I-09981; Bylos *Kiriaki Angelidaki ir kiti prieš Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (C-378/07), Charikleia Giannoudi prieš Dimosą Geropotamou (C-379/07) ir Georgiosas Karabousanosas bei Sofoklis Michopoulosas prieš Dimosą Geropotamou (C-380/07)* [2009] ETA 00000.

486 2003 m. gruodžio 29 d. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Teisėjų senato nutarimas Nr. 44 „Dėl Darbo kodekso normų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), taikymo teismų praktikoje A2-20. *Teismų praktika*. 2003, Nr. 20.

487 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios.* 2009, Nr. 93-3993.

nutraukimo lankstumas nėra proporcingas darbuotojų apsaugai. Kita vertus, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas taip pat nenumato jokių apribojimų nutraukti darbo sutartį darbuotojo prašymu nepasibaigus jos terminui. Toks teisinis reguliavimas sukuria prielaidas lankstumo bei saugumo disproporcijai darbdavio atžvilgiu.

Apibendrinant būtų galima prieiti išvados, kad sudaromos terminuotosios darbo sutarties šalių – darbuotojo ir darbdavio – lūkesčiai bei interesai geriausiai gali būti suderinti tik užtikrinus darbo santykių lankstumo bei saugumo pusiausvyrą. Per daug sumažinus apsaugą ir padidinus lankstumą daugiau naudos tenka darbdaviui, tačiau padidėja darbuotojų diskriminavimo galimybė. Ir atvirkščiai, pernelyg suvaržius lankstumo galimybes bei padidinus darbuotojų apsaugą, saugiau jaučiasi darbuotojas, tačiau mažiau naudos tenka darbdaviui. Pagrindinis tokią pusiausvyrą užtikrinantis instrumentas – socialinių partnerių derybomis pasiektas įstatymų leidėjo legalizuotas kompromisas. Saugumo bei lankstumo pusiausvyra pasiekiama suderinus darbo teisinių santykių subjektų – darbdavio bei darbuotojų – interesus, sumažinus vienos iš šalių subjektinių teisių mastą vienu aspektu, ir atitinkamai jį padidinus kitu aspektu.

IV. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS TVARKA

Darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisėtumas užtikrinamas ne tik darbdavio pareiga pagrįsti darbo sutarties nutraukimą svarbiomis priežastimis, tačiau ir būtinybė laikytis darbo santykių nutraukimo procedūrų. Tokiu būdu darbo sutarties nutraukimo tvarka vertintina kaip teisėtumo bei darbo santykių saugumo užtikrinimo garantas. Dėl to, galime daryti prielaidas, kad darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės tvarka taip pat yra labai svarbi diskutuojant apie darbo santykių lankstumą ir saugumą. Kuo ši tvarka daugiau nustato pareigų darbdaviui ir yra griežtesnė, tuo daugiau darbdaviai randa argumentų dėl darbo santykių nelankstumo. Iš dalies su tuo galima būtų sutikti – pats darbo sutarties nutraukimo administravimas turi poveikį darbo santykių lankstumui. Kita vertus, darbo santykių specifika reikalauja tam tikros atsvaros. Manytume, kad tokia atsvara, kuria siekiama darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyros, galėtų būti jau mūsų aptartos darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės atveju darbuotojams taikomos garantijos. Lietuvos teismų praktikoje gana vienareikšmiškai pripažįstama, kad darbo sutarties nutraukimo teisėtumą nulemia ne tik įstatyme nustatyto pagrindo buvimas, bet ir tinkamai įvykdyta darbuotojo atleidimo procedūra.[488]

TDO Konvencijos Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 7 straipsnyje nustatyta, kad darbo santykiai su darbuotoju negali būti nutraukti dėl priežasčių, susijusių su jo elgesiu ar darbu, kol jam nesuteikta galimybė apsiginti. Tokia nuostata iš esmės įtvirtina darbuotojo teisę gintis. Tai suprantama, kadangi darbo santykių nutraukimas daro didelę įtaką ne tik darbuotojo socialiniam statusui, bet ir gali turėti reikšmės ateityje, pavyzdžiui, neteisėtai atleidus darbuotoją dėl neva netinkamo darbo, jo karjeros galimybės gali komplikuotis. Pažymėtina, kad ši Konvencijos nuostata reikšminga dviem atvejais: kai darbuotojas padaro darbo drausmės pažeidimą, už kurį gresia griežčiausia sankcija – atleidimas iš darbo, ir kai darbuotojas atleidžiamas darbdavio iniciatyva dėl subjektyvių priežasčių – netinkamai atliekamo darbo. Darbo drausmės atvejų plačiau neaptarinėsime, kadangi tai nėra šio tyrimo objektas. Darbuotojo gebėjimų tinkamai atlikti pavestas pareigas, kaip svarbios priežasties nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės problematiką, aptarėme II skyriuje.

Akivaizdu, kad darbuotojo teisė gintis nuo galimai nepagrįstų kaltinimų netinkamai atliekant savo pareigas turi būti įgyvendinama iki darbo sutarties nutraukimo, priešingu atveju šis principas liktų neįgyvendintas. Reikia pastebėti, kad Lietuvos Darbo kodeksas tokios darbuotojo teisės tiesiogiai nereglamentuoja ir vertinant tai, kad Darbo kodekso 129 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad svarbiomis aplinkybėmis

---

488 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2005; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-356/2005; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-60/2008; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-346/2011.

nutraukti darbo sutartį pripažįstamos aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ar elgesiu darbe, darbuotojo teisė apsiginti nuo kaltinimų, galinčių tapti pagrindu nutraukti darbo sutartį yra itin reikšminga. Be to, atkreiptinas dėmesys, kad teismų praktikos šiuo klausimu taip pat praktiškai nėra, todėl tikėtina, kad šis įstatyme neįvirtintas aspektas gali tapti labai reikšmingu sprendžiant konkrečias darbo sutarčių nutraukimo teisėtumo bylas, kai darbuotojai atleidžiami dėl profesinių gebėjimų ar nepakankamos kvalifikacijos. Be to, reikėtų atkreipti dėmesį ir į tą faktą, kad TDO Rekomendacijos Nr. 166 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva 8 punktas nustato, kad darbo sutartis su darbuotoju dėl priežasčių, susijusių su jo kvalifikacija ar gebėjimu dirbti, negali būti nutraukta jeigu darbdavys nebuvo tinkamai apmokęs darbuotojo bei įspėjęs jo dėl netinkamai atliekamų pareigų. Darbuotojui būtina duoti laiko pasitaisyti. Jeigu šios pareigos buvo įvykdytos, labai svarbu paminėti ir tai, kad darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindo atsiradimui, šalia aktyvių darbdavio veiksmų, būtinas tęstinis darbuotojo netinkamas darbas, t. y. pagrindas atleisti darbuotoją iš darbo atsiranda tik tuomet, kai jis, įspėtas dėl netinkamai atliekamų pareigų, toliau dirba netinkamai ir per protingą terminą nepasitaiso.

Siekiant atskleisti darbo sutarties nutraukimo procedūros reikšmingumą, būtina paanalizuoti pačios procedūros stadijas. I. Nekrošiaus nuomone, darbo sutarties nutraukimo procedūrą galima skaidyti į dvi stadijas[489]: parengiamąją ir darbo sutarties nutraukimo įforminimo. Tokiam skirstymui pritartume, kadangi parengiamoji stadija iš esmės jokių teisinių padarinių nesukelia. Jos metu atliekami pasirengimo darbo sutarties nutraukimui veiksmai. Tačiau, reikia pastebėti, kad parengiamojoje stadijoje įstatymu numatytų pareigų neatlikimas gali būti priežastis pripažinti darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva neteisėtu. Antrosios stadijos metu įstatymai nustato pareigą tinkamai įforminti darbo sutartį ir atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju.[490] Papildant I. Nekrošių manytume, kad ginčai dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo galėtų būti laikomi trečiąja darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės stadija. Tokią poziciją grįstume tokių ginčų specifika ir teisinėmis pasekmėmis. Pripažinus, kad darbo sutartis nutraukta neteisėtai, darbuotojas gali būti grąžinamas į darbą, o priverstinės pravaikštos laikas įskaitomas į darbo stažą, kas reikštų darbo santykių tęstinumą nuo neteisėto atleidimo iš darbo momento iki darbuotojo grąžinimo į darbą.

4.1. Darbo santykių nutraukimo procedūros

Kaip jau minėjome, darbo santykių nutraukimo procedūra yra tam tikras darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo garantas. Procedūros taisyklės yra privalomos abiems darbo santykių šalims ir užtikrina darbuotojo ir darbdavio tarpusavio interesų pusiausvyrą. Kalbant apie darbo sutarties nutraukimo procedūrą darbo santykių lankstumo prasme, reikia pabrėžti, kad dažnai būtent procedūriniai reikalavimai

489 Nekrošius, I. *et al*. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 264.

490 Lietuvos teisėje tokią pareigą nustato Lietuvos Respublikos darbo kodekso 141 str. 2 d.

darbo teisiniuose santykiuose yra įvardijami kaip tam tikra našta darbdaviui.[491] Su tokia nuomone negalima visiškai sutikti. Pirmiausia darbo sutarčių nutraukimo tvarka leidžia tinkamai įvykdyti visą darbo sutarčių nutraukimo procedūrą. Tai reiškia, kad laikantis tvarkos yra įvertinami visi svarbūs aspektai, turintys įtakos darbo sutarties nutraukimui ir darbuotojas atleidžiamas tikrai dėl svarbių priežasčių. Antra, tvarka veikia kaip tam tikras interesų suderinimo instrumentas. Teisės aktų reikalavimai prieš tam tikrą laiką įspėti darbuotoją, nurodyti atleidimo iš darbo priežastis, siūlyti kitą darbą[492] ir kt. leidžia sumažinti neteisėtų darbo sutarčių nutraukimo tikimybę ir kartu mažina įtampą šalių tarpusavio santykiuose, t. y. taisyklės atlieka tam tikrą socialinės rimties užtikrintojo vaidmenį. Trečia, neteisėto darbo sutarties nutraukimo pasekmės yra labai sunkios – teismui pripažinus darbo sutarties nutraukimą neteisėtu, darbdavys gali patirti didžiules išlaidas mokėdamas kompensacijas neteisėtai atleistiems darbuotojams.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 158 bei Rekomendacijoje Nr. 166 nustatomi keleriopi procedūriniai reikalavimai, nors reikėtų pastebėti, kad nacionalinėse valstybių praktikose, jie įgyvendinami įvairiai ir nebūtinai visi. Tokiomis procedūrinėmis priemonėmis, kurios turėtų padėti sušvelninti darbo sutarties nutraukimo padarinius ir užtikrintų tinkamą darbuotojų ir darbdavio teisių apsaugą, galėtume įvardinti pagalbą darbuotojui, konsultacijas su darbuotojų atstovais, rašytinį įspėjimą apie numatomą darbo sutarties nutraukimą bei priežasčių, dėl kurių darbo sutartis nutraukiama, privalomą įvardinimą. Šiuos atvejus aptarsime plačiau.

4.1.1. Pagalba darbuotojui

Pagalbos darbuotojui, kuriam pareikštos pretenzijos dėl jo netinkamos kvalifikacijos ar netinkamai atliekamo darbo instrumentas įvardintas TDO Rekomendacijoje Nr. 166.[493] Pagalbą tokiam darbuotojui gali suteikti pvz. bendradarbiai[494], asmenys iš organizacijos išorės[495], tačiau užsienio valstybių praktikoje dažniau atstovavimo teisė

---

491 LLRI pritaria siūlomiems Darbo kodekso pakeitimams. [žiūrėta 2012-05-20] <http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/llri_pritaria_siulomiems_darbo_kodekso_pakeitimams/6613>.

492 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje pažymima, kad pagal įstatymą darbdaviui tenka pareiga išnaudoti visas galimybes perkelti darbuotoją į kitą darbą jo sutikimu. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-102/2009; 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 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-380/2011; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-266/2012).

493 Rekomendacijos Nr. 166 9 punktas nustato, kad darbuotojui turi būti suteikta galimybė pasinaudoti kito asmens pagalba ginant savo interesą pagal Konvencijos 7 straipsnį, kuriame nustatyta, kad darbo santykiai negali būti nutraukti dėl priežasčių, susijusių su darbuotojo elgesiu ar darbu, kol jam nesuteikiama galimybė apginti save nuo pareikštų kaltinimų, jeigu iš darbdavio nesitikima, kad jis suteiks šią galimybę. Tokia darbuotojo teisė turi būti įgyvendinama nacionaliniai įstatymais, kolektyvinėmis sutartimis, arbitražo ar teismų sprendimais pagal nacionalinę valstybių teisę.

494 Pavyzdžiui, Prancūzijoje (įprastai pagalbai deleguojami profesinių sąjungų nariai).

495 Pavyzdžiui, Prancūzijoje, Naujojoje Zelandijoje. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

deleguojama darbuotojų atstovams (profesinėms sąjungoms ar darbo taryboms)[496]. Lietuvos darbo teisės normos tokio darbuotojų atstovavimo tiesiogiai nereglamentuoja, tačiau manytume, kad šis instrumentas gali būti įgyvendinamas tiek per individualius atstovus, tiek ir per kolektyvinį darbuotojų atstovavimą. Darbo kodekso 18 straipsnis numato, kad darbuotojai gali būti atstovaujami tiek kolektyviniuose, tiek ir individualiuose darbo santykiuose. Atstovavimą esant kolektyviniams santykiams reglamentuoja Darbo kodeksas, o atstovavimą individualiems darbo santykiams – Civilinis kodeksas, jeigu toks reglamentavimas neprieštarauja Darbo kodeksui. Analizuojant teisės normą akivaizdu, kad reglamentuojamas daugiau objektyvių veiksnių sąlygojamas darbo teisės subjektų atstovavimas, kuomet ne visada asmuo gali įgyvendinti savo teisę dėl įvairių priežasčių (pvz., negali atsiimti jam priklausančio darbo užmokesčio) ar neturi reikiamų žinių (dalyvaudamas darbo ginče).[497] Individualių darbo teisinių santykių atstovavimas reglamentuojamas Civilinio Kodekso antrosios knygos III dalies normomis. Atstovavimas, pasak V. Tiažkijaus, galimas remiantis sandoriu, įstatymu, teismo sprendimu ar administraciniu aktu[498], tačiau dažniausiu atstovavimo pagrindu reikėtų laikyti sandorį – įgaliojimą. Nagrinėjamu atveju aptariami atstovavimo pagrindai iš esmės galėtų būti tinkami suteikiant darbuotojui pagalbą, tačiau kalbant būtent apie darbuotojo, kuriam pareikštos tam tikros pretenzijos dėl galimai netinkamo darbo, teisių gynimą, manytume, kad atstovavimo tokiuose santykiuose teisė turėtų būti suprantama plačiau. Autoriaus nuomone, tai nėra tiesioginis darbuotojo atstovavimas pagal įstatymą, o daugiau pagalba žiniomis. Darbuotojo, kuriam pateiktos pretenzijos, padėtis yra sudėtinga, lydima tam tikro streso, neretai darbuotojai tiesiog neturi pakankamai žinių, kad galėtų apginti savo teisę. Tad aptariamasis santykis yra ne kas kita, kaip tam tikras darbuotojo palaikymas iš šalies, kad jo interesas nebūtų pažeistas dėl to, kad jis nesugeba gintis dėl vidinių išgyvenimų, įtampos. Kitaip tariant, manytume, kad tokios pagalbos darbuotojui teisinis sureguliavimas yra daugiau deklaratyvus – teisės vartotojams duodama žinia apie tokią galimybę, bet kartu ir suteikiamas tam tikras mandatas darbuotojo pagalbininkui (pvz., bendradarbiui ar kitam asmeniui iš šalies) dalyvauti bendraujant darbdaviui ir darbuotojui. Pagalbą darbuotojui gali suteikti ir profesinių sąjungų atstovai. Tokia praktika Lietuvoje iš tiesų yra gana dažna, tačiau reikia pažymėti, kad šiuo atveju labai svarbi profesinių sąjungų veikimo įmonėje legalumo problema.[499] Pagal Darbo kodekso 19 straipsnį, darbuotojams atstovauja įmonėje įsteigta profesinė sąjunga, jei jos nėra – aukštesnio lygio profesinė sąjunga, kuriai perduotos atstovavimo funkcijos arba darbo taryba. Teismų praktikoje profesinės sąjungos ne visuomet pripažįstamos kaip tinkamai veikiantis darbuotojų atstovas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Pavyzdžiui, Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra konstatavęs, kad nagrinėjamu atveju pareiškėjo įmonėje nėra įsteigtos tos įmonės profesinės sąjungos. Kai kurie pareiškėjo darbuotojai yra profesinės sąjungos

---

496 Pavyzdžiui, Austrijoje, Kipre. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

497 Nekrošius, I., Dambrauskienė, G., Bužinskas, G. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys. Vilnius: Justitia, 2003, p. 83-84.

498 Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. Vilnius: Justitia, 2005, p. 188.

499 Plačiau, Kasiliauskas, N. Atstovaujančios profesinės sąjungos statuso problemos. Jurisprudencija. 2008, 8(110): 34-40.

nariai, tačiau jie nėra įsteigę pareiškėjo įmonės profesinės sąjungos, bet yra įstoję į šakinę profesinę sąjungą – Jungtinę profesinę sąjungą. Kaip matyti iš pateiktų Jungtinės profesinės sąjungos įstatų bei kitų dokumentų, vadinamoji UAB „duomenys neskelbtini" profesinė sąjunga nėra savarankiškas asmuo, atskirai įsteigta profesinė sąjunga, o yra tik Jungtinės profesinės sąjungos padalinys, kuris negali būti laikomas profesine sąjunga Darbo kodekso prasme. Profesine sąjunga šiuo atveju laikytina Jungtinė profesinė sąjunga. Tačiau norint Jungtinę profesinę sąjungą pripažinti darbuotojų atstovu pareiškėjo įmonėje, būtinas pareiškėjo darbuotojų kolektyvo pritarimas dėl atstovavimo, nes ši profesinė sąjunga yra šakinė profesinė sąjunga. Kadangi Jungtinė profesinė sąjunga neturi pareiškėjų darbuotojų kolektyvo pritarimo dėl atstovavimo, todėl ji negali būti laikoma pareiškėjo darbuotojų atstovu Darbo kodekso 19 straipsnio prasme.[500] Vėlesnė teismų praktika taip pat nesikeitė.[501] Tokia praktika iš esmės komplikuoja profesinių sąjungų galimybes dalyvauti atstovaujant darbuotojus. Esant tokiai situacijai, kai darbuotojų atstovavimas yra vangus ir darbuotojai dėl įvairių priežasčių gana pasyvūs ir nelinkę į kolektyvinius santykius, išorinių profesinių sąjungų galimybės suteikiant darbuotojui pagalbą ar jam atstovaujant yra gana komplikuotos ir sunkiai realizuojamos.

4.1.2. Konsultacijos su darbuotojų atstovais

Paprastai darbuotojų atstovai nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės dalyvauja išskirtiniai atvejais, kai atleidžiama daug darbuotojų ar atleidimai turi didelę socialinę bei ekonominę reikšmę. Šį aspektą nagrinėjome kalbėdami apie konsultavimą ir informavimą kaip darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės švelninančią priemonę. TDO Rekomendacijos Nr. 166 11 punktas nustato, kad darbdavys prieš priimdamas galutinį sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo turėtų konsultuotis su darbuotojų atstovais. Galėtume išskirti du pagrindinius tokių konsultacijų aspektus. Pirmoji tokių konsultacijų paskirtis – informuoti darbuotojų atstovus apie personalo pokyčius bei būtinybę mažinti darbuotojų skaičių. Taip darbuotojų atstovai gali vykdyti tam tikrą socialinę kontrolę, nes net ir kelių darbuotojų atleidimas darbdavio iniciatyva gali rodyti tam tikrus ekonominius pokyčius įmonėje. Antroji tokių konsultacijų paskirtis – apsauginė, kuomet per konsultacijas darbdavys turi pagrįsti būtinybę atleisti darbuotojus iš darbo. Šios konsultavimosi priemonės, kaip jau minėjome dažniausiai įgyvendinamos, kai atleidžiama grupė darbuotojų, tačiau kai kurių valstybių teisė nustato darbdavio pareigą konsultuotis ir tuo atveju, kai atleidžiamas bent vienas darbuotojas.[502] Pavyzdžiui,

---

500 Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. liepos 20 d. nutartis adm. byloje Nr. A2-1177-06.

501 Kauno apygardos teismo civilių bylų skyriaus teisėjų kolegijoje 2008 m. kovo 6 d. nagrinėta byla Jungtinė profesinė sąjunga *v.* UAB „Lukoil Baltija" (bylos Nr. 2A-306-230/2008).

502 Pavyzdžiui, Angoloje, Austrijoje, Kinijoje, Čekijoje, Vokietijoje, Indonezijoje, Irane, Portugalijoje, Vietname. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

Vokietijoje[503] ir Austrijoje[504] darbdavys prieš atleisdamas darbuotoją savo iniciatyva turi konsultuotis su darbo tarybomis, kurios turi teisę tokiam atleidimui prieštarauti. Konsultavimosi pareigos pažeidimas gali būti pagrindu darbo sutarties nutraukimą pripažinti neteisėtu. Be to, jeigu darbo tarybos prieštarauja darbuotojo atleidimui iš darbo ir darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjančius organus, bylos nagrinėjimo metu jis nėra atleidžiamas iš darbo. Čekijos darbo kodeksas reikalauja konsultuotis visais atvejais – net ir atleidžiant darbuotoją dėl pastarojo kaltės.[505] Indonezijos įstatymai reikalauja, kad darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva atveju būtų deramasi. Derybose dalyvauja profesinių sąjungų atstovai, jeigu darbuotojas priklauso profesinėms sąjungoms, jei ne - derybos turi vykti tarp darbuotojo ir darbdavio.[506] Panašus teisinis reglamentavimas buvo taikomas ir Slovakijoje, tačiau nuo 2011 m. rugsėjo 1 dienos darbuotojų atstovų dalyvavimo nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nebereikalaujama.[507] Portugalijoje darbuotojų atstovų dalyvavimas atleidžiant darbuotojus iš darbo darbdavio iniciatyva dėl bet kokios priežasties taip pat yra privalomas. Be to, kad darbdavys darbuotojų atstovams įrodytų darbo sutarties nutraukimo būtinybę, jis dar turi pateikti duomenis apie tai, kad įmonėje nėra laisvų darbo vietų, į kurias galėtų pretenduoti darbuotojas pagal turimą kvalifikaciją.[508] Kitose valstybėse taikomas dar griežtesnis reglamentavimas, pavyzdžiui, Angolos ar Irano darbo teisės normose įtvirtintos nuostatos, įpareigojančios darbdavį prieš atleidžiant darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva gauti darbuotojų atstovų sutikimą.[509]

Lietuvos darbo kodeksas darbdavį įpareigoja konsultuotis tik kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju. Įprastai nutraukiant darbo sutartį su darbuotoju darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės konsultacijų nereikalaujama, išskyrus Darbo kodekso 134 straipsnyje nustatytus atvejus, kai įstatymas reikalauja išankstinio darbuotojų atstovų organo sutikimo norint atleisti į darbuotojų atstovaujamuosius organus išrinktus darbuotojus tuo laikotarpiu, kuriam jie yra išrinkti. Ši apsauga iš esmės atkartoja TDO konvencijos Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje[510] nuostatas, reglamentuojančias darbuotojų atstovų teisę įmonėje naudotis efektyviu gynimu nuo visokių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso. Reikia pažymėti, kad šis teisinis instrumentas yra labai svarbus

---

503 *Betriebsverfassungsgesetz*, art. 102 [žiūrėta 2011-11-01]. <http://www.bmwi.de/English/Redaktion/Pdf/__Archiv/labour-law/works-constitution-act1,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>.

504 *Arbeitsverfassungsgesetz*, art. 105(2). [žiūrėta 2011-11-01] <http://www.jusline.at/105_Anfechtung_von_Kündigungen_ArbVG.html>

505 Čekijos darbo kodekso 61 straipsnis. [žiūrėta 2011-11-01] <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/labour_code.pdf>.

506 Act No. 13 of 2003 concerning Manpower. [žiūrėta 2011-11-01] <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.procReqtIndivs>.

507 Slovakijos darbo kodekso 74 straipnis. [žiūrėta 2011-11-01]. <http://www.employment.gov.sk/en.html>.

508 Darbo kodekso (*port. Código do Trabalho*) 376(1) str. [žiūrėta 2011-11-05]. <http://dre.pt/pdf1sdip/2009/02/03000/0092601029.pdf>.

509 Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

510 TDO 135 Konvencija dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. Valstybės žinios. 1996, Nr. 30 (ratifikuota 1994-06-23).

siekiant užtikrinti tinkamą darbuotojų atstovavimą įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, nors kartais vertinamas kaip papildoma našta verslui.

4.1.3. Rašytinis įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą

Darbuotojo įspėjimas apie numatomą darbo sutarties su juo nutraukimą vertintinas kaip tam tikras sąžiningumo aktas. A.M. Lušnikovas ir M.V. Lušnikova TDO normų leidybą po Antrojo pasaulinio karo įvardina kaip susidariusios situacijos dėl darbuotojų atleidimų įteisinimą. Be to, reikia sutikti su mokslininkais, viena iš šių normų paskirčių yra sukurti pagarbos tarp darbuotojo ir darbdavio atmosferą.[511] Šiuo atveju vartojamas „pagarbos" terminas, autoriaus nuomone, yra labai tinkamas, kadangi atspindi darbo santykių šalių tarpusavio teisių ir pareigų įgyvendinimo pageidaujamą būdą. Šalių pagarbus elgesys vienas kito atžvilgiu tiesiogiai daro įtaką teisių ir pareigų įgyvendinimo kokybei ir užtikrina šalių interesų pusiausvyrą. Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės saistomas sudėtingų procedūrų ir reikalauja skaidrumo dėl to, kad darbdavys kaip darbo sutarties šalis iš esmės turi stipresnes pozicijas nei darbuotojas. Darbdaviui priklauso visi organizaciniai ir materialiniai resursai, sudarantys prielaidas jo sprendimų viršenybei. Būtent dėl darbo santykiuose esančio subordinacijos principo ir sprendimų viršenybės, darbdavys įgyja tam tikrą pranašumą prieš darbuotoją ir, paprastai tariant, gali nuspręsti darbuotojo likimą. TDO Konvencijos Nr. 158 11 straipsnis nustato, kad darbuotojas, su kuriuo ruošiamasi nutraukti darbo santykius, turi teisę būti apie tai įspėtas prieš pagrįstą laikotarpį ar vietoje perspėjimo gauti kompensaciją. Darbuotojo padaryto darbo drausmės pažeidimo atveju tokio išankstinio įspėjimo nereikalaujama. Be to, TDO Rekomendacijos Nr. 166 13(1) punkte nustatyta, kad darbuotojas, gavęs įspėjimą apie numatomą atleidimą, turi teisę paprašyti darbdavio pateikti raštiškai atleidimo iš darbo motyvus. Tiek įspėjimo, tiek ir motyvų dėl darbo sutarties nutraukimo funkcija – apsauginė. Pirmuoju atveju darbuotojas pradeda planuoti ką veiks nutraukus darbo santykius su juo, pasiruošia atleidimui iš darbo, antruoju – jis gali pasirengti savo teisių gynimui, jeigu darbdavio pateikti argumentai dėl jo atleidimo iš darbo pasirodytų neįtikinantys. Rašytinio įspėjimo svarba akcentuota ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, kurioje Teismas pažymėjo, kad įspėjimo paskirtis yra informuoti darbuotoją dėl jo tolesnės padėties darbovietėje ir yra svarbi darbuotojų teisių užtikrinimo priemonė tiek ginant darbuotojo interesus jam dirbant, tiek sprendžiant ginčą dėl jo atleidimo iš darbo pagrįstumo ir teisėtumo. Iš įspėjime esančių duomenų darbuotojas turi galimybę spręsti ir įsitikinti, kad įspėjime nurodyta atleidimo iš darbo prielaida yra pagrindas iš darbo atleisti būtent jį, o ne kitus darbuotojus, su kuriais tam tikri pertvarkymai taip pat yra susiję. Turėdamas informaciją, kad jį numatoma atleisti iš darbo bei žinodamas darbo santykių nutraukimo priežastis, darbuotojas turi galimybę naudotis įstatymų jam susteikiamomis garantijomis, pavyzdžiui, domėtis dėl galimybių būti perkeltam į kitą darbą,

[511] Лущников, А.М.; Лущникова, М.В. Курс трудового права. Т. 2. Москва: Статут, 2009, с. 349.

naudotis pirmumo teise būti paliktam darbe ar gauti informaciją apie įspėjimo metu atsilaisvinančias ar naujai steigiamas darbo vietas ir į jas pretenduoti.[512]

Taigi darbdavys turi dvi svarbias pareigas parengiamojoje darbo sutarties nutraukimo stadijoje – įspėti darbuotoją ir informuoti jį apie darbo sutarties nutraukimo priežastis, kurias aptarsime plačiau.

4.1.3.1. Pareiga įspėti apie darbo sutarties nutraukimą

Įspėjimo apie numatomą atleidimą iš darbo paskirtis yra informuoti darbuotoją apie sprendimą, kuris neišvengiamai pakeis darbuotojo padėtį. Jau minėjome darbo svarbą žmogaus gyvenime, todėl toks įspėjimas leidžia darbuotojui planuoti ateitį ieškantis kito darbo. Įspėjimas apie numatomą darbo sutarties nutraukimą atitinka protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principus, jais darbdavys deklaruoja sąžiningą savo teisių įgyvendinimą. Atleisti darbuotoją iš darbo yra darbdavio teisė, tačiau nuo jos realizavimo skaidrumo priklauso, ar nebus pažeista darbuotojo teisė į darbą. Taip įspėjimas apie numatomą atleidimą iš darbo tampa darbo santykių šalių tarpusavio teisių ir interesų suderinimo instrumentu. Darbdavio teisė atleisti darbuotoją yra realizuojama sąžiningai deklaruojant savo ketinimus darbuotojui prieš tam tikrą laiką. TDO Rekomendacijoje Nr. 166 nurodoma, kad darbuotojas apie numatomą atleidimą iš darbo turėtų būti įspėjamas raštu. Reikia pažymėti, kad įvairių valstybių praktika šiuo klausimu nėra vienoda, tačiau gana aiškiai susiskirsčiusi į dvi grupes: daugumoje valstybių teisės aktai griežtai nustato įspėjimo formą[513], kitose – įspėjimo forma nėra reglamentuojama.[514] Manome, kad rašytinė įspėjimo forma geriau atitinka įspėjimo paskirtį ir suteikia darbo sutarties nutraukimo procedūrai aiškumo. Kita vertus, rašytinė įspėjimo forma laikytina naudingesne abiems darbo sutarties šalims, kadangi galimas pažeistos teisės gynimas ateityje tampa lengvesnis. Kitas svarbus aspektas – įspėjimo terminas. Įspėjimo terminai gali būti keleriopo pobūdžio – fiksuoti[515], priklausyti nuo

---

512 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008.

513 Pavyzdžiui, Alžyras, Angola, Argentina, Armėnija, Belgija, Bulgarija, Kambodža, Kamerūnas, Kanada (federalinė), Čilė, Kinija, Kipras, Čekija, Danija, Estija, Prancūzija, Vokietija, Graikija, Italija, Vengrija, Liuksemburgas, Meksika, Juodkalnija, Panama, Filipinai, Portugalija, Rumunija, Rusija, Senegalas, Serbija, Ispanija, Švedija ir kt. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

514 Pavyzdžiui, Afganistanas, Austrija, Brazilija, Suomija, Gruzija, Indonezija, Nyderlandai, Naujoji Zelandija, Šri Lanka, Šveicarija, Jungtinė Karalystė, Jungtinės Valstijos. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

515 Pavyzdžiui, Azerbaidžano, Rusijos darbo kodeksas nustato vienodą dviejų mėnesių įspėjimo terminą visiems darbuotojams. Bulgarijoje nustatytas vienas 30 dienų įspėjimo terminas, tačiau įstatymu leidžiama šalims susitarti ir dėl ilgesnių terminų, bet ne ilgiau, nei trijų mėnesių. Federalinės Kanados, Čekijos, įstatymai nustato bendrą dviejų savaičių įspėjimo terminą. Makedonijos, Juodkalnijos (įspėjimo terminas pasikeitė nuo 2011 m. gruodžio 1 d., iki tol Darbo kodeksas nustatė 15 dienų bendrą įspėjimo terminą), Filipinų įstatymai nustato vieno mėnesio terminą, kuris nėra diferencijuojamas. Moldovos darbo kodekse numatyta, kad atleidžiant darbuotojus dėl ekonominių priežasčių (įmonės likvidavimo ar darbuotojų skaičiaus mažinimo) jie turi būti įspėti prieš 2 mėnesius, atleidžiant darbuotojus dėl jų kvalifikacijos ar nepakankamų gebėjimų atlikti pavestą darbą – prieš vieną mėnesį. Rumunijos Darbo kodeksas vietoje iki 2011 metų galiojusių 15 dienų bendro įspėjimo termino, nustato 20 dienų terminą. Ispanijos darbo teisės normos buvo keičiamos priešingai – nuo

darbuotojo darbo stažo[516] arba mišrūs – priklausantys tiek nuo darbuotojo darbo stažo, tiek jo socialinio pažeidžiamumo[517] ar kitų pagrindų.[518] Fiksuoti terminai gali būti diferencijuojami priklausomai nuo darbuotojų grupių pažeidžiamumo, pavyzdžiui, darbuotojams, auginantiems vaikus, neįgaliems darbuotojams, darbuotojų atstovams ar atitinkamo amžiaus sulaukusiems darbuotojams taikomi ilgesni įspėjimo terminai nei visiems kitiems darbuotojams.

Pareiga įspėti darbuotoją apie numatomą atleidimą gali būti keičiama alternatyviomis darbuotojų teises turinčiomis užtikrinti priemonėmis, tokiomis, kaip papildoma

---

2010 metų 30 dienų bendras įspėjimo terminas buvo sutrumpintas iki 15 dienų. Tailando įstatymai nustato 60 dienų įspėjimo terminą darbuotojams, atleidžiamiems dėl ekonominių priežasčių ir 1 mėnesio įspėjimo terminą darbuotojams, kuriems taikoma kasmėnesinė darbo apmokėjimo sistema. Jungtiniuose Arabų Emyratuose darbuotojai apie atleidimą įspėjami prieš 30 dienų, išskyrus tuos, kuriems taikoma padienė arba vienetinė darbo apmokėjimo sistema – pastariesiems taikomas diferencijuotas, nuo darbo stažo priklausantis įspėjimo terminas – nuo 1 savaitės iki 1 mėnesio. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

516 Pavyzdžiui, Argentinos Darbo sutarties įstatymas (*isp. Ley del Contrato Trabajo*) nustato 15 dienų įspėjimo terminą išbandymo laikotarpiu dirbantiems darbuotojams, 1 mėnesio įspėjimo terminą mažiau nei 5 metus dirbusiems darbuotojams ir 2 mėnesių įspėjimo terminą ilgiau nei 5 metus išdirbusiems darbuotojams. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

517 Pavyzdžiui, Australijos darbo teisės normos (*angl. Fair Work Act*) nustato vienos savaitės įspėjimo terminą iki dviejų metų darbo stažą turintiems darbuotojams. Ilgesnį nei dviejų metų stažą turinčių darbuotojų įspėjimo terminai diferencijuojami atsižvelgiant į darbuotojo amžių: darbuotojai iki 45 metų amžiau apie numatomą darbo santykių nutraukimą įspėjami prieš dvi savaites, vyresni nei 45 metų amžiaus – prieš tris. Ilgesnį nei ketverių metų darbo stažą turintys ir ne vyresni nei 45 metų amžiaus darbuotojai įspėjami prieš tris savaites, vyresni – prieš keturias ir ilgesnį nei 5 metų darbo stažą turintys ir ne vyresni nei 45 metų amžiaus darbuotojai įspėjami prieš keturias savaites, o vyresni – prieš penkias. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

518 Pavyzdžiui, Austrijos Darbuotojų įstatymas (*vok. Angestelltengesetz*) tarnautojams nustato 6 savaičių minimalų įspėjimo terminą, kuris ilgėja priklausomai nuo darbo stažo – išdirbus ilgiau nei dvejus metus – du mėnesiai, ilgiau nei penkerius – 3 mėnesiai, ilgiau nei penkiolika metų – 4 mėnesiai ir ilgiau nei 25 metus – 5 mėnesiai. Tuo tarpu darbininkams taikomas įspėjimo laikotarpis nuo darbo stažo nepriklauso – 14 dienų, o darbuotojai, kuriems atlygis mokamas kiekvieną dieną ar taikoma vienetinė apmokėjimo sistema įspėjimo apie numatomą atleidimą terminas - 1 diena. Belgijos darbo sutarčių aktas (*pranc. Loi relative aux contrats de travail*) nustato 3 mėnesių įspėjimą tarnautojams, kurių darbo stažas neviršija penkerių metų, 6 mėnesių įspėjimo laikotarpis taikomas tarnautojams, kurių darbo stažas neviršija dešimtiems metų, 9 mėnesių įspėjimo laikotarpis - jei neviršija dvidešimties metų, 15 mėnesių įspėjimo laikotarpis taikomas tarnautojams, kurių darbo stažas viršija dvidešimt metų, ir 18 mėnesių įspėjimo terminas, jei darbo stažas viršija 25 metus. Tuo tarpu darbininkams taikomas 28 dienų įspėjimo laikotarpis, ir tik išdirbus ilgiau nei 20 metų šis laikotarpis pratęsiamas iki 56 dienų. Kamerūno darbo kodeksas įspėjimo terminus nustato atsižvelgiant į darbuotojų priklausomybę tam tikros profesinėms kategorijoms – nuo 15 dienų iki 4 mėnesių. Kipro Darbo santykių nutraukimo aktas taip pat nustato įspėjimo terminus atsižvelgiant į darbuotojo darbo stažą – nuo 1 iki 8 savaičių. Danijos teisė nustato diferencijuotus įspėjimo terminus tarnautojams – nuo 3 iki 6 mėnesių, tačiau darbininkų įspėjimo terminai įstatymų nėra nustatyti – dėl jų susitariama darbo ar kolektyvinėse sutartyse. Estijos darbo sutarčių įstatymas nustato 15-90 dienų įspėjimo terminą, priklausomai nuo darbuotojo darbo stažo. Graikijoje po 2010 metų reformos įspėjimo terminai (priklausantys nuo darbo stažo nuo 0 iki 6 mėnesių) taikomi tik tarnautojams, o darbininkams įspėjimo terminas apskritai nėra numatytas. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

kompensacija vietoje įspėjimo laikotarpio.[519] Manytume, kad tokia galimybė yra palankesnė darbdaviui, labiau atitinkanti jo interesą ir leidžianti lanksčiau nutraukti darbo santykius su darbuotoju, nors kita vertus, negalime teigti, kad darbuotojas iš esmės pritaikius alternatyvius kompensavimo būdus nukenčia. Žinoma, jeigu analizuotume plačiau – per kitas darbuotojų garantijas, susijusias su socialine apsauga (ligos, motinystės išmokomis, vaiko priežiūros atostogomis), darbuotojo padėtis keičiasi – jis minėtų garantijų netenka. Vertinant darbdavio naudą manytume, kad nauda pasireiškia jau vien tuo, kad įspėtas apie darbo santykių nutraukimą darbuotojas nebepaliekamas įmonėje. Tai suprantama, kadangi įspėjus darbuotoją apie numatomą atleidimą, jo motyvacija dirbti mažėja, be to, toks darbuotojas tam tikra prasme gali tapti žalingas darbdaviui, kadangi mažėjant darbinei motyvacijai per įspėjimo laikotarpį jis vis dar turi prieigą prie įvairių darbdavio resursų – kad ir *„know-how"*, dėl to darbdavio suinteresuotumas laikyti nemotyvuotą darbuotoją, galintį padaryti žalą taip pat yra nedidelis.

Lietuvos darbo teisėje po Nepriklausomybės atkūrimo istoriškai nusistovėjo dviejų ir keturių mėnesių trukmės įspėjimo terminai, priklausantys nuo darbuotojų socialinio pažeidžiamumo.[520] Bendrasis įspėjimo terminas – du mėnesiai, darbuotojams, kurie socialiai pažeidžiamesni, nurodytiems Darbo kodekso 129 straipsnio 4 dalyje: darbuotojams, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenims iki aštuoniolikos metų, neįgaliesiems, darbuotojams, auginantiems vaikus iki keturiolikos metų taikomas ilgesnis, keturių mėnesių įspėjimo terminas. Atkreiptinas dėmesys, kad 2009 m. liepos 23 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymu[521] Darbo kodeksas buvo papildytas laikinosiomis nuostatomis, galiojusiomis iki 2010 m. gruodžio 31 d., tarp kurių taip pat buvo keičiamas Darbo kodekso 130 straipsnis, nustatantis įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva terminus. Laikinosiose nuostatose buvo leidžiama kolektyvinėje sutartyje nustatyti trumpesnį bei pačiame kodekse įspėjimo terminą.[522] Autoriaus nuomone, tokios įstatymų leidėjo pastangos neva pagerinti verslo subjektų padėtį vertintinos kritiškai dėl kelių priežasčių. Pirmiausia teisinį netikrumą sąlygoja darbo teisės normų laikinumas. Reikia pripažinti, kad darbo santykiai yra labai dinamiški ir reikalaujantys pokyčių, tačiau akivaizdu, kad laikinas darbo santykių reglamentavimas dėl pačios darbo teisės inertiškumo, realios naudos neduoda. Priešingai, sukuriamas teisinis netikrumas,

519 Ši alternatyvi priemonė – pakeisti įspėjimo terminą pinigine kompensacija taikoma daugelyje pasaulio valstybių, tačiau tai nėra absoliuti taisyklė, kadangi kai kuriose pakeisti įspėjimo termino pinigine kompensacija neleidžiama (pavyzdžiui, Austrijoje, Čekijoje, Danijoje, Gruzijoje, Vokietijoje, Vengrijoje, Indonezijoje, Moldovoje, Nyderlanduose, Naujojoje Zelandijoje, Portugalijoje, Rumunijoje, Slovakijoje, Švedijoje ir kt.). Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-20]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

520 Dviejų ir keturių mėnesių įspėjimo terminus nustatė tiek Darbo sutarties įstatymas, tiek ir jį pakeitęs Darbo kodeksas. Diferencijavimo pagrindai tapo pat išliko tokie patys.

521 Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3993.

522 Darbo kodekso 130 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu pasirašytinai įspėjęs darbuotoją prieš du mėnesius (nustačius kolektyvinėje sutartyje – ne vėliau kaip prieš vieną mėnesį). Darbuotojai, nurodyti Kodekso 129 straipsnio 4 dalyje, apie atleidimą iš darbo turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius (nustačius kolektyvinėje sutartyje – ne vėliau kaip prieš du mėnesius).

kuris gali būti vertinamas kaip tam tikras teisinio reguliavimo nestabilumas. Dėl to manome, kad reikalingi darbo teisės normų pokyčiai turi būti įtvirtinami atsižvelgiant į rinkos poreikius ir jokiu būdu ne trumpai perspektyvai. Koks teisinis reguliavimas labiausiai atitinka darbdavių ir darbuotojų interesus turi nuspręsti socialiniai partneriai derybų būdu, tačiau akivaizdu, kad šiuo atveju pasiektas kompromisas, jeigu jį galima vadinti kompromisu, laukiamos naudos nedavė ir nebuvo tinkamas nei darbdaviams, nei darbuotojams. Atsižvelgiant į nagrinėtą praktiką darytume išvadą, kad siekdami suderinti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio interesus, socialiniai partneriai turi ieškoti jiems priimtinų darbuotojų įspėjimo apie numatomą darbo santykių nutraukimą schemų, nes kosmetinis teisinio reguliavimo „pataisymas" yra labiau žalingas, nei naudingas. Antra, darbo teisiniai santykiai ypatingi tuo, kad juose pripažįstama palankesnė darbuotojui nuostatos viršenybė (*in favorem*). Darbo kodekso 11 straipsnis nustato, kad esant Kodekso normų ir kitų teisės normų konkurencijai, taikoma Kodekso norma, o esant prieštaravimų tarp norminių darbo teisės aktų nuostatų, taikoma darbuotojui naudingesnė nuostata. Kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos laikomos darbo teisės šaltiniu ir užima tam tikrą vietą darbo teisės šaltinių hierarchijoje, o tai reiškia, kad jomis formuluojamos darbo teisinių santykių šalims privalomos nuostatos, turinčios įstatymo galią. Analizuojant situaciją sistemiškai tampa akivaizdu, kad laikinosios nuostatos, leidžiančios per kolektyvines sutartis nustatyti darbuotojams mažiau palankų teisini reguliavimą, prieštarauja bendrosioms darbo teisės normoms ir todėl jų legalumas iš esmės tampa diskutuotinas.

Reikia pažymėti, kad Lietuvos darbo teisė tiesiogiai nenumato, autoriaus nuomone, labai svarbios teisinės alternatyvos įspėjimo laikotarpį pakeisti tam tikra kompensacija. Manome, kad daug diskusijų nekelia tai, kad atleidžiamo darbuotojo buvimas darbe nėra naudingas nei pačiam darbuotojui, nei darbdaviui, juolab, kad tokia situacija potencialiai gali kelti įtampą darbovietėje, be to, jau esame minėję, kad dažniausiai įmonės personalo pokyčiai dėl svarbių ekonominių ar technologinių priežasčių būtini nedelsiant. Jau pati svarbios priežasties sąvoka rodo, kad nepriėmęs atitinkamo sprendimo darbdavys gali susidurti su rimtomis problemomis, galimai turinčiomis įtakos paties verslo egzistavimui. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šiuo atveju ne tiek reikšmingi darbuotojo atleidimo kaštai, kurie be jokios abejonės taip pat yra svarbūs, kiek darbo vietos apskritai išlaikymo kaštai, neretai juos viršijantys. Pavyzdžiui, darbdaviui nusprendus naikinti dalį darbo vietų dėl svarbių priežasčių, jis patiria ne tik darbuotojo atleidimo, bet ir darbo vietų išlaikymo per įspėjimo laikotarpį kaštus. Darbo kodekso 130 straipsnio 5 dalis nustato, kad atleidus darbuotoją iš darbo nepasibaigus įspėjimo terminui, jo atleidimo iš darbo data perkeliama iki to laiko, kada turėjo pasibaigti įspėjimo terminas, tačiau teismų praktika tokią situaciją laiko ydinga.[523] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senatas, apibendrindamas teismų praktiką darbo bylose dėl darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, pažymėjo, kad negalima pritarti praktikai, kai darbdavys, nepaisydamas įspėjimo termino, priima įsakymą atleisti darbuotoją iš darbo ir tuo pačiu įsakymu nurodo perkelti šio

[523] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgos". Teismų praktika. 2004, Nr. 20.

darbuotojo atleidimo iš darbo dieną iki to laiko, kai turėjo pasibaigti įspėjimo terminas. Paradoksalu tai, kad LAT pripažįsta ir tai, kad įstatyme nurodytos termino nesilaikymo pasekmės gali būti taikomos ir paties darbdavio, o tai *de facto* reiškia, kad Teismas pripažįsta galimybę taikyti kompensaciją darbuotojui vietoje įspėjimo termino, nors tuo pačiu teigia, kad tokia praktika netoleruotina. Teisiniu kazusu laikytume ir tai, kad darbdaviui vis tik pasinaudojus įstatymo nustatyta galimybe kompensuoti darbuotojui įspėjimo terminą, jokios sankcijos netaikomos ir tai nelaikoma pagrindu pripažinti darbo sutarties nutraukimą neteisėtu.

2011 m. rugsėjo 8 d. įsakymu Nr. A1-397 Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu sudaryta darbo grupė tobulinti darbo santykių reglamentavimą, kad būtų padidintas jų lankstumas ir užtikrintas užimtumo saugumas (ši darbo grupė sudaryta trišalio bendradarbiavimo ir atstovavimo pagrindu – joje dalyvavo darbdavių organizacijų, profesinių sąjungų, valstybės valdymo institucijų atstovai, mokslo darbuotojai), kuri, tarp daugelio kitų, parengė ir Darbo kodekso nuostatų, nustatančių įspėjimo dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva terminus. Autoriaus nuomone, pateiktas projektas yra sveikintinas, kadangi siūloma atsisakyti terminų diferencijavimo atsižvelgiant į socialinį pažeidžiamumą, kas tam tikra prasme lemia ir diskriminacinį požiūrį į tam tikras darbuotojų grupes, o įspėjimo terminus siūloma diferencijuoti pagal darbuotojų darbo stažą.[524] Tokia diferenciacija, autoriaus nuomone, yra teisingesnė ir labiau atitinkanti darbuotojo indėlį į įmonės veiklos plėtojimą, be to, sudaranti prielaidas rečiau pasireikšti diskriminacijai priimant į darbą labiau socialiai pažeidžiamus darbuotojus. Be to, projektu buvo siūloma įstatymų leidėjui aiškiau sureglamentuoti įspėjimo termino pakeitimą pinigine kompensacija, atsisakant darbuotojo atleidimo datos perkėlimo. Manome, kad tokie pasiūlymai darbdavių ir darbuotojų interesus atitinka labiau, nei galiojantis teisinis reglamentavimas, jais leidžiama darbo sutarties šalims lanksčiau išspręsti darbo sutarties nutraukimo fakto klausimus.

Įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą paskirtis akivaizdi – sušvelninti darbo sutarties nutraukimo padarinius. Šiam tikslui pasiekti taip pat labai svarbus ir kitas darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės aspektas – darbuotojo informavimas apie darbo sutarties nutraukimo priežastis.

4.1.3.2. Informavimas apie darbo sutarties nutraukimo priežastis

Šalia pareigos įspėti apie numatomą darbo sutarties nutraukimą nagrinėtinas ir darbuotojo informavimo apie darbo sutarties nutraukimo priežastis klausimas. TDO Rekomendacijos Nr. 166 13 punktas nustato, kad įspėtas apie darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva darbuotojas jo prašymu raštu turi būti informuotas apie darbo santykių nutraukimo priežastis. Tokį reikalavimą vertintume kaip paprastesnę darbuotojo teisių gynimo galimybę, kadangi raštu pateikti darbdavio argumentai esant abejonių gali būti ginčijami teisme. Šiuo atveju dar svarbesniu turėtume laikyti tokios informacijos pateikimo privalomumo aspektą. Šiuo atveju darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyrai užtikrinti nukreiptas teisinis reguliavimas gali būti griežtesnis

[524] Projekte buvo siūloma darbdavio iniciatyva atleidžiamus darbuotojus, kurių darbo stažas nesiekia trejų metų įspėti prieš vieną mėnesį, nuo trejų iki dešimties – prieš du mėnesius ir darbuotojus, kurių darbo stažas ilgesnis nei dešimt metų – prieš tris mėnesius.

arba „minkštesnis“. Rekomendacijoje akcentuojamas darbuotojo valios momentas – jis raštu turėtų būti informuojamas apie svarbias darbo santykių nutraukimo priežastis tik tuo atveju, jeigu pageidauja.[525] Taigi darbdavio pareiga saistoma darbuotojo teise pareikalauti. Reikia pažymėti, kad ši pareiga gali būti realizuojama ir darbo teisės normoms įsakmiai įpareigojant darbdavį pateikti darbuotojui tokią informaciją ir be pastarojo valios išreiškimo – tokią darbdavio pareigą nustato teisės aktai.[526] Tokios pareigos nevykdymas gali būti pagrindu pripažinti darbo santykių nutraukimą su darbuotoju darbdavio iniciatyva neteisėtu. Vertindami šias teisinio reguliavimo alternatyvas, galėtume daryti prielaidą, kad šios darbo santykių nutraukimo procedūrinės dalies reglamentavimas tiesiogiai priklauso nuo valstybės intereso. Kuo valstybės interesas reguliuoti darbo santykius stipresnis, tuo griežtesnės darbo teisės normos yra įtvirtinamos. Per teisinio reguliavimo būdą realizuojamos mišraus darbo santykių teisinio reguliavimo metodo ypatybės. Tose valstybėse, kuriose darbo santykiai reguliuojami kolektyviniais susitarimais ar prioritetas teikiamas darbo santykių šalių susitarimams, dominuoja dispozityvus teisinio reguliavimo metodas. Kitose, kur valstybės dalyvavimas darbo santykiuose stipresnis – griežtesnio reguliavimo – imperatyvus metodas.

Lietuvos nacionalinę darbo teisę priskirtume prie griežtesnio reglamentavimo pavyzdžių. Darbo kodeksas įsakmiai nurodo ne tik įspėjimo apie numatomą atleidimą formą – ji privaloma rašytinė, bet ir aiškiai nurodo jo turinį. Lietuvos teismų praktikoje ne kartą yra pažymėta, kad darbo sutarties nutraukimo teisėtumą lemia ne tik įstatyme nustatyto pagrindo buvimas, bet ir tinkamai atlikta atleidimo procedūra, todėl darbo sutarties nutraukimui būtina juridinių faktų sudėtis turi atsispindėti ir įspėjime dėl atleidimo iš darbo.[527]

4.1.3.3. Išeitinė išmoka

Išeitinės išmokos nutraukiant darbo santykius tiesioginė paskirtis – kompensuoti tam tikrą pajamų netekimą. Tai galėtų būti įvardinta kaip viena iš T. Wilthagen pateiktų darbuotojo saugumo rūšių – pajamų saugumas. Tik šiuo atveju tai nėra valstybės politikos padarinys, kai darbo netekusiu darbuotoju rūpinasi valstybė, o mikrolygmens darbuotojų teisių užtikrinimo priemonė, skirta laikinai kompensuoti darbo, kartu ir pajamų netekimą. Išeitinė išmoka, kaip tam tikras darbuotojų teisių užtikrinimo instrumentas turėtų būti aiškiai atskiriamas nuo kitų dviejų, su darbo santykių pasibaigimu susijusių išmokų grupių: kompensacijos vietoje įspėjimo laikotarpio ir kompensacijos dėl neteisėto atleidimo iš darbo. Visi šie trys išmokų tipai skirti kompensuoti darbuotojui tam tikrus praradimus, tačiau jų skyrimo kriterijai yra visiškai skirtingi. Pirmiausiai, pakeičiant įspėjimo laikotarpį pinigine kompensacija, darbuotojas nepraranda teisės į išeitinę išmoką, paprastai priklausančią nuo darbuotojo darbo stažo toje

---

525 Pavyzdžiui, Suomijoje, Liuksemburge. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-01-10]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

526 Pavyzdžiui, Čekija, Ispanija, Meksika. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-01-10]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

527 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-144/2004; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008.

įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Be to, kompensacija dėl neteisėto atleidimo iš darbo paprastai nedaro jokios įtakos nei kompensacijai vietoje įspėjimo laikotarpio, nei išeitinei išmokai (jeigu tokia buvo išmokėta).

Darbo netekusio darbuotojo pajamų apsauga pagal TDO Konvencijos Nr. 158 12 straipsnį gali būti įgyvendinama keliais būdais:

a) mokant darbuotojui išeitinę išmoką, kurios dydis priklauso nuo darbo stažo ir darbo užmokesčio dydžio, kurią išmoka darbdavys, ar fondas, sudarytas iš darbdavio įnašų;
b) mokant darbuotojui pašalpas iš nedarbo draudimo ar paramos, ar kitų socialinės apsaugos formų (senatvės ar neįgalumo pašalpos);
c) derinant aukščiau minimas išmokas ir pašalpas tarpusavyje.

Taigi pirmoji priemonė įgyvendinama darbdavio, antroji – valstybės. Reikia pažymėti, kad norint gauti valstybės paramą nedarbo atveju, darbuotojas turi atitikti tam tikrus socialinei paramai gauti kriterijus, pvz., turėti atitinkamą darbo stažą, todėl išeitinė išmoka, kaip darbuotojo tam tikrą apsaugą užtikrinanti priemonė yra svarbi.

Išeitinių išmokų dydis ir apskaičiavimo sistemos užsienio valstybių praktikoje yra gana įvairus. Kai kuriose valstybėse išeitinės išmokos dydis nėra diferencijuojamas ir nuo darbo stažo nepriklauso,[528]kitose – išmokos dydis diferencijuojamas priklausomai nuo svarbios priežasties pobūdžio.[529]Išeitinė išmoka taip pat gali būti diferencijuojama priklausomai nuo darbuotojo amžiaus ir darbo stažo toje įmonėje.[530] Didžiojoje dalyje

---

528 Pavyzdžiui, Azerbaidžano darbo kodeksas nustato 3 mėnesių dydžio išeitinę išmoką darbuotojo atleidimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės atveju, nepriklausomai nuo to, kiek laiko darbuotojas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra išdirbęs. Tokio pat dydžio išeitinė išmoka priklauso darbuotojams ir pagal Čekijos teisę. Bulgarijos, Gruzijos, Mongolijos, Rusijos darbo teisės normos numato 1 mėnesio dydžio išeitinę išmoką atleidžiant darbuotojus dėl svarbių ekonominių priežasčių. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

529 Pavyzdžiui, Armėnijos darbo kodeksas numato 2 savaičių darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką, jeigu darbuotojo atleidimas iš darbo yra susijęs su jo gebėjimais tinkamai atlikti darbą. Kitais atvejais (atleidžiant darbuotojus dėl ekonominių, technologinių priežasčių) išmokama 1 mėnesio dydžio išeitinė išmoka. Bulgarijos darbo kodeksas numato, kad atleidžiant darbuotoją dėl sveikatos būklės, jeigu jo darbo stažas toje įmonėje yra ilgesnis nei 5 metai, jam turi būti išmokama 2 mėnesių dydžio išeitinė išmoka. 2 savaičių darbo užmokesčio dydžio išmoka darbuotojams, atleidžiamiems dėl sveikatos būklės ar nepakankamos kvalifikacijos mokama ir pagal Moldovos teisę, tuo tarpu įprastai išeitinė išmoka apskaičiuojama priklausomai nuo darbo stažo – 1 savaitės darbo užmokesčių dydžio už kiekvienus išdirbtus metus, tačiau ne mažesnė nei 1 mėnesio. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

530 Pavyzdžiui, pagal Jungtinės Karalystės užimtumo teisių aktą (angl. The Employment Right Act) išeitinės išmokos dydis priklauso nuo darbuotojo amžiaus ir jo dirbto toje įmonėje stažo: jeigu darbuotojas yra jaunesnis nei 22 metų, jam išmokama pusės savaitės atlyginimo dydžio išmoka už kiekvienus darbo metus; darbuotojams, kurių amžius yra nuo 22 iki 40 metų, išmokama vienos savaitės dydžio išmoka už kiekvienus metus; jeigu darbuotojas yra vyresnis nei 41 metų, jam už kiekvienus išdirbtus metus išmokama pusantros savaitės darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Nors Nyderlandų teisės aktai išeitinės išmokos nenumato, tačiau nutraukiant darbo sutartį teismine tvarka, teismas gali skirti darbuotojui išeitinę kompensaciją, kuri priklauso nuo darbuotojo amžiaus: jaunesniems nei 40 metų amžiau darbuotojams – 1 mėnesio atlyginimo dydžio, darbuotojams nuo 40 iki 50 metų amžiaus – 1,5 mėnesio atlyginimo dydžio ir vyresniems nei 50 metų amžiaus darbuotojams – 2 mėnesių atlyginimo dydžio. Pagal Šveicarijos teisę vyresni nei 50 metų amžiaus ir

valstybių išeitinė išmoka priklauso nuo darbo stažo, tačiau skiriasi jos apskaičiavimo tvarka – vienose valstybėse darbuotojams išmokama konkreti suma už tam tikrą darbo stažą toje įmonėje[531], kitose taikomos įvairios apskaičiavimo formulės.[532] Be to, reikia pažymėti, kad valstybių praktikoje išeitinės išmokos mokėjimo ir jos dydžio klausimai paliekami ir kolektyviniams susitarimams,[533]kitose apskritai teisės aktų nereglamentuojama[534] ar mokama tik kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju.[535]

Diskutuojant apie išeitinių išmokų lankstumo bei saugumo pusiausvyros sąryšį, pirmiausiai turėtume atkreipti dėmesį į tai, kad būtent išeitinių išmokų dydis Lietuvoje pastaruosius keletą metų yra aršių socialinių partnerių diskusijų objektas. 2009 metais Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtame ir Vyriausybei pateiktame Darbo kodekso liberalizavimo pakete buvo siūloma leisti kolektyvinėse sutartyse nustatyti galimybę per pusę sumažinti išeitinių išmokų dydį, tačiau socialiniai partneriai šiuo atveju kompromiso nepasiekė ir buvo susiderėta tik dėl galimybės kolektyvinėse sutartyse laikinai (iki 2010 m. gruodžio 31 d.) nustatyti dvigubai trumpesnius įspėjimo terminus. Vertindami tokius teisinio reguliavimo pokyčius, turėtume pritarti T. Davulio ir kitų mokslininkų nuomonėms, kad Vyriausybė, teikdama šį įstatymų paketą turėjo būti aktyvesnė ir pasiūlyti radikalesnes priemonės darbo santykių lankstumui

---

išdirbę ilgiau bei 20 metų pas tą patį darbdavį darbuotojai turi teisę į ilgo darbo stažo išmoką (*pranc. indemnité à raison de longs rapports de travail*). Tokia išmoka yra ne mažesnė nei 2 mėnesių darbo užmokesčio dydžio ir negali būti didesnė nei 8 darbuotojo atlyginimų dydžio. Be to, ši išmoka gali būti mažinama pvz., jeigu darbuotojas pats nutraukia darbo sutartį be svarbios priežasties ar jeigu tam tikro dydžio išmokos mokėjimas gali sukelti sunkumų darbdaviui. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

531 Pavyzdžiui, Argentinos teisės normos numato, kad darbuotojui, išdirbusiam ne ilgiau nei 1 darbo metus išmokama pusės mėnesio dydžio išeitinė išmoka, išdirbusiam ilgiau nei 2 metus – vieno mėnesio, ilgiau nei 4 metus – 2 mėnesių, ilgiau nei 10 metų – 5 mėnesių ir daugiau nei 20 metų – 10 mėnesių darbuotojo atlyginimo dydžio išeitinė išmoka. Kanadoje (federalinėje) teisę į išeitinę išmoką darbuotojas įgyja tik išdirbęs ilgiau nei metus – jam priklauso 5 dienų atlyginimo dydžio išeitinė išmoka, išdirbus ilgiau nei 5 metus – 10 dienų dydžio, ilgiau nei 10 metų – 20 dienų dydžio, ilgiau nei 20 metų – 40 dienų atlyginimo dydžio išeitinė išmoka. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

532 Pavyzdžiui, nuo 2003 metų pagal Austrijos teisę (*vok. Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz*), darbdavys kiekvieną mėnesį į specialų fondą perveda 1,53% darbuotojo atlyginimo dydžio sumą. Jeigu įmokos buvo mokėtos ilgiau nei trejus metus, darbdavio iniciatyva atleidžiamas darbuotojas turi teisę pasinaudoti šio fondo lėšomis kaip išeitine išmoka arba tą sumą panaudoti savo pensijai. Jeigu įmokos nebuvo pervedamos pakankamai laiko – trejus metus, atleisti iš darbo darbuotojų įmokų fondas pereina kitam darbdaviui, pas kurį darbuotojas įsidarbina. Prancūzijos darbo kodeksas numato, kad minimali išmoka yra 1/5 darbuotojo mėnesinio darbo užmokesčio už kiekvienus išdirbtus metus. Jeigu darbuotojas dirbo ilgiau nei 10 metų, už kiekvienus 10 metų stažo viršijančius darbo metus darbuotojui papildomai priklauso 2/15 darbo užmokesčio dydžio išeitinė išmoka. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-15]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

533 Pavyzdžiui, Japonijoje, Naujojoje Zelandijoje, Švedijoje, Jungtinėse Valstijose. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-20]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

534 Pavyzdžiui, Rumunijoje, Peru. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-20]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

535 Pavyzdžiui, Belgijoje. Eplex [interaktyvus]. [žiūrėta 2012-02-20]. <http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>.

padidinti.[536] Manytina, kad išeitinių išmokų klausimas galėtų būti socialinių partnerių derybų svareliu, galinčiu atsverti tam tikras svarstomas darbuotojų apsaugos nuostatas. Juolab, kad išmokų dydis iš esmės priklauso tik nuo susitarimo – bendrosios tarptautinės teisės normos į konkrečius dydžius pretenzijų neturi, tad akivaizdu, jog nuo to, kaip greitai tam tikri susitarimai bus pasiekti, priklauso ir darbo santykių lankstumo perspektyvos. Kita vertus, jau esame minėję, kad nustatant darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyrą valstybės vaidmuo yra labai svarbus. Pavyzdžiu galėtume laikyti kad ir pastaruoju metu dažnai pateikiamą lanksčia vadinamos Estijos teisėkūros praktiką, kai išeitinių išmokų naštą darbuotojui, atleidžiamam iš darbo darbdavio iniciatyva dėl svarbių ekonominių priežasčių, taip pat prisiima ir valstybė. Estijos darbo sutarties įstatymo 100 straipsnis nustato vieno mėnesio darbuotojo darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką,[537] o likusi išmokos dalis, priklausanti nuo darbuotojo darbo stažo[538] pagal nedarbo draudimo įstatymą,[539] mokama iš valstybės lėšų. Kad tokios priemonės padidino darbo santykių lankstumą, sutinka ir Estijos darbo teisės mokslininkė Merle Muda.[540]

Apibendrindami galėtume prieiti išvados, kad darbo teisinių santykių lankstumui įgyvendinti galbūt ir pakaktų įstatymų leidėjo valios, sutarus su socialiniais partneriais, pakeisti teisės aktus, tačiau kito elemento – darbo santykių saugumo įgyvendinimui būtina valstybės pagalba. Be aktyvaus valstybės dalyvavimo, neigiamų darbo santykių nutraukimo padarinių švelninimas tampa tik neigiamų darbo santykių nutraukimo pasekmių pasidalinimu tarp darbuotojo ir darbdavio. Valstybė turi prisiimti tam tikrą naštą per socialinės apsaugos sistemas. Be to, reikia pripažinti, kad socialinis dialogas yra vienas iš svarbiausių darbo santykių lankstumą sąlygojančių veiksnių.

---

536 Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2009-2010 metais – besikeičianti darbo teisėkūros paradigma? Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 227-241.

537 Estijos darbo sutarties įstatymas (*est. Töölepingu seadus*). [žiūrėta 2012-03-10]. <*http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/ Dokumendid/Toovaldkond/TLS_eng.pdf*>.

538 Darbuotojams, kurių darbo stažas nuo 5 iki 10 metų – vieno mėnesio darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio dydžio, turintiems ilgesnį nei 10 metų darbo stažą – 2 mėnesių darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio ir turintiems ilgesnį nei 20 metų darbo stažą – 3 mėnesių vidutinių darbuotojo darbo užmokesčio dydžių išeitinė išmoka.

539 Estijos nedarbo draudimo įstatymas. [žiūrėta 2012-03-10]. <http://www.legaltext.ee/text/en/X50053K5.htm>.

540 Muda, M. Increasing the Flexibility of Employment Regulation in Estonia. The modernization of labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective. Ed. R. Blainpain, Bulletin of Comparative Labour Relations, No 70, Kluwer Law International, 2009, p. 369.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Atlikto tyrimo rezultatai leidžia autoriui konstatuoti, jog iškeltas tyrimo tikslas buvo pasiektas, uždaviniai įvykdyti, o disertacijos įvade suformuluoti ginamieji teiginiai pasitvirtino. Tai atsispindi šiose išvadose ir rekomendacijose:

1. Darbo santykių lankstumo ir saugumo dermės pagrindinis tikslas - rasti pusiausvyrą tarp lankstaus darbo santykių nutraukimo teisinio reguliavimo ir darbuotojų teisių apsaugos. Darbo teisinių santykių šalių interesų pusiausvyra reiškia tikrąją *flexicurity* vertę, kai taikant lankstų darbo santykių reglamentavimą tuo pat metu užtikrinant tinkamą darbuotojų apsaugą, pasiekiamas atitinkamas darbo teisinių santykių šalių socialinio komforto lygmuo. Tam, kad *flexicurity* teisinio reguliavimo metodas veiktų tinkamai, būtinas socialinis kompromisas, kuris labiau gali būti pasiekiamas per visuomenės raidą nei per teisėkūros procesus. Teisinis reguliavimas yra tik papildomas veiksnys siekiant darbo teisinių santykių šalių interesų pusiausvyros. Tačiau, darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisinio reglamentavimo lankstumo ir saugumo pusiausvyra priklauso nuo teisinio reguliavimo būdų: darbo teisinius santykius reguliuojant kolektyviniais susitarimais ir dominuojant dispozityviam teisiniam reguliavimui jis yra lankstesnis, o esant centralizuotam ir daugiau imperatyviam teisiniam reguliavimui – labiau orientuotas į saugumą. Lokaliniu lygiu socialinių partnerių suderėtos darbo teisės normos, o ir pats teisėkūros procesas leidžia greičiau adaptuoti darbo santykius prie susiklosčiusios ekonominės situacijos ir greičiau reaguoti į rinkos dinamiką. Centralizuotas teisinis reglamentavimas tokio privalumo nesuteikia, tačiau negali būti visiškai paneigtas dėl būtinybės nustatyti tam tikrus minimalius darbuotojų teisių apsaugos standartus.
2. Darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyra nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva gali būti realizuojama ir per kolektyvinių derybų kultūros skatinimą. Valstybės vaidmuo darbo teisiniuose santykiuose yra neabejotinai reikšmingas, tačiau reikia pripažinti, kad darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyrai pasiekti dar reikšmingesni kolektyviniai susitarimai kaip interesų suderinimo instrumentas, sumažinantis valstybės dalyvavimą darbo teisiniuose santykiuose. Valstybė turi padėti darbo netekusiam žmogui, o ne bet kokia kaina, teisinių instrumentų pagalba, stengtis jį laikyti konkrečioje darbo vietoje, naštą užkraudama darbdaviui. Darbo teisiniuose santykiuose pasiekti bendrą socialinį kompromisą visoje valstybėje yra kur kas sudėtingiau nei žemesniu – įmonės lygiu. Tarpusavio darbinių teisių ir pareigų įgyvendinimo kokybė priklauso daugiau nuo pačių darbo santykių šalių tarpusavio santykių nei nuo įstatymo leidėjo valios ir bendrų taisyklių. Todėl darytina išvada, kad darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva reglamentavimo klausimai galėtų būti sprendžiami ne tik centralizuotu, bet ir lokaliniu teisiniu reguliavimu.
3. Be svarbių priežasčių darbdavio iniciatyva nutraukti darbo santykius leidžiantis teisinis reguliavimas reiškia tik tiek, kiek lengvai bus nutraukta darbo sutartis su darbuotoju ir jis neteks darbo. Todėl, darbo santykių lankstumo sąlygomis nega-

lima paneigti svarbių priežasčių reikšmingumo, atleidžiant darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Absoliučią darbdavio valią atleisti darbuotoją iš darbo be pastarojo kaltės riboja svarbios priežasties principas, kuris sudaro prielaidas darbo santykių stabilumui ir užtikrina atitinkamą darbuotojų interesų apsaugos lygmenį.

4. Darbo teisinių santykių lankstumui įgyvendinti galbūt ir pakaktų įstatymų leidėjo valios, sutarus su socialiniais partneriais, pakeisti teisės aktus, tačiau kito elemento – darbo santykių saugumo įgyvendinimui būtina valstybės pagalba. Be aktyvaus valstybės dalyvavimo, neigiamų darbo santykių nutraukimo padarinių švelninimas tampa tik neigiamų darbo santykių nutraukimo pasekmių pasidalinimu tarp darbuotojo ir darbdavio. Valstybė turi prisiimti tam tikrą naštą per socialinės apsaugos sistemas.
5. Nuo darbo santykių nutraukimo procedūrų sudėtingumo tiesiogiai priklauso kiek yra lanksčios darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva reglamentuojančios teisės normos. Tačiau, tuo pat metu darbo santykių nutraukimo procedūros sudaro sąlygas darbuotojui efektyviai ir ekonomiškai ginti savo galimai pažeistą teisę. Kita vertus, darbo santykių nutraukimo procedūriniai pažeidimai gali tapti priežastimi formaliai pripažinti darbo santykių nutraukimą neteisėtu, o tai neatitinka darbo santykių šalių tarpusavio interesų pusiausvyros ir gali pasikėsinti į pačią darbo santykių lankstumo ir saugumo dermės esmę, kai neproporcinga darbuotojo apsauga tą interesų pusiausvyrą ir sugriauna.
6. Terminuotoji darbo sutartis sudaroma iš anksto preziumuojant jos nutraukimą be didesnių apribojimų, todėl jos šalių – darbuotojo ir darbdavio – lūkesčiai bei interesai geriausiai gali būti suderinti tik užtikrinus darbo santykių lankstumo bei saugumo pusiausvyrą. Per daug sumažinus apsaugą ir padidinus lankstumą daugiau naudos tenka darbdaviui, tačiau padidėja darbuotojų diskriminavimo galimybė. Ir atvirkščiai, pernelyg suvaržius lankstumo galimybes bei padidinus darbuotojų apsaugą, saugiau jaučiasi darbuotojas, tačiau mažiau naudos tenka darbdaviui. Saugumo bei lankstumo pusiausvyra pasiekiama suderinus darbo teisinių santykių subjektų – darbdavio bei darbuotojų – interesus sumažinus vienos iš šalių subjektinių teisių mastą vienu aspektu, ir atitinkamai jį padidinus kitu aspektu. Lietuvos nacionalinė teisė nustato griežtus reikalavimus sudarant terminuotąsias darbo sutartis, tačiau, kita vertus, Darbo kodeksas leidžia daryti imperatyvaus reguliavimo išimtis kituose įstatymuose arba kolektyvinėse sutartyse. Toks teisinis reguliavimas suteikia tam tikras lankstumo galimybes, tačiau gali sudaryti prielaidas darbuotojo teisių pažeidimui sudarant paskesnes terminuotąsias darbo sutartis tuo pačiu pagrindu tam pačiam darbui, kadangi tokių terminuotųjų darbo sutarčių sudarymą nuolatinio pobūdžio darbui iš esmės legalizuoja atitinkamas įstatymas arba kolektyvinė sutartis ir darbuotojas neturi galimybės ginti savo teisės įstatymo nustatyta tvarka.
7. Perduodant įmonę, verslą ar jų dalis dažniausiai vyksta arba inicijuojami ir kiti procesai – darbo vietų mažinimas, darbo sąlygų keitimas, o tai turi didelę reikšmę darbuotojams – jie gali netekti darbo dėl perdavimo proceso kilusių ekonominių, techninių ar organizacinių priežasčių arba dėl to, kad nesutinka su darbo sutarčių

sąlygų pakeitimais. Todėl darbo santykių stabilumo principas tampa formalus – jis egzistuoja tik tol, kol vyksta perdavimo procedūros, tačiau gali būti neįgyvendintas perdavimo pasekmėms – tokioms kaip darbo vietų mažinimas, kurio metu darbuotojai bus atleidžiami iš darbo darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės. Be to, įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas galimas pagal savo esme laikinas civilines sutartis (nuomos, panaudos ar kt.). Įvykus laike apribotam perdavimui gali atsirasti svarbios priežastys (ekonominės, techninės ar organizacinės), kurios įgalina darbdavį inicijuoti darbo sutarčių nutraukimą. Todėl galima daryti išvadą, kad tokio perdavimo atveju gali būti netinkamai užtikrinta darbuotojų apsauga ir pažeistas darbo santykių stabilumo principas.

8. Darbo santykiai yra tiesiogiai priklausomi nuo ekonomikos, todėl jų reglamentavimo kokybė lankstumo ir saugumo pusiausvyros prasme priklauso ir nuo valstybės išsivystymo lygio. Tarptautiniais teisės aktais yra nustatomi minimalūs darbuotojų teisių apsaugos standartai darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės atveju, tačiau tai nebūtinai reiškia, kad nacionalinės teisės sistemose jie įgyvendinami pilna apimtimi. Be to, reikia pažymėti, kad šiuolaikinėje globalioje rinkoje kai kurios normos yra sunkiai įgyvendinamos, o tai sudaro prielaidas lankstumo ir saugumo pusiausvyros nebuvimui. Reikia įvertinti ir tai, kad darbo santykius reglamentuojančios normos negali nustatyti daugiau garantijų darbuotojams, nei leidžia ekonominės sąlygos. Pripažintina, kad griežtas centralizuotas darbo santykių reglamentavimas suteikia daugiau apsaugos darbuotojams, tačiau tuo pat metu gali tapti kliūtimi darbdavio interesų įgyvendinimui. Lietuvos darbo kodekse nustatytas griežtas darbo sutarčių darbdavio iniciatyva nutraukimo reguliavimas ir didelės išeitinės išmokos sudaro prielaidas darbdaviams piktnaudžiauti ir ieškoti paprastesnių būdų atleisti darbuotoją iš darbo nei darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Tą liudija ir Lietuvos darbo rinkos statistika, kai esant sunkiai darbdavių ekonominei situacijai (esant ekonominėms prielaidoms sumažinti darbuotojų skaičių dėl svarbių priežasčių) ir dideliam nedarbo lygiui dažniausias darbo sutarčių nutraukimo pagrindas buvo darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu (DK 127 str.). Tuo tarpu darbo sutartys darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės buvo nutraukiamos retais atvejais.

9. Lietuvos teismų praktikoje nagrinėjamas bylas dėl darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės galėtume padalinti į dvi pagrindines kategorijas: 1) bylas, kuriose sprendžiamas svarbių priežasčių nutraukti darbo santykius buvimas ir 2) bylas, kuriose sprendžiamas klausimas dėl procedūrų nutraukiant darbo santykius laikymosi. Reikia pažymėti, kad svarbios priežasties įvertinimas kiekvienu atveju yra individualizuotas, sąlygotas daugelio aplinkybių ir dėl to bylos sprendžiamos atsižvelgiant į kiekvieno atvejo konkrečias aplinkybes. Dėl šios priežasties teismų praktiką kartais sunku prognozuoti. Bylose, kuriose sprendžiami ginčai dėl procedūrų laikymosi nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, teismai pripažįsta esminius ir neesminius procedūrinius pažeidimus, sąlygojančius darbo santykių nutraukimo pripažinimą teisėtu arba neteisėtu. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo ginčuose dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nutraukimo nuoseklaus procedūrų

laikymosi aspektą pripažinus esminiu, dėl kurio darbo santykių nutraukimas laikomas neteisėtu, iškreipiama darbo santykių saugumo ir lankstumo pusiausvyra, kadangi atsiranda galimybė teismo sprendimu grąžinti į darbą net ir dėl svarbios priežasties atleistą darbuotoją.

Apibendrindami išvadas manome, kad darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyrai pasiekti nutraukiant darbo sutartis darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisinis reglamentavimas turėtų būti tobulinamas šiomis kryptimis: 1) būtina keisti Lietuvos darbo kodekse įtvirtintą darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisinį reguliavimą, peržiūrint išeitinių išmokų dydį (LR DK 140 straipsnis), 2) numatant galimybę įspėjimo terminą pakeisti pinigine kompensacija (LR DK 130 straipsnis), 3) suteikiant galimybę darbo santykių nutraukimo sąlygas aptarti kolektyvinėse sutartyse. Be to, 4) darbuotojų atleidimo iš darbo dėl svarbių ekonominių, technologinių ar kitų priežasčių našta turi būti pasidalinama tarp darbdavio ir valstybės. Terminuotųjų darbo sutarčių sudarymo sąlygos turėtų būti paprastesnės, tačiau tam būtini papildomi saugikliai, todėl tikslinga 5) apriboti terminuotųjų darbo sutarčių pratęsimų skaičių, tuo pačiu paliekant galimybę darbo sutarties šalims spręsti dėl terminuotosios darbo sutarties būtinumo.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

TARPTAUTINIAI TEISĖS AKTAI

Jungtinių Tautų dokumentai

1. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 77-3288.
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios. 2006, Nr. 68-2497.

Europos Tarybos dokumentai

1. Europos Socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
2. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios. 1995, Nr. 40-987.

Europos Sąjungos dokumentai

3. Charter of Fundamental Rights of the European Union. [2007] OL C303/01.
4. Commision Report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employee‘s rogts in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. Brussels, 18.6.2007, COM (2007) 334 final.
5. Council Conclusions on Flexicurity in times of crisis. 2947th Employment, Social Policy, Health nad Consumer Affairs Council meeting, Luxembourg, 2009. Žiūrėta: <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/108369.pdf>.
6. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. [1976] OL L 39.
7. Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational pension schemes (pakeista 1996). [1986] OL L 225.
8. Council Directive 92/56/EEC of 24 June 1992 amending Directive 75/129/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. [1992] OJ L 245/3.
9. Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex (pakeista 1998). [1997] OL L 14.
10. Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees‘ rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses. [1998] OL L201/88.

11. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB dėl bendro darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. [2002] OL L80/23.
12. Europos Parlamento Ir Tarybos 2002 m. rugsėjo 23 d. direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. [2002] OL L 269.
13. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. [2010] OL C 83.
14. Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. [2010] OL C 83/1.
15. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“, KOM (2007) 359 galutinis. Žiūrėta: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:LT:PDF>.
16. Lisabonos sutartis, iš dalies keičianti Europos Sąjungos sutartį ir Europos Bendrijos steigimo sutartį. [2007] OL C 306.
17. Tarybos 1975 m. vasario 10 d. direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo. [1975] OL L 45.
18. Tarybos 1975 m. vasario 17 d. direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. [1975] OL L48/29.
19. Tarybos 1977 m. vasario 14 d. direktyva 77/187/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. [1977] OL L61/26.
20. Tarybos 1978 m. gruodžio 19 d. direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje. OL L 6, 1979 1 10, p. 24—25 (DA, DE, EN, FR, IT, NL). Specialusis leidimas lietuvių kalba: skyrius 05 tomas 01 p. 215 – 216.
21. Tarybos 1980 m. spalio 20 d. direktyva 80/987/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų apsauga jų darbdaviui tapus nemokiam, suderinimo. [1980] OL L 283/23.
22. Tarybos 1998 m. liepos 20 d. direktyva 98/59/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo. [1998] OL L225/16.
23. Tarybos 2000 m. birželio 29 d. direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasinės arba etninės priklausomybės. [2000] OL L 180/22.
24. Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. [2000] OL L 303/16.
25. Tarybos 2001 m. kovo 12 d. direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonės, verslo ar verslo dalies perdavimo atveju, suderinimo. [2001] OL L 82/16.

26. Tarybos direktyva 1999 m. birželio 28 d. direktyva 99/70/EEB „Dėl Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotąsias sutartis“. [1999] OL L 175/43.
27. Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant XXI-ojo amžiaus uždavinius“. Briuselis, 22.11.2006. KOM (2006) 708 galutinis. [žiūrėta 2010-02]. < http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/lt/com/2006/com2006_0708lt01.pdf>.

Tarptautinės darbo organizacijos dokumentai

28. Constitution of the international Labour Organization and Standing Orders of the International Labour Conference. ILO, Geneva, 2001. Internetinė prieiga: <http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm#pre>.
29. Tarptautinės Darbo Organizacijos 1951 m. konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą“. Žiūrėta: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C100>.
30. Tarptautinės Darbo Organizacijos 1958 m. konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos netaikymo darbo ir profesinės veiklos srityse“. Žiūrėta: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111>.
31. Tarptautinės Darbo Organizacijos 1981 m. konvencija Nr. 156 „Dėl darbuotojų, turinčių įsipareigojimų šeimai ir vienodo požiūrio į juos“. Žiūrėta: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C156>.
32. Tarptautinės Darbo Organizacijos 1988 m. konvencija Nr. 168 „Dėl užimtumo skatinimo ir apsaugos nuo nedarbo“. Žiūrėta: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C168>.
33. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje (1971, Lietuvoje ratifikuota 1994-06-23, Žin., 1996 Nr. 30),
34. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 143 dėl pažeidimų migracijos srityje bei lygių galimybių bei vienodo požiūrio į darbuotojus migrantus skatinimo. [žiūrėta 2011-11-20]. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:1887305380025088::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C143:NO>. Lietuvoje neratifikuota;
35. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 159 dėl invalidų profesinės reabilitacijos ir užimtumo. Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-741.
36. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija 183 dėl motinystės apsaugos. Valstybės žinios. 2003, Nr. 49.
37. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. Valstybės žinios. 1996, Nr. 28.
38. Termination of Employment Convention No. 158, 1982. ILO Labour standarts [interaktyvus]. Žiūrėta: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158>.

39. Termination of Employment instruments. Backgound paper for the Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166). Geneva: International Labour Organization, 18-21 April 2011. Žiūrėta: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_153602.pdf>.
40. Termination of Employment Recommendation No 166. International Labour Conventions and Recommendations 1977-1995. Geneva: International Labour Organization, p. 172-177.

NACIONALINIAI TEISĖS AKTAI IR TEISĖS AKTŲ PROJEKTAI

41. Lietuvos Respublikos Konstitucija (Žin., 1992, Nr.: 33- 1014).
42. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
43. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
44. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Teisės akto redakcija iki 2005-05-27. Žiūrėta: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=255244>.
45. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Teisės akto redakcija iki 2008-07-01. Žiūrėta: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=321621>.
46. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Teisės akto redakcija iki 2010-12-31. Žiūrėta:< http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=389350>.
47. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3993.
48. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123^1 straipsniu įstatymas. Valstybės žinios. 2010, Nr. 81-4221.
49. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2, 47, 96, 101, 108, 129, 136, 138, 147, 177, 183 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 116 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas. Valstybės žinios. 2012, Nr. 135-6859.
50. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.
51. LTSR Darbo įstatymų kodeksas. Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.
52. Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas. Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-969.
53. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. Valstybės žinios. 2004, Nr. 83-2983.
54. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47, 96, 99, 101, 108, 109, 110, 111, 129, 130, 135, 136, 138, 140, 141, 144, 145, 147, 149, 152, 153, 154, 165, 166, 167, 168, 172, 177, 184, 194, 202, 206, 256, 297 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 116, 190 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projektas, XIP-4555. Žiūrėta: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=427144&p_query=&p_tr2=2>.
55. Darbo kodekso 47, 96, 99, 101, 108, 109, 110, 111, 129, 130, 135, 136, 138, 140, 141, 144, 145, 147, 149, 152, 153, 154, 165, 166, 167, 168, 172, 177, 184, 194, 202, 206, 256, 297 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 116, 190 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projekto (XIP-4555) aiškinamasis raštas. Žiūrėta:< http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=427146>.

56. Pareiškėjų, pranešusių apie korupcinio pobūdžio teisės pažeidimus apsaugos įstatymo projektas. Žiūrėta: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=229608&p_query=&p_tr2=2>.
57. Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo projektas. Žiūrėta: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=382134&p_query=&p_tr2=2>
58. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 19 d. nutarimas Nr. 1447 „Dėl investicijų skatinimo 2008-2013 metų programos patvirtinimo“. Valstybės žinios. 2008, Nr. 7-239.

TEISMŲ PRAKTIKA

Europos Teisingumo Teismo sprendimai

59. Byla 101/87 P. Bork International A/S, en règlement judiciaire prieš Foreningen af Arbejdsledere I Danmark, en qualité de mandataire de Birger E. Petersen, ir Jens E. Olsen ir kiti prieš Junckers Industrier A/S [1988] ETA I- 03057.
60. Byla 24/85, Jozef Maria Antonius Spijkers prieš Gebroeders Benedik Abattoir CV ir Alfred Benedik en Zonen BV [1986] ETA I-01119.
61. Byla 287/86 Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark prieš Ny Mølle Kro [1987] ETA I-05465.
62. Byla 324/86 Foreningen af Arbejdsledere i Danmark prieš Daddy‘s Dance Hall A/S [1988] ETA I-00739.
63. Byla C13/95 Ayse Süzen prieš Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice [1997] ETA I-01259.
64. Byla C-144/04 Werner Mangold prieš Rüdiger Helmi [2005] ETA I-09981.
65. Byla C-151/09 Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) prieš Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, María del Rosario Vecino Uribe ir Ministerio Fiscal [2010] ETA I-07591.
66. Byla C-209/91 Anne Watson Rask ir Kirsten Christensen prieš Iss Kantineservice A/S [1992] ETA I-05755.
67. Byla C-212/04, Konstantinosas Adeneleris ir kiti prieš Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG) [2006] ETA I-06057.
68. Byla C-29/91 Dr. Sophie Redmond Stichting prieš Hendrikus Bartol ir kt. [1992] ETA I-03189.
69. Byla C-340/01 Carlito Abler ir kiti prieš Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH [2003] ETA I-14023.
70. Byla C-386/09 Jhonny Briot prieš Randstad Interim, Sodexho SA ir Europos Sąjungos Tarybą [2010] ETA I-08471.
71. Byla C-392/92 Christel Schmidt prieš Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen [1994] ETA I-01311.
72. Byla C-411/05, Félix Palacios de la Villa prieš Cortefiel Servicios SA [2007] ETA I-08531.
73. Byla C-458/05 Mohamed Jouini ir kiti prieš Princess Personal Service GmbH (PPS) [2007] ETA I-07301.

74. Byla C-466/07 Dietmar Klarenberg prieš Ferrotron Technologies GmbH [2009] ETA I-00803.
75. Bylos 144 ir 145/87 Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers prieš Ivo Martin Besselsen [1988] ETA I-02559.
76. Bylos C-127/96, C-229/96, C-74/97 Francisco Hernández Vidal SA prieš Prudencia Gómez Pérez, María Gómez Pérez ir Contratas y Limpiezas SL (C-127/96), Friedrich Santner prieš Hoechst AG (C-229/96), ir Mercedes Gómez Montaña prieš Claro Sol SA ir Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (Renfe) (C-74/97) [1998] ETA I-08179.
77. Bylos C-173/96, C-247/96 Francisca Sánchez Hidalgo ir kt. prieš Asociación de Servicios Aser ir Sociedad Cooperativa Minerva (C-173/96), ir Horst Ziemann prieš Ziemann Sicherheit GmbH ir Horst Bohn Sicherheitsdienst (C-247/96) [1998] ETA I-08237.
78. Bylos C-232/04 ir C-233/04 Nurten Güney-Görres (C-232/04) ir Gul Demir (C-233/04) prieš Securicor Aviation (Germany) Ltd ir Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG. [2005] ETA I-11237.
79. Bylos Kiriaki Angelidaki ir kiti prieš Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (C-378/07), Charikleia Giannoudi prieš Dimosą Geropotamou (C-379/07) ir Georgiosas Karabousanosas bei Sofoklis Michopoulosas prieš Dimosą Geropotamou (C-380/07) [2009] ETA I-03071.
80. Generalinio advokato Mancini išvada, pateikta 1988 m. vasario 9 d. byloje Harry Berg ir Johannes Theodorus Maria Busschers prieš Ivo Martin Besselsen.

Konstitucinio Teismo nutarimai

81. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998-11-11 nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.

Lietuvos teismų sprendimai

82. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-356/2004.
83. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2005.
84. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gruodžio 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-631/2005.
85. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-156/2008.
86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008.
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-488/2009.
88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-165/2011.

89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 5 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-226/2011.
90. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-346/2011.
91. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-10/2011.
92. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. balandžio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-162/2012.
93. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-198/2012.
94. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-272/2012.
95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-266/2012.
96. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. sausio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-8/2012.
97. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-40/2012.
98. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-260/2004.
99. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. gegužės 26 d. nutartis civilinėje byloje 3K-7-290/2005.
100. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-300/2007.
101. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-59/2007.
102. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 24 d. nutartis civilinėje byloje 3K-7-149/2012.
103. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-204/2007.
104. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. spalio 7 d. nutartis byloje civilinėje byloje Nr. 3K-3-471/2008.
105. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-488/2009.
106. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-144/2004.
107. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-330/2005).
108. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. vasario 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-113/2003.
109. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-294/2012.

110. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. sausio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-4/2003.
111. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. lapkričio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-568/2005.
112. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. lapkričio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-494/2009.
113. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. sausio 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-74/2006.
114. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-238/2005.
115. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr.3K-3-356/2005.
116. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. sausio 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-60/2008.
117. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-346/2011.
118. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. kovo 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-102/2009.
119. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-346/2011.
120. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-380/2011.
121. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-266/2012.
122. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-186/2008.
123. Kauno apygardos teismo civilių bylų skyriaus teisėjų kolegijoje 2008 m. kovo 6 d. nagrinėta byla Jungtinė profesinė sąjunga v. UAB „Lukoil Baltija“ (bylos Nr. 2A-306-230/2008).
124. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. liepos 20 d. nutartis adminstracinėje byloje Nr. A2-1177-06.
125. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant darbo kodekso normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės (DK 129 straipsnis), apibendrinimo apžvalgos“. Teismų praktika. 2004, Nr. 20.
126. Lietuvos Aukščiausiojo teismo teisėjų senato 1996 birželio 21 d. nutarimas Nr. 42 „Dėl Darbo sutarties įstatymo taikymo civilinėse bylose apibendrinimo rezultatų“. Teismų praktika. 1996, Nr. 3-4.

Kitų valstybių teismų praktika

127. Byla Brockmeyer v. Dun & Bradstreet, 113 Wis.2d 561, 335 N.W.2d 834 (1983). Žiūrėta: <http://www.leagle.com/xmlResult.aspx?xmldoc=1983674113Wis2d561_1623.xml&docbase=CSLWAR1-1950-1985>.
128. Byla Lawrence M. Cleary v. American Airlines Inc. Cleary v. American Airlines, Inc, 111 Cal.App.3d 443 (1980). Žiūrėta: <http://www.lawlink.com/research/caselevel3/57138>.
129. Byla Muller v. Stromberg Calson Corporation 427 So.2d 266 (1983). Žiūrėta: <http://174.123.24.242/leagle/xmlResult.aspx?xmldoc=1983693427So2d266_1627.xml&docbase=CSLWAR1-1950-1985>.
130. Byla Murphy v. American Home Products Corporation, 58 N.Y.2d 293, 448 N.E.2C1 86, 461 N.Y.S.2d 232,Court of Appeals of New York, 1983. Žiūrėta: <http://myweb.whitman.syr.edu/pjcihon/Employment%20Law%20Cases/Murphy.pdf>).
131. Byla Palmateer v. International Hervester Company, 85 Ill.2d 124 (1981) 421 N.E.2d 876. Žiūrėta:<http://www.leagle.com/xmlResult.aspx?xmldoc=198120985Ill2d124_1200.xml&docbase=CSLWAR1-1950-1985>.
132. Byla Toussaint v. Blue Cross & Blue Shield of Michigan, 408 Mich. 579 (1980) 292 N.W.2d 880. Žiūrėta: <http://www.leagle.com/xmlResult.aspx?xmldoc=1980987408Mich579_1970.xml&docbase=CSLWAR1-1950-1985>.
133. Byla Vilven v. Air Canada. 2009 CHRT 24 (CanLII). Žiūrėta: <http://canlii.ca/t/25j7j> retrieved on 2012-03-21>.
134. Byla Kmart Corporation v. Ponsock

SPECIALIOJI LITERATŪRA

135. Bagdanskis T. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008.
136. Bagdanskis, T. Materialinės atsakomybės problemos darbo teisiniuose santykiuose. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2005.
137. Bagdonas, A., Lazutka, R., Vareikytė, A., Žalimienė, L. Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2007.
138. Bamforth, N. et al. Discrimination Law: Theory and Context, Text and Materials (Socio-legal). London: Sweet and Maxwell, 2008.
139. Baublys, L., Beinoravičius, D. ir kiti. Teisės teorijos įvadas. Mykolo Romerio universitetas. Vilnius: leidykla MES, 2010.
140. Beinoravičius, D. Teisės ir įstatymo santykis. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2003.
141. Bendorienė, A. ir kiti. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Alma Littera, 2001.
142. Björklund, A. Going Different Ways: Labour Market Policies in Denmark and Sweden. G. Esping-Andersen and M. Regini (Eds.) Why Deregulate Labour Markets? Oxford: Oxford University Press, 2000.
143. Birmontienė, T., Jarašiūnas, E., Kūris, E. ir kiti. Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Lietuvos Teisės universitetas, 2002.

144. Blanpain, R.; Engels, Ch. (eds.): Comparative labour and industrial relations in industrialized market economies (6th edition). Kluwer Law International, 1998.
145. Blainpain, R. Flexicurity in Global Economy. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 19-29.
146. Blanpain, R., Bison-Rapp, S., Corbett, W.R., Josephs H.K., Zimmer, M.J. The Global Workplace: International and Comparative Employment Law - Cases and Materials. New York: Cambridge University Press, 2007.
147. Bob Hepple, Bruno Veneziani. "The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 countries 1945-2004". Oxford and Portland, Oregon. 2009.
148. Bužinskas, A. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Vilnius: Registrų centras, 2010.
149. Caruso, B.; Sciarra, S. (eds). Flexibility and security in temporary work: a comparative and European debate. WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona. INT-56, 2007.
150. Cihon, P.J., Castagnera J.O. Labour and Employment Law. Massachusets: PWS Kent publishing company, 1988.
151. Dambrauskienė, G., et al. Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2008.
152. Dambrauskienė, G., Macijauskienė, R., Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. Vilnius: Žaltvykslė, 2007.
153. Davulis, T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Vilnius: Teisinės informacijos centras. 2004.
154. Davulis, T., Petrylaitė, D. Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Skirta profesoriaus dr. Ipolito Nekrošiaus 70-mečio jubiliejui. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.
155. Davulis, T. Europos darbo teisės atsiradimas ir raida. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos: Liber Amicurom et Collegarum Profesorei Genovaitei Dambrauskienei. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2010, p.
156. Davulis, T. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2009-2010 metais – besikeičianti darbo teisėkūros paradigma? Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 227-241.
157. De Hann, E., Vos, P. and de Jong, P. Flexibilisation of labour. Serie Wetenschappelijke Publikaties, Amsterdam, Nationaal Vakbondsmuseum, 1995.
158. De Stefano, V. Smugling-in flexibility: Temporary work contracts and the „implicit threat" mechanism. Reflections on a new European path. Geneva: International Labour Organization, 2009.
159. Deakin, S. The Contract of Employment: A Study in Legal Evolution. ESRC Centre for Business Research. University of Cambrigde, 2001.
160. Dworkin, R. Rimtas požiūris į teises. Vilnius: Lietuvos rašytojų sąjungos leidykla, 2004.
161. Ford E. K., Notestine K. E. Fundamentals of Employment Law. American Bar Association, 2000.
162. Fox, A. Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations. London: Faber, 1974.

163. Головина, С. Ю. Оценочные понятия как инструмент гибкости в сфере регулирования трудовых отношений. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 178-188.

164. Gruževskis, B., Davulis, T., Blažienė I. Lietuvoje galiojančių darbo įstatymų analizė nediskriminacijos požiūriu. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2007.

165. Gruževskis, B.; Blažienė, I.; Moskvina, J. Flexicurity Lietuvoje: teorinis modelis ar siekiamybė? Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 123-133.

166. Gruževskis, B., Blažienė, I. Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis. Flexicurity paper 2004/5. Budapeštas: Tarptautinis darbo biuras, 2005.

167. Gubrevičiūtė-Kuzminskienė, D. Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.

168. Guobaitė R., Darbo laikas: teisinio reguliavimo raida ir perspektyvos. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2012.

169. Hart, H.L.A. Teisės samprata. Vilnius: Pradai, 1997.

170. Hasselbalch, O. Labour Law in Denmark. Second Revised Edition. Kluwer Law International, 2010.

171. Keinys, S.; Klimavičius, J. ir kiti. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000.

172. Keinys, St.; Klimavičius, J., et al. Dabartinės Lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993.

173. Kelsen, H. Grynoji teisės teorija. Vilnius: Eugrimas, 2002.

174. Kirchner, J., Kremp, R. P., Magotsch, M. Key aspects of German employment and Labour Law. Springer, 2010.

175. Kiršienė J., Pakalniškis, V. Ruškytė R., Vitkevičius P. Civilinė teisė. Bendroji dalis. I tomas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2004.

176. Kiselev, I. Ja. Novyj oblik trudovogo prava stran zapada [New Shape of Labour Law of Western Countries]. Moskva: Bizness-shkola, 2003.

177. Kiselev, I. Ja. Sravnitelnoe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo [Comparative and International Labour Law]. Moskva, .

178. Krasauskas, R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius: Registrų centras, 2009.

179. Kresal, B.Termination of Employment Relationship - Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia. European Commision: Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2007.

180. Kryvoi, Y. Flexibility and Security in World Bank's Doing Business Reports. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 54-66.

181. Куренной, А.М. Гибкость труда: развитие или деградация трудового права? Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys, p. 49-53.

182. Lapė, J. Darbo psichologija. Vilnius: Mokslas, 1980.

183. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. *Liber Amicorum et Collegarum profesorei Genovaitei Dambrauskienei.* Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2010.

184. Лившщиц, Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. Москва, 1989.

185. Лушников, А.М.; Лушникова, М.В. Курс трудового права. Т. 1. Москва: Статут, 2009.

186. Лушников, А.М., Лушникова, М. В. Курс трудового права. Т. 2. Москва: Статут, 2009.

187. Лушникова, М. В., Лушников, А. М. Очерки теорий трудового права. Санкт-Петербург : Юридический центр Пресс, 2006.

188. Лютов, Н.Л. Политика в области занятости во время экономического кризиса: международный опыт и ситуация в России. Трудовое право. 2010, No. 12: 75-86. [žiūrėta 2012-02-11]. <http://elibrary.ru/item.asp?id=15517787>.

189. Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbuotojų teisių įgyvendinimas darbdavio nemokumo atvejais. Monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011.

190. Muda, M. Increasing the Flexibility of Employment Regulation in Estonia. The modernization of labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective. Ed. R. Blainpain, Bulletin of Comparative Labour Relations, No 70, Kluwer Law International, 2009,

191. Muda, M. The Concept of Flexicurity in Estonian Labour Law. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 250-251.

192. Nekrošius, I., Nekrašas, V. et al. Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodekso komentaras. Vilnius: „Minties" leidykla, 1988.

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

194. Nekrošius, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007.

195. Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d., Vilnius: UAB Forzacas, 2004.

196. Nekrošius, I.; Dambrauskienė, G.; Davulis, T., et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I-II dalys.Vilnius: Justitia, 2003.

197. Petrylaitė, D.; Davulis, T.; Petrylaitė, V. Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008.

198. Petrylaitė, D., Petrylaitė V. Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojams. Teisininko atsakymai ir patarimai. Vilnius: Registrų centras, 2010.

199. Posner, R., Overcoming Law. Cambridge: Harvard University Press, 1995.

200. Protection Against Unjustified Dismissal. Geneva: International Labour Office. 1995.

201. Rothstein, M.A., Knapp, A.S., Liebman, L. Cases and Materials on Employment Law. New York: Foundation Press, 1987.
202. Sargeant, M.; Lewis, D. Employment Law. Dorchester: Dorset Press, 2008.
203. Schiek, D. et al. Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law. Oxford: Hart Publishing, 2007.
204. Shorter Oxford English Dictionary. Fifth Edition. Oxford University Press, 2002.
205. Sprack, J. Employment Law and Practice. First Edition. London: Sweet and Maxwell, 2007.
206. Tiažkijus, V.; Petravičius, R.; Bužinskas, G.; Darbo teisė. Vilnius: Justitia, 1999.
207. Tiažkijus, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
208. Толкунова, Б. Н. Трудовое право. Курс лекций. Москва: ООО «ТК Велби», 2003.
209. Usonis, J. Darbo teisinių santykių reglamentavimo ypatumai kelių transporte. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai (teisė). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2006.
210. Vaikevičiūtė, V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Žodynas, 2007.
211. Vaišvila, A. Teisinės valstybės koncepcija Lietuvoje. Vilnius: Litimo, 2000.
212. Vaišvila, A. Teisės teorija. Antrasis leidimas. Vilnius: Justitia, 2004.
213. Vaišvila, A. Teisės teorija. Trečiasis, pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Justitia, 2009.
214. Vileita, A. ir kiti, Civilinė teisė. Bendroji dalis: vadovėlis. Vilnius: Justitia, 2009.
215. Wilthagen, T. „Balancing flexibility and security in European labour markets". Tyrimas pristatytas Nyderlandų pirmininkavimo ES metu organizuotoje konferencijoje „Naujausi Europos industrinių santykių pokyčiai" Hagoje, 2004 m. spalio 7-8 d.
216. Wolkinson, B. Employment Law: The Workplace Rights of Employees and Employers. Second Edition. Blackwell Publishing, 2008.

Straipsniai periodinėje literatūroje

217. Altonji, J. and Williams, N. Do Wages Rise with Job Seniority? A Reassessment, National Bureau of Economic Research Working Paper 6010, 1997.
218. Atkinson, J. Manpower strategies for flexible organisations. Personnel Management. 1984, No. 16: 28–31.
219. Bagdanskis, T. Application of different types of employment contracts in Lithuania – related theoretical and practical problems. Jurisprudencija. 2012, 19(1): 249-267.
220. Bagdanskis, T., Usonis, J. Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law. Jurisprudencija. 2011, 18 (2): 595-612.
221. Bagdanskis, T., Usonis, J. Termination of an Employment Contract Upon Unilateral Notice of an Employee in Lithuania. Jurisprudencija. 2010, 1(119):211-226.
222. Bartel, A.P. and Sicherman, N. Technological change and retirement decisions of older workers. Journal of Labor Economics. 1993, 11(1): 162-183.
223. Calmfors, L. Flexicurity – An Answer or a Question? Swedish Institute for European Policy Studies (SIEPS). European Policy Analysis. 2007, 6 (November).

224. Dambrauskienė, G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika. Jurisprudencija. 2002, 28(20): 7-16.

225. Dambrauskienė, G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas. Jurisprudencija. 2002, 30(22): 81-90.

226. Dambrauskienė, G. Darbo teisės modernizavimo ir tobulinimo problemos. Jurisprudencija. 2008, 8(110): 7-12.

227. Davulis, T. Dar kartą apie nekonkuravimo susitarimus Lietuvos darbo teisėje. Juristas. 2006, 4;5.

228. Davulis, T. Darbo teisės modernizavimo perspektyvos. Jurisprudencija, 2008, 8(110): 27-33.

229. Gwiazda, A. The Europeanization of flexicurity: The Lisbon Stategy's impact on employment policies in Italy and Poland. Journal of European Public Policy. 2011, 18(4): 546-565.

230. Jacoby, S. The Duration of Indefinite Employment Contracts in the United States and England: An Historical Analysis. Comparative Labour Law. 1982, 5:85-128.

231. Jarulaitis, M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. Jurisprudencija, 2008, 8(110): 83-89.

232. Kasiliauskas, N. Atstovaujančios profesinės sąjungos statuso problemos. Jurisprudencija. 2008, 8(110): 34-40.

233. Krasauskas, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. Jurisprudencija. 2008, 1(103): 37-45.

234. Krasauskas, R. Nekonkuravimo susitarimai darbo teisėje. Ar darbuotojas ir darbdavys lygiaverčiai konkurentai? Jurisprudencija. 2008, 8(110): 41-49.

235. Lazear, E.P. Why is there mandatory retirement? Journal of Political Economy. 1979, 87(6): 1261-1284.

236. Macijauskienė, R. Darbo sutarties pasibaigimas ir nutraukimas. Jurisprudencija. 2006, 10(88): 71-78.

237. Mačernytė – Panomariovienė, I. Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje. Jurisprudencija, 2011, 18 (3): 1081-1099.

238. Mačernytė-Panomariovienė, I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. Jurisprudencija. 2005, 74(66): 5-12.

239. Mačernytė-Panomariovienė, I. Principo "Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus" įgyvendinimo problemos. Teisės problemos. 2003, Nr. 2(40): 31-50.

240. Mačernytė – Panomariovienė, I. Dispozityvios garantijos darbuotojams darbdaviui tapus nemokiam. Jurisprudencija. 2003, 40(32): 65-73.

241. Mačernytė – Panomariovienė, I. Kolektyvinio darbuotojų atleidimo iš darbo reglamentavimas Lietuvoje. Jurisprudencija. 2007, 10(100): 23-31.

242. Mačernytė-Ponamariovienė, I. Darbuotojų teisių apsauga perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. Jurisprudencija. 2006, 4(82): 54-60.

243. Muda, M. Estonian Labour Law Reform: The Succesful Implementation of Idea of Flexicurity? International Journal of Comparative Labour Law and industrial Relations. 2010, 26 (3): 347-366.

244. Neumark, D. and Stock, W. Age discrimination laws and labour market efficiency. Journal of Political Economy. 1999, 107(5): 1081-1125.

245. Razgūnienė, A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. Jurisprudencija. 2005, 74(66): 47-56.

246. Usonis J. Darbo įstatymų bendrumo ir diferenciacijos principas. Jurisprudencija. 2003, 40 (32): 85-91.

247. Usonis, J.; Bagdanskis, T. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. Socialinių mokslų studijos. 2011, Nr. 3(2): 575-593.

248. Usonis, J. Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m. Jurisprudencija. 2012, 19(3): 1131-1148.

Straipsniai elektroniniuose leidiniuose

249. Addison, T.J.; Blackburn, Mc. The Worker Adjustment and Retraining Notification Act: Effects on Notice Provision. Industrial and Labour Relations Review. 1994, 649:650-663. Žūrėta: <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/ialrr47&div=52&g_sent=1&collection=journals>;

250. Autor, D.H., Kerr, W.R., Kugler A.D. Does Employment Protection Reduce Productivity? Evidence From US States. The Economic Journal. 2007, 117(521): 189-217. Žiūrėta: <http://onlinelibrary.wiley.com.skaitykla.mruni.eu/doi/10.1111/j.1468-0297.2007.02055.x/abstract>.

251. Ballam, D. A. Employment-at-will: The impending death of a doctrine. American Business Law Journal. 2000, 37(4): 653-687. Žiūrėta: <http://onlinelibrary.wiley.com.skaitykla.mruni.eu/doi/10.1111/j.1744-1714.2000.tb00281.x/full>.

252. Blades, L. Employment at will vs. Individual freedom: On limiting the abusive excercise of employer power. Columbia Law review. 1967, 67(4): 1404-1435. Žiūrėta: <http://www.jstor.org.skaitykla.mruni.eu/stable/1120937?&Search>.

253. Carr, I.; Lewis, D. Combating Corruption through Employment Law and Whisleblower Protection. Industrial Law Journal. 2010, 39(1): 52-81. Žiūrėta: <http://ilj.oxfordjournals.org/content/39/1/52.full.pdf+html?maxtoshow=&hits=10&RESULTFORMAT=&fulltext=whistleblower+protection&searchid=1&FIRSTINDEX=0&resourcetype=HWCIT>.

254. Chandler, J. Mandatory Retirement and Justice. Social Theory & Practice. 1996, 22 (1):35-46. Žiūrėta: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=5&hid=112&sid=806f94cf-5683-4b40-8cc6-c760e06d45a3%40sessionmgr11&bdata=JnNpdGU9ZWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=9605221143>.

255. Coley, T. J. Contracts, Custom, and the Common Law: Towards a Renewed Prominence for Contract Law in American Wrongful Discharge Jurisprudence. BYU Journal Of Public Law. 2010, 24 (193). Žiūrėta: <http://www.law2.byu.edu/jpl/papers/v24n2_Timothy_Coley.pdf>.

256. Daniels, N. Am I my Parents' Keeper. An Essay on Justice Between the Young and the Old. New York: Oxford University Press, 1998. Žiūrėta: <http://www.law2.byu.edu/lawreview4/archives/1991/1/all.pdf>.

257. DeGiuseppe, J. The effect of the Employment-At-Will Rule on Employee Rights to Job Security and Fringe benefits. Fordham Urban Law Journal. 1981, 10(1). Žiūrėta: <http://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1175&context>.

258. Edward C. Tomilinson, William N. Bockanic. Avoiding liability for wrongful termionation: "Ready, Aim, ... Fire!". Employee Responsibilities and Rights Journal. 2009, 21(2): 77-87. Žiūrėta: <http://www.springerlink.com.skaitykla.mruni.eu/content/m81285762hq12n16/fulltext.pdf>.

259. Gail, L. Heriot. The New Feudalism: The Unintended Destination of Contemporary trends in Employment law. Georgia Law Review, 1993:26. Žiūrėta: <http://journals.cambridge.org.skaitykla.mruni.eu/action/quickSearch?quickSearchType=search_combined&inputField1=Unintended+Destination =all>.

260. Gaudu, F. Labour Law and Religion. Comparative Labour Law & Policy Journal. 2009, 30:507-527. Žiūrėta: <http://www.law.illinois.edu/publications/cllpj/archive/vol_30/issue_3/gauduarticle30-3.pdf>.

261. Harrison, J. L. The „New" terminable at will employment contract: an interest and cost incidence analysis. Iowa Law Review, 1984. Žiūrėta: <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/ilr69&div=22&g_sent=1&collection=journals>.

262. Herman, L. M. Employment at Will: Sacred Cow or Dinosaur. Nonprofit risk management centre. 2006. Žiūrėta: <http://www.austincc.edu/npo/library/documents/Sessions/Risk%20Management%20Webinars/0308EmployWill.pdf>.

263. Hudson-Plush, E. Warn's Place in the FLSA/Employment Discrimination Dichotomy: Why a Warning Cannot be Waived. Cardozo Law Review. 2006, 27(6): 2929-2970. Žiūrėta: <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cdozo27&div=115&collection=journals&set_as_cursor=4&men_tab=srchresults&terms=14 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 1&type=matchall>;

264. Issacharoff, S. Contracting for employment: The limited Return of Common Law. Texas Law Review. 1996, 74:1783-1795. Žiūrėta: <http://heinonline.org.skaitykla.mruni.eu/HOL/LuceneSearch?Specialcollection>.

265. Jørgensen, H. Danish labour market policy since 1994 – the new „Columbus egg" of labour market regulation?. P. Klemmer and R. Wink (Eds.) Preventing Unemployment in Europe. Centre for Labour Market Research, 2000. Žiūrėta: <http://vbn.aau.dk/en/publications/danish-labour-market-policy-since-1994(9f3d8780-9c2e-11db-8ed6-000ea68e967b)/export.html>.

266. Knapp, Ch., L. Taking Contracts Private: The quet Revolution in Contract Law. Fordham Law Review. 2002, 71(3). Žiūrėta: <http://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3866>.

267. LaSelva, S. Mandatory Requirement: Intergenerational Justice and the Canadian Charter of Rights and Freedoms. Canadian Journal of Political Science. 1987, p. 149-162. Žiūrėta: <http://journals.cambridge.org/action/displayAbstract;jsessionid=87325168EE3F5114C82B8443D3B6116C.journals?fromPage=online&aid=6400204>.

268. Libenson, D. Leasing a Human Capital: Toward a New Foundation for Employment Termination Law. Berkeley Journal of Employment and Labour Law. 2006, 27(1). Žiūrėta: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=831264>.

269. Madsen, P. K. Flexicurity - A new perspective on labour markets and welfare states in Europe. Tilburg Law Review-Journal of International and Comparative Law. 2007, 14 (1,2): 57-79. Žiūrėta: < http://vbn.aau.dk/en/publications/flexicurity-a-new-perspective-on-labour-markets-and-welfare-states-in-europe(2445cf50-d496-11dc-9f89-000ea68e967b).html>

270. Madsen, P.K. How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state. Centre for Labour Market Research. University of Aalborg. Žiūrėta: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/aalborg_carma_2_How_can_it_possible.pdf>.

271. Madsen, P.K. Towards a Set of Common Principles. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations [interaktyvus]. 2007, 23 (4): 525-542. Žiūrėta: <http://heinonline.org.skaitykla.mruni.eu/HOL/Page?handle=hein.kluwer/cllir0023&div=34&collection=kluwer&set_as_cursor=3&men_tab=srchresults&terms=madsen&type=matchall>.

272. McHugh, R. Fair Warning or Foul? An Analysis of the Worker Adjustment and Retraining Notification Act in Practice. Berkeley Journal of Employment and Labour Law. 1993, 14(1). Žiūrėta: <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/berkjemp14&div=6&g_sent=1&collection=journals>;

273. Meadows, P. Retirement Ages in the UK: A Review of the Literature. Employment Research Series No. 18, 2003. Žiūrėta: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http://www.bis.gov.uk/files/file11528.pdf>.

274. Milgrom, P. R. Employment Contracts, Influence Activities, and Efficient Organization Design. Journal of political economy. 1988, 96(1): 42-60. Žiūrėta: <http://www.stanford.edu/~milgrom/publishedarticles/Employment%20Contracts,%20Influence%20Activities.pdf>.

275. Muhl, Ch. J. The employment-at-will doctrine: three major exceptions. Montly labour review. 2011, January. Žiūrėta: < http://www.bls.gov/opub/mlr/2001/01/art1full.pdf>).

276. Murg G., E. Scahrman C. Employment at Will: Do the Exceptions Overwhelm the Rule? Boston College Law Review. 1982, 23(2): 329-384. Žiūrėta: <http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1696>.

277. Nance, C. Affiliated Corporation Liability under the WARN Act. Rutgers Law Review. 2000, 52(2): 495-552. Žiūrėta: <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/rutlr52&div=17&collection=journals&set_as_cursor=6&men_tab=srchresults&terms=14 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 1&type=matchall>;

278. Pedersen, B. N. A Subjective Approach to Contracts?: How Courts Interpret Employee handbook Disclaimers. Hofstra Labour and Employment Law Journal. 2008, 26(101): 102-103. Žiūrėta: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1132346>.

279. Perillo J. M. The Origins of the Objective Theory of the Contract Formation and Interpretation. Fordham Law Review. 2000, 69(2). Žiūrėta: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=262445>.

280. Power, R. A. Defence of Employment at Will Rule. St. Luis University Law Journal. 1983. Žiūrėta: <http://heinonline.org/HOL/LandingPage?collection=journals&handle=hein.journals/stlulj27&div=47&id=&page=>.

281. Richard A. Epstein. In Defence of the Contract At Will. The University of Chicago Review. 1984, 51(4): 947-982. Žiūrėta: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1599554?uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=56312797313>.

282. Rizzo, C. Maxwell. Who Is an Employer under WARN Act Exceptions in the Arena of Creditor-Debtor Relationships. DePaul Business and Commercial Law Journal. 2010, 8(1): 83-106. Žiūrėta: <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/depbcl8&div=7&collection=journals&set_as_cursor=10&men_tab=srchresults&terms=14 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 1&type=matchall>.

283. Sargeant, M. Implementation Report Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rigths in the event of transfers or undertakings, businesses or parts of businesses [interaktyvus]. Middlesex University, 2007. Žiūrėta: < http://ld.practicallaw.com/2-380-6607?q=&qp=&qo=&qe=>.

284. Summers, C. W. Individual Protection against Unjust Dismissal: Time for a Statute. Virginia Law Review. 1976, 62(3): 481-532. Žiūrėta: <http://www.jstor.org.skaitykla.mruni.eu/stable/1072376?&Search>.

285. Tangian, A. Towards Consistent Principles of Flexicurity. WSI-Diskussionpapier Nr.159. Düsseldorf: Wirtschafts-und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, 2008. Žiūrėta: < http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_159_e.pdf>.

286. Wedeking, G. Is Mandatory Retirement Unfair Age Discrimination? Canadian Journal of Philosophy. 1990, p. 321-334. Žiūrėta: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/40231700?uid=7642432&uid=3738480&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=3&uid=7630400&uid=67&uid=62&uid=7642416&sid=47698785158987>.

287. Wilthagen, T. Flexicurity – A new paradigm of labour market policy reform? Berlin: WZB Discusion paper, FSI 98-202, 1998. Žiūrėta: <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/1998/i98-202.pdf>.

288. Wilthagen, T., Tros, F. The Concept of "Flexicurity": a new approach to regulating employment and labour markets" in "Flexicurity: Conceptual Issues and Political Implementation in Europe". European Review of labour and research. 2004, 10 (2). Žiūrėta: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133932>.

289. Wood, G., H. A Treatise on the Law of Master and Servant Covering the Relation, Duties, and Liabilities of Employers and Employees. [electronic resource]. Žiūrėta: <http://heinonline.org.skaitykla.mruni.eu/HOL/MarcXMLData?id=45082&collection=journals&base=js>.

Kiti dokumentai

290. Alternative to silence: Whistleblower protection in 10 European Countries. Transparency International. Žiūrėta: <http://www.transparency.org/content/download/48412/774622/Alternative_to_silence_whistleblower_protection.pdf>.

291. Employment in Europe 2006 [interaktyvus]. Office for Official Publications of the Europen Communities. Žiūrėta: <http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Reports/Employment_in_2006/Employment_in_Europe_2006_en.pdf>.

292. Estijos darbo sutarties įstatymas (est. Töölepingu seadus). Žiūrėta: <http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/ Dokumendid/Toovaldkond/TLS_eng.pdf>.

293. Estijos nedarbo draudimo įstatymas. Žiūrėta: <http://www.legaltext.ee/text/en/X50053K5.htm>.

294. EU reaches out to promote flexicurity approach in the Member States. Europa press releases RAPID. Žiūrėta: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/758&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>.

295. Federal government abolishes mandatory retirement. Canadian HR Reporter. Žiūrėta: <http://www.hrreporter.com/articleview/11982-federal-government-abolishes-mandatory-retirement>.

296. Fixed term contract. Ireland. [interaktyvus]. Eurofund. Žiūrėta: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/IRELAND/FIXEDTERMCONTRACT-IR.htm>.

297. Flexicurity in EU. EUbusiness [interaktyvus]. Žiūrėta: <http://www.eubusiness.com/topics/employment/flexicurity2>.

298. Flexicurity: perspectives and practise. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. Žiūrėta: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1187.htm>

299. LLRI pritaria siūlomiems Darbo kodekso pakeitimams. Žiūrėta: <http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/llri_pritaria_siulomiems_darbo_kodekso_pakeitimams/6613>.

300. September compromise marks 100th anniversary. European industrial relations observatory. Žiūrėta: <http://eurofound.europa.eu/eiro/1999/08/feature/dk9908140f.htm>.

301. Seventh General Activity Report of GRECO, 2006. Žiūrėta: <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/greco/documents/2007/Greco(2007)1_act.rep06_EN.pdf>.

302. Sherman, L. World‘s Happiest Places. Forbes Magazine [interaktyvus], 2009-05-05. Žiūrėta: <http://www.forbes.com/2009/05/05/world-happiest-places-lifestyle-travel-world-happiest.html>.

303. The protection of „whistle-blowers“. Council of Europe, 2009. Žiūrėta: <http://assembly.coe.int/main.asp?Link=/documents/workingdocs/doc09/edoc12006.htm.>

304. TILS ir Prezidentūra surengė diskusiją apie pranešėjų apsaugą. Žiūrėta: <http://www.transparency.lt/new/index.php?option=com_content&task=view&id=10933&Itemid=24>.

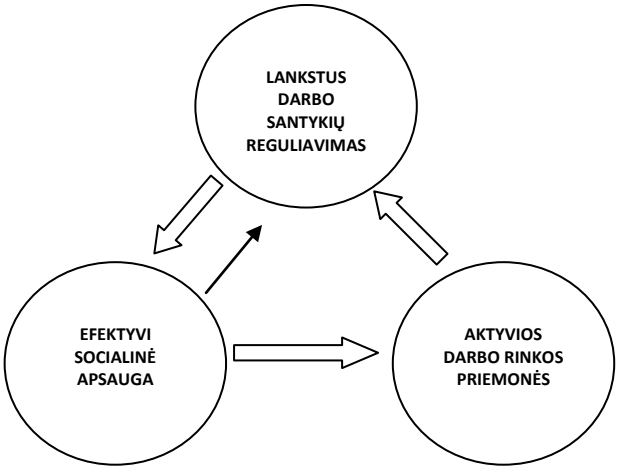
305. Top EU Court backs mandatory retirement age of 65. The New York Times [interaktyvus]. Žiūrėta: <http://www.nytimes.com/2007/10/16/business/worldbusiness/16iht-retire.4.7913965.html?_r=2>.

306. Transfers of undertakings guide [interaktyvus]. Brussels: Ius Laboris 2009. Žiūrėta: < http://www.iuslaboris.com/Files/transfers-of-undertaking.pdf>.

307. Whistleblower Protection Assessment. Country Report/Lithuania/2009. Žiūrėta: <http://www.transparency.lt/new/images/lithuania_whistleblower_protection_assessment_2009.pdf>.

PRIEDAS

1 schema. Danijos *flexicurity* modelis („auksinis trikampis“).

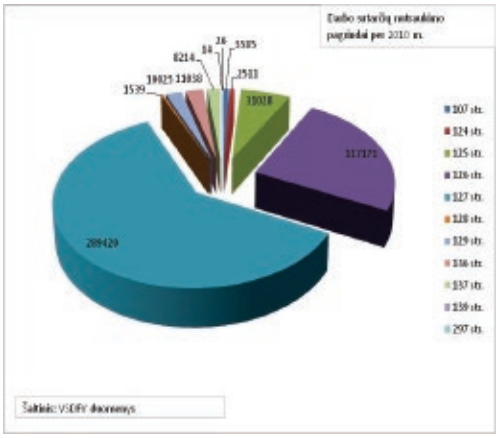


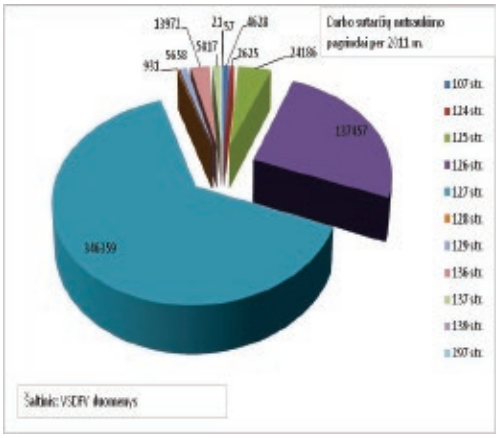
Šaltinis: OECD Employment Outlook 2004. OECD Publishing, 2004, p. 97.

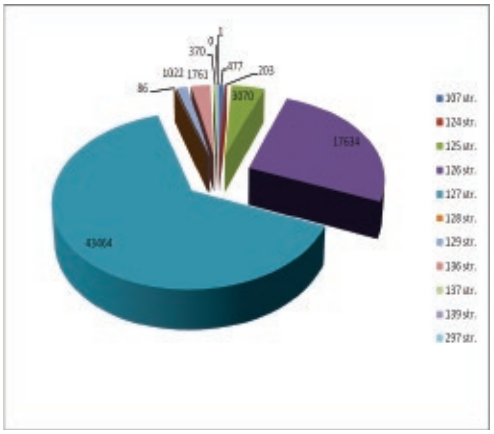
Darbo jėgos mobilumas pasireiškia darbuotojų judėjimu iš vienos įmonės į kitą – sudarant darbo sutartis vis su kitu darbdaviu, tad šiuo atveju apsaugos mechanizmai darbo vietos išsaugojimo prasme nėra griežti – darbuotojai gali būti atleisti iš darbo pakankamai lengvai. Tuomet suveikia antrasis „auksinio trikampio“ elementas – socialinės apsaugos priemonėmis užtikrinamas atitinkamas darbuotojų socialinės apsaugos lygmuo bei socialinis komfortas ir didžioji dalis laikinai netekusiųjų darbo patys gana greitai susiranda kitą darbą. Tai iš esmės suprantama, kadangi nesudėtingas darbo sutarčių nutraukimo mechanizmas – atitinkamai žema darbo santykių konkrečioje darbo vietoje apsauga sudaro prielaidas lengvesniems darbdavių sprendimams kuriant darbo vietas bei priimant darbuotojus. Kita darbo rinkos dalyvių dalis, kuri nesugeba greitai įsilieti į darbo rinką, tampa aktyvios darbo rinkos politikos objektu. Šiuo atveju valstybė per užimtumo programas, darbuotojų mokymą bei perkvalifikavimą padidina tokių darbuotojų galimybes įsidarbinti. Be to, socialinės apsaugos priemonės kartu su aktyvia užimtumo politika veikia kaip motyvuojantis veiksnys aktyviai ieškotis darbo, kadangi pasyvumas šiuo atveju reikštų socialinės apsaugos netekimą.[541]

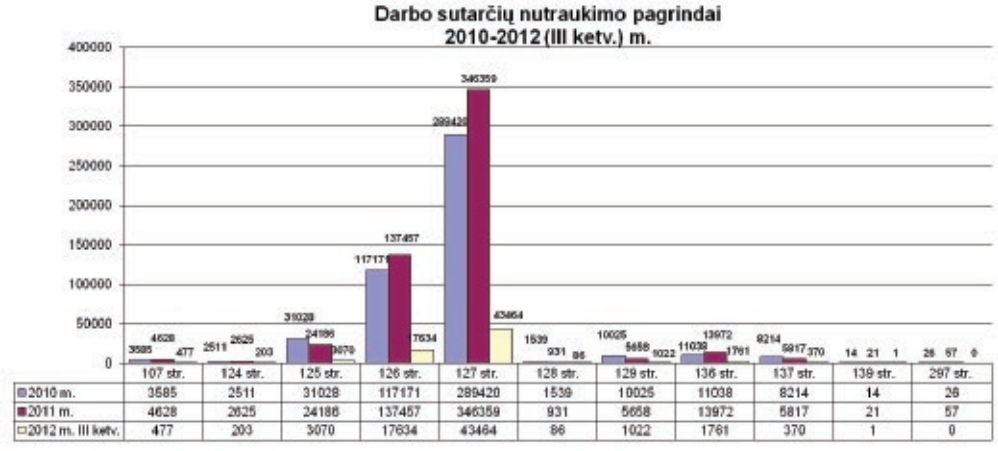
[541] Madsen, P. K. Flexicurity - A new perspective on labour markets and welfare states in Europe. Tilburg Law Review-Journal of International and Comparative Law. 2007, 14 (1,2): 57-79. [žiūrėta 2011-11-15]. < http://vbn.aau.dk/en/publications/flexicurity-a-new-perspective-on-labour-markets-and-welfare-states-in-europe(2445cf50-d496-11dc-9f89-000ea68e967b).html>.; Madsen, P.K. Towards a Set of Common Principles. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations [interaktyvus]. 2007, Vol. 23, Issue 4: 525-542. [žiūrėta 2011-11-15]. < http://heinonline.org.skaitykla.mruni.eu/HOL/Page?handle=hein.kluwer/cllir0023&div=34&collection=kluwer&set_as_cursor=3&men_tab=srchresults&terms=madsen&type=matchall>.

2 grafikas. VSDFV duomenys apie darbo sutarčių nutraukimo pagrindus 2010–2012 metais.



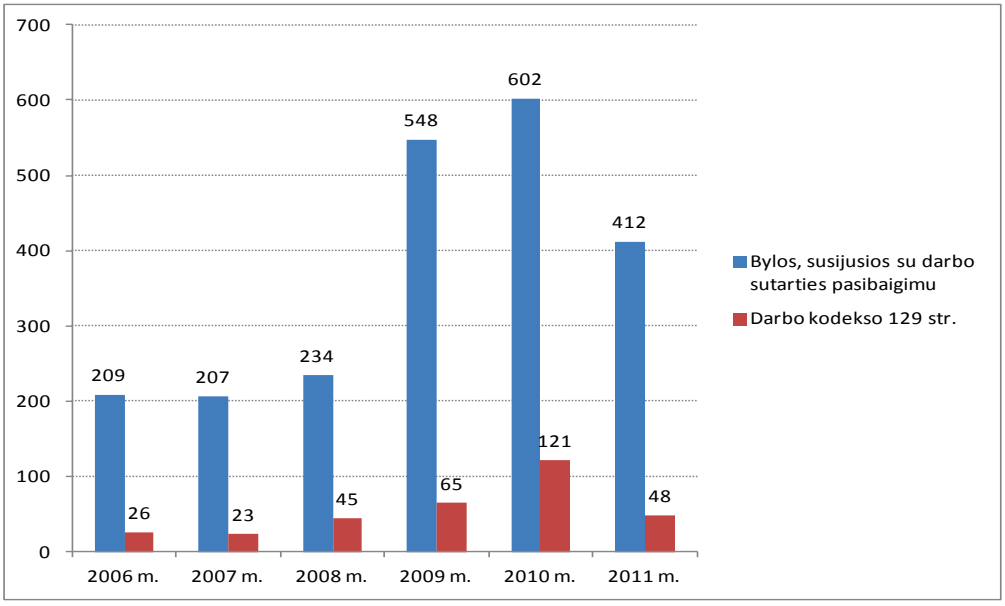






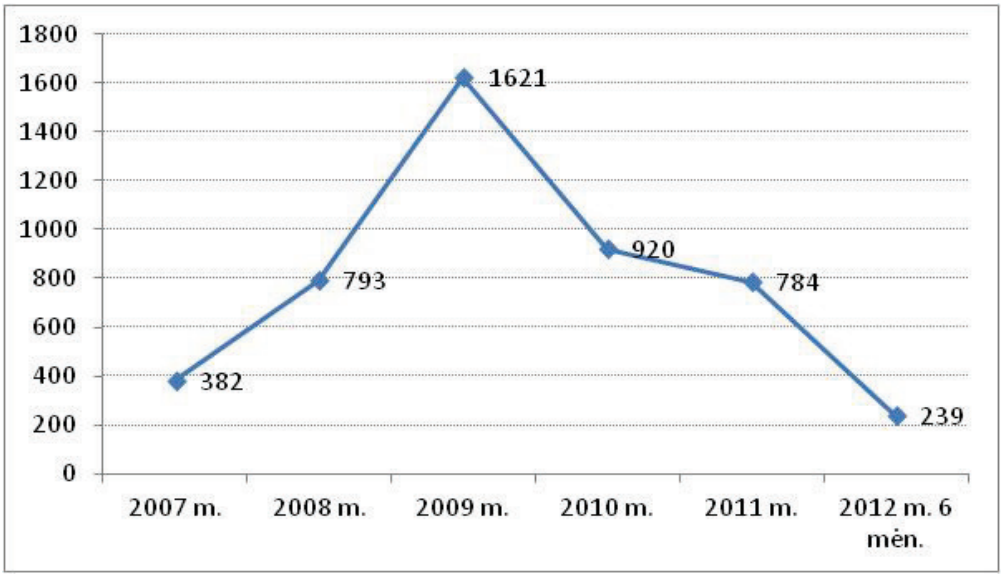
Šaltinis: Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenys, 2012 m.

3 grafikas. Bylų, susijusių su darbo sutarties pasibaigimu, santykis su darbo sutarties nutraukimo pagal DK 129 straipsnį (darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės) bylomis I instancijos teismuose 2006–2011 metais.



Šaltinis: Nacionalinės teismų administracijos duomenys. <http://www.teismai.lt/lt/teismai/teismai-statistika>.

4 grafikas. Valstybinės darbo inspekcijoje gautų skundų dėl darbo sutarčių nutraukimo dinamika 2007–2012 metais.



Šaltinis: Valstybinės darbo inspekcijos duomenys. <http://www.vdi.lt/index.php?172717067>.

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

Vilius Mačiulaitis

DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS LANKSTUMO IR SAUGUMO ASPEKTU

Daktaro disertacijos santrauka
Socialiniai mokslai, teisė (01 S)

Vilnius, 2013

Daktaro disertacija rengta 2008–2012 metais Mykolo Romerio universitete.

Mokslinė vadovė:

prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S).

Daktaro disertacija ginama Mykolo Romerio universiteto Teisės mokslo krypties taryboje:

Pirmininkas:

doc. dr. Justinas Usonis (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S).

Nariai:

doc. dr. Tomas Davulis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S);
prof. dr. Julija Kiršienė (Vytauto Didžiojo universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S);
doc. dr. Lina Novikovienė (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S);
doc. dr. Antanas Rudzinskas (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S).

Oponentai:

prof. dr. Boguslavas Gruževskis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, ekonomika – 04 S);
doc. dr. Rytis Krasauskas (Mykolo Romerio universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S).

Disertacija bus ginama viešame Teisės mokslo krypties tarybos posėdyje 2013 m. kovo 1 d. 10 val. Mykolo Romerio universiteto konferencijų salėje (I-414 aud.). Adresas: Ateities g. 20, LT-08303, Vilnius.

Disertacijos santrauka išsiųsta 2013 m. vasario 1 d.

Su disertacija galima susipažinti Lietuvos nacionalinėje Martyno Mažvydo bibliotekoje (Gedimino pr. 51, Vilnius) ir Mykolo Romerio universiteto (Ateities g. 20 ir Valakupių g. 5, Vilnius; V. Putvinskio g. 70, Kaunas) bibliotekose.

Vilius Mačiulaitis

DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICITYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS LANKSTUMO IR SAUGUMO ASPEKTU

Santrauka

Darbo tiriamoji problema ir nagrinėjamos temos aktualumas. Darbo santykių lankstumas neretai tiesiogiai siejamas su darbuotojų priėmimo į darbą ir jų atleidimo lankstumu. Darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva teisinis reguliavimas parodo kiek lankstūs yra darbo santykiai.[1] Darbuotojų priėmimo į darbą ir atleidimo teisinio reguliavimo sudėtingumo indeksas įtraukiamas ir į Pasaulio Banko „Doing business" ataskaitas.[2] Ši sfera socialinių partnerių „atakuojama" labiausiai ir per pastarąjį dešimtmetį Lietuvoje. Nors bandymų įtvirtinti lankstesnį darbuotojų priėmimo ir atleidimo teisinį reguliavimą buvo, tačiau reikšmingų pokyčių, išskyrus kelias laikinąsias ir nelabai esmines darbo kodekso normas, nepasiekta. Tiesioginį paprastesnio darbuotojų priėmimo ir atleidimo iš darbo mechanizmo ryšį su visa užimtumo politika yra pastebėję ir kai kurie mokslininkai.[3]

Kita vertus, suprantami ir socialinių partnerių būgštavimai, kad sumažinus darbuotojų teisinę apsaugą gali atsirasti nepataisomų padarinių - darbuotojai bus išnaudojami, dažnai be pagrindo atleidžiami iš darbo[4]. Todėl modernizuojant darbo teisę

---

1 Muda, M. Estonian Labour Law Reform: The Succesful Implementation of Idea of Flexicurity? International Journal of Comparative Labour Law and industrial Relations 26 (3), Kluwer Law International, 2010, p. 347-366.

2 Tačiau šis rodiklis jau nebėra įtraukiamas į valstybių reitingavimą.

3 Pavyzdžiui, B. Gruževskis, I. Blažienė, siūlydami *flexicurity* principo įgyvendinimą Lietuvoje yra išreiškę nuomonę, kad Lietuvos darbo teisėje, norint pasiekti teigiamų užimtumo politikos rezultatų, būtina nustatyti lankstesnes terminuotųjų ir laikinųjų darbo sutarčių sudarymo sąlygas, padedančias į darbo rinką integruoti labiau socialiai pažeidžiamus darbuotojus, bei nustatyti lankstesnes darbo sutarčių nutraukimo sąlygas, leidžiančias darbo sutarties šalims susitarti dėl kiekvienu individualiu atveju priimtiniausių garantijų. Plačiau, Gruževskis, B.; Blažienė, I.; Moskvina, J. Flexicurity Lietuvoje: teorinis modelis ar siekiamybė? Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos", vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 129.

4 Darbo santykių stabilumas yra vienas pagrindinių argumentų socialiniams partneriams derantis dėl lankstesnių darbo sutarčių nutraukimo sąlygų. Kaip ne kartą yra pažymėjusi ir Europos Komisija, keičiantis darbo rinkai darbo santykių stabilumo principas jau suprantamas ne vien tik, kaip galimybė kuo ilgiau išlikti savo darbo vietoje, bet ir kaip galimybė greičiau susirasti darbą jo netekus. Apskritai darbo santykių stabilumas per lankstumo prizmę suprastinas kaip galimybė sklandžiai pereiti iš vieno gyvenimo etapo į kitą – iš mokyklos į darbą, iš vieno darbo į kitą, iš nedarbo laikotarpio į darbą ir iš darbo į pensiją). O tai reiškia, kad lankstumas gali būti saugumo sąlyga, o saugumas – atvirkščiai (Madsen, P.K. Flexicurity – Towards a Set of Common Principles? International Journal of Comparative Labour Law and industrial Relations 23(4), Kluwer Law International, 2007, p. 525-542.) Su tokia pozicija iš esmės sutiktume, tačiau manytume, kad labiau priimtina paprastesnė pusiausvyros konstrukcija, kuomet interesų pusiausvyra pasiekiama suderinus abišalius interesus. Sutikdami su mokslininkų nuomonėmis (pvz. G. Dambrauskienės, I. Mačernytės – Panomariovienės), vis tik norėtume pažymėti, kad absoliučiai pripažinus darbo santykių lankstumo naudą darbuotojams, turėtume nagrinėti, kokiu laipsniu ta nauda pasiekiama vienu ar kitu atveju. Tuo tarpu pasiliekant prie paprastesnės konstrukcijos, pritardami darybų ir

įstatymų leidėjui kartu su socialiniais partneriais tenka sunkus uždavinys – kaip sukurti tokias darbo teisės normas, kurios būtų lanksčios, tačiau tuo pat metu atitiktų ir darbuotojų bei darbdavio tarpusavio interesų pusiausvyrą. Lankstumo ir saugumo santykį reikia suprasti kaip jų suderinamumą vienas kito atžvilgiu. Tai reikštų, kad nustačius mažiau palankų teisinį reguliavimą vienu atžvilgiu, turi būti ieškoma kompensavimo mechanizmo.[5] Ypač tai pasakytina apie darbo santykių nutraukimo supaprastinimą. Jeigu socialiniai partneriai sutaria dėl paprastesnio darbuotojų atleidimo iš darbo mechanizmo, tai turi būti numatoma atitinkama darbuotojo pajamų apsauga, pvz. išmokos, kompensacijos. Kas turėtų prisiimti išmokų naštą – tai jau kitas klausimas, kuris taip pat yra labai svarbus. Danijos *flexicurity* modelyje šią naštą prisiima valstybė užtikrindama stiprią socialinę apsaugą darbo netekusiems asmenims. Darbuotojų apsauga neturėtų būti vien darbdavio reikalas – tam tikrą atsakomybės laipsnį turi prisiimti ir valstybė. Be abejonės, valstybė negali daryti didelės įtakos sudarant darbo sutartis, tačiau gali prisidėti užtikrindama tam tikrą apsaugą darbo netekusiems žmonėms.[6]

Nagrinėjamos temos aktualumą sąlygoja ir tam tikra Pasaulio Banko „Doing Business“ reitingavimo sistemos ir TDO konvencijų nuostatų priešprieša.[7] Valstybės ekonominio konkurencingumo reitingai tapo viena iš varomųjų darbo santykių liberalizavimo jėgų Lietuvoje, tačiau reikia pripažinti – nepakankamų. Tarptautinė darbo organizacija yra priėmusi daug Konvencijų, tarp jų ir darbuotojų apsaugos nuo atleidimo darbdavio iniciatyva. Konvencijų tikslas – standartizuoti darbuotojams taikomą apsaugą. Taip iš vienos pusės galiojant tarptautinėms darbuotojų apsaugos normoms, iš kitos pusės, esant nemažam ekonominiam spaudimui, užtikrinti darbo santykių lankstumą ir tuo pačiu metu saugumą nėra lengvas uždavinys. Neretai ekonominiai svertai nulemia ir tenka sutikti su R. Blainpain, teigiančiu, kad darbo santykiai yra jėgos santykiai, todėl galią turintis kapitalas spaudžia darbuotojus sutikti su lankstesnėmis darbo sąlygomis.[8]

Pasirinkta tema, autoriaus nuomone, šiuo metu yra aktuali tuo, kad:

– darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisinis reglamentavimas turi tiesioginę įtaką darbo santykių lankstumui, o tuo pačiu ir darbo rinkos konkurencingumui;

---

mainų metodo darbo teisės normų kūrime taikymo šalininkams (T. Davulis), manytume, kad lankstumo ir saugumo pusiausvyros mechanizmą labiau atitinka mainais už darbo santykius apsunkinančių normų panaikinimą suteikiamos atitinkamos garantijos darbuotojams.

5 Wilthagen, T; Tros, F. The concept of „flexicurity“: a new approach to regulating employment and labour market. <http://brie.berkeley.edu/conf/Wilthagen_%20Tros.pdf.>

6 Muda, M. The Concept of Flexicurity in Estonian Labour Law. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos”, vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 250-251.

7 Kryvoi, Y. Flexibility and Security in World Bank‘s Doing Business Reports. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos”, vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 54-66.

8 Blainpain, R. Flexicurity in a Global Economy. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos”, vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 28.

– teisinis reguliavimas neatspindi darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyros, todėl darytina prielaida, kad dėl to nėra paskatų efektyviai konkurencingos darbo rinkos plėtrai;
– nėra mokslinių tyrimų, atkleidžiančių darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva teisinio reguliavimo priklausomybę nuo darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros;
– darbo santykių lankstumas ir saugumas ir toliau išlieka vienu pagrindinių Europos valstybių darbo santykių teisinio reguliavimo instrumentu sprendžiant lengvo darbuotojų priėmimo ir atleidimo aspektus;
– būtinas darbo teisės modernizavimas atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius, reguliuojant darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisės normos turi būti pritaikytos jų naudotojų poreikiams.

Derėtų atkreipti dėmesį, kad pastaruoju metu diskutuojant apie darbo rinkos lankstumą ir naudojant *flexicurity* terminą yra akcentuojama būtinybė liberalizuoti darbo teisės normas. Kalbėdami apie darbo teisės modernizavimą, kuris pastaraisiais metais tapatinamas su jos liberalizavimu, galime teigti, kad *flexicurity*, kaip teisinio reguliavimo metodas, reiškiantis darbo santykių lankstumo ir užimtumo saugumo pusiausvyrą, galėtų būti taikomas keičiant darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisinį reguliavimą. Lankstumo ir saugumo derinį galėtume suprasti tiek plačiąja, tiek ir siaurąja[9] prasme. Šiame tyrime naudosimės siaurąja *flexicurity* samprata, laikydamiesi darbo teisės reguliavimo metodo, o ne darbo rinkos užimtumo politikos lygmens.

Tyrimo objektas. Tyrimo objektas atsispindi disertacijos temos pavadinime - tai darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo pusiausvyros požiūriu.

Tyrimo tikslas. Šio tyrimo tikslas yra moksliniais ir praktiniais aspektais analizuoti darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros probleminius klausimus nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, suformuoti išvadas ir pateikti rekomendacijas lankstumo ir saugumo principo įgyvendinimui, reguliuojant darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės Lietuvos darbo teisėje.

Tyrimo uždaviniai. Siekiant šiame darbe užsibrėžto tikslo, keliami šie uždaviniai:
a) išanalizuoti darbo santykių nutraukimo teisinio reguliavimo priklausomybę nuo lankstumo ir saugumo darbo santykiuose pusiausvyros, kartu atskleidžiant lankstumo ir saugumo (*flexicurity*) kaip teisinio reguliavimo metodo darbo teisiniuose santykiuose sampratą;

[9] Europos Komisijos dokumentuose *Flexicurity* terminas apibūdina darbo rinkos politiką (plačiąja prasme), tačiau gali būti suprantamas ir siauriau – kaip darbo santykių teisinio reguliavimo metodas (siaurąja prasme).

b) išnagrinėti darbdavio išreiškiamos valios nutraukiant darbo santykius jo iniciatyva nesant darbuotojo kaltės turinį bei santykį su darbo santykių stabilumo principu;
c) analizuoti tarptautinius darbo santykių standartus ir nacionalinius teisės aktus, reglamentuojančius darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo pusiausvyros aspektu;
d) atskleisti terminuotųjų darbo sutarčių kaip iš anksto preziumuojamos darbdavio iniciatyvos nutraukti darbo santykius specifiką lankstumo ir saugumo kontekste;
e) išanalizuoti darbo santykių lankstumo bei saugumo įgyvendinimo perduodant įmonę, verslą ar jų dalis teisinius aspektus per darbo teisinių santykių stabilumo principo užtikrinimą;
f) vertinti Lietuvos teismų formuojamą darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės praktiką.

Mokslinis naujumas ir tyrimų apžvalga. Mokslinio darbo naujumą pagrindžia išsamus, kompleksinis pasirinktos temos nagrinėjimas. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės šiuolaikinės dinamiškos darbo teisės sąlygomis Lietuvoje nėra nagrinėtas. Iki šiol nėra atlikti kompleksiniai tyrimai, atskleidžiantys darbo santykių nutraukimo teisinio reguliavimo priklausomybę nuo lankstumo ir saugumo pusiausvyros.

Pastaruosius keliasdešimt metų darbo rinka Europoje smarkiai keičiasi. Europos Komisijos nuomone, išdėstyta 2007 m. komunikate „Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“, šių pokyčių dinamiką palaiko Europos ir tarptautinės ekonomikos integracija, ypač sparti moderniųjų technologijų plėtra, europiečių demografinis senėjimas bei gana žemas užimtumo lygis kartu su aukštais ilgalaikio nedarbo rodikliais.[10] EUROFOUND (Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo) savo tyrimuose pabrėžia, kad tai iššūkis Europos darbo rinkai, reikalaujantis imtis neatidėliotinų priemonių.[11] Tai nėra lengvas uždavinys siekiant Lisabonos strategijos[12] tikslų, susijusių su ekonomikos plėtra bei geresnių darbo vietų kūrimu. Europos Komisija jau anksčiau (2006 metais) savo metinėje vystymosi ir užimtumo pažangos ataskaitoje bei Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21- ojo amžiaus

[10] Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Briuselis, 27.6.2007. KOM (2007) 359, galutinis.

[11] Flexicurity: perspectives and practise. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. < http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1187.htm>

[12] Siekiant ekonominio augimo ir darbo vietų kūrimo atnaujintoje Lisabonos strategijoje nustatyti pagrindiniai uždaviniai: paversti Europą patrauklia vieta dirbti ir investuoti, pasitelkti žinias ir inovacijas ekonominiam augimui ir pakeisti politiką taip, kad verslas galėtų sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Su paskutiniuoju uždaviniu ir sietinos naujo užimtumo teisinio reguliavimo metodo – *flexicurity* (lankstumo ir saugumo) užuomazgos.

uždavinius“[13] pažymėjo, kad Europos darbo rinkos susiduria su iššūkiais derinti darbo rinkos lankstumą su būtinybe užtikrinti rinkos dalyvių saugumą. Ir visuose šiuose dokumentuose vartojamas prof. Roger Blainpain nuomone magiškas terminas - *flexicurity.*[14] Lankstumo ir saugumo aspektus nagrinėjo užsienio mokslininkai H. Jorgensen, M. Keune, P.K. Madsen, A. Tangian, F. Tros, T. Wilthagen ir kiti.

Lietuvos darbo teisės doktrinoje šią temą nagrinėjo Ingrida Mačernytė – Panomariovienė, teigianti, kad *flexicurity* metodas gali būti pripažintas naudingu užimtumo politikos plėtrai tik tinkamai įgyvendinus Europos darbo rinkos strategijos principus.[15]

Nagrinėdamas darbo santykių lankstumo arba liberalizavimo problematiką prof. I. Nekrošius yra išsakęs nuomonę, kad tai yra ne kas kita kaip darbo teisės apsauginės funkcijos keitimas.[16] Profesoriaus I. Nekrošiaus nuomone, darbo santykių lankstumo idėja daro poveikį pagrindinei darbo teisės funkcijai, tačiau nelankstūs, darbo rinkai nepritaikyti darbo įstatymai iškreipia konkurenciją, trukdo plėtrai, visuomenės pažangai, o griežtos ir nelanksčios apsauginės normos „pabrangina“ darbuotoją ir apsunkina galimybes konkuruoti tarptautinėse rinkose.[17]

Kiti mokslininkai, pavyzdžiui, A. Kurennoi, apskritai kelia klausimą ar darbo santykių lankstumas nėra darbo teisės degradacija.[18] T. Davulis abejoja, ar darbo teisės liberalizavimas jau pats savaime gali būti laikomas jos modernizavimu.[19]

Profesorė G. Dambrauskienė teigia, kad darbo santykių lankstumas pirmiausia yra tiek darbdavių, tiek ir darbuotojų gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių ir naujų reikalavimų darbo rinkoje.[20] Autoriaus nuomone, reikia atkreipti dėmesį ir į tai, kad darbo

---

13 Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius“. Briuselis, 22.11.2006 KOM (2006) 708 galutinis.

14 Blainpain, R. Flexicurity in Global Economy. Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos”, vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 19.

15 Europos darbo rinkos strategijos principai įgyvendinami keturiomis kryptimis: lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos, užtikrinamos rengiant modernius darbo teisės įstatymus, kolektyvines sutartis ir šiuolaikiškai organizuojant darbą; visapusiškos mokymosi visą gyvenimą strategijos, turinčios užtikrinti, kad darbuotojai, ypač turintys mažiausiai garantijų, galėtų nuolatos prisitaikyti ir rasti darbą; veiksminga aktyvi darbo rinkos politika, padedanti žmonėms prisitaikyti prie sparčių pokyčių, sutrumpinti nedarbo laikotarpius ir palengvinti pereinamąjį laikotarpį kai jie ieško darbo; šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos, suteikiančios tinkamą finansinę paramą, skatinančios užimtumą ir palengvinančios mobilumą darbo rinkoje. Plačiau, Mačernytė – Panomariovienė, I. Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje. Jurisprudencija, 2011, 18 (3), p. 1085.

16 Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d., Vilnius: UAB Forzacas, 2004, p. 153

17 Nekrošius, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 49-56.

18 Куренной, А.М. Гибкость труда: развитие или деградация трудового права? Tarptautinės mokslinės konferencijos „Darbo rinka XXI amžiuje: Lankstumo ir saugumo paieškos”, vykusios 2011 m. gegužės 12-14 d. Vilniuje, straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 49-53.

19 Davulis, T. Darbo teisės modernizavimo perspektyvos. Jurisprudencija, 2008, 8(110), p. 30.

20 Dambrauskienė, G. Darbo teisės modernizavimo ir tobulinimo problemos. Jurisprudencija, 2008, 8(110), p. 11-12.

santykių lankstumas nėra galimas be atitinkamo stabilumo ir saugumo užtikrinimo. Turi būti pasiekta pusiausvyra tarp šių dedamųjų – kitu atveju būtų iškreipta pačių darbo santykių esmė ir daroma tiesioginė įtaka užimtumui.

Darbo santykių nutraukimo problemas Lietuvos darbo teisėje yra nagrinėję Lietuvos darbo teisės mokslininkai: T. Bagdanskis, I. Blažienė, G. Bužinskas, G. Dambrauskienė, T. Davulis, D. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, R. Guobaitė-Kirslienė, B. Gruževskis, R. Krasauskas, I. Nekrošius, R. Macijauskienė, I. Mačernytė – Panomariovienė, D. Petrylaitė, A. Razgūnienė, V. Tiažkijus, J. Usonis ir kiti. Tačiau, reikia pažymėti, kad nors Lietuvos mokslininkai ir „prisilietė" prie kai kurių darbo sutarčių nutraukimo lankstumo ir saugumo požiūriu aspektų, tačiau išsamesnių, labiau koncentruotų tyrimų į darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės ir susiejant problematiką su lankstumo ir saugumo pusiausvyros užtikrinimu, nėra. Autoriai darbo sutarties nutraukimo bei lankstumo ir saugumo aspektus nagrinėja kitų darbo teisės institutų (darbo laiko, kolektyvinių derybų, darbo ginčų) ar Europos Sąjungos teisės normų perkėlimo į nacionalinę teisę kontekste. Tokiu būdu šio tyrimo naujumas pasireiškia tuo, kad Lietuvoje pirmą kartą disertacinio tyrimo lygmeniu kompleksiškai susiejant su darbo santykių lankstumo ir saugumo principais nagrinėtos darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisinės problemos.

Įvairius darbo santykių stabilumo principo aspektus tiek lankstumo ir saugumo pusiausvyros požiūriu, tiek terminuotųjų darbo sutarčių bei darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva požiūriu nagrinėjo užsienio valstybių mokslininkai: D. A. Ballam, W. N. Bochanic, L. Blades, R. Blainpain, S. Bison-Rapp, T. J. Coley, P. J. Cihon, J. O. Castagnera, W. R. Corbett, S. Deakin, J. De Giuseppe, R. A. Epstein, E. K. Ford, A. Fox, L. Gail, J. L. Harrison, L. M. Herman, S. Jacoby, I. Kiseliovas, Ch. Knapp, D. Libenson, R. Z. Livščic, A. Lušnikov, M. Lušnikova, Ch. Muhl, M. Muda, R. Posner, R. W. Power, B. W. Pedersen, J. Sprack, B. N. Tolkunova, K. M. Varšavskis, B. Wolkinson ir kiti.

Mokslinė lyginamoji darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės analizė darbo santykių teisinio reguliavimo lankstumo ir saugumo pusiausvyros užtikrinimo aspektu yra aktuali ne tik moksliniu, bet ir praktiniu požiūriu. Manome, kad mokslinė darbo teisės nuostatų, susijusių su darbdavio iniciatyva nutraukiant darbo santykius nesant darbuotojo kaltės analizė, kartu su aktualiais šiuolaikinės darbo teisės lankstumo ir saugumo principais turėtų sudaryti prielaidas geriau suvokti darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros būtinybę darbo santykių nutraukimo teisinio reguliavimo kontekste. Pasiremiant atliktu tyrimu bus galima geriau suvokti darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva teisinio reguliavimo poveikį bei pasekmes. Pasiūlymai dėl Darbo kodekso tobulinimo krypčių yra reikšmingi teisėkūros subjektams bei tiesiogiai darbo teisės normas taikančioms institucijoms (teismams, Valstybinei darbo inspekcijai).

Disertacijos tyrimo rezultatai taip pat gali pasitarnauti vykdant tolimesnius tyrimus nagrinėjant darbo santykių pasibaigimo, darbo santykių lankstumo ir saugumo užtikrinimo, darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimo problematiką. Taip pat

tyrimo rezultatai gali būti naudojami dėstant paskaitas bei vedant seminarus studentams, studijuojantiems pagal darbo teisės, teisės pagrindų mokymo programas.

Disertacijos ginamieji teiginiai. Iškelti darbo tikslai ir sprendžiami uždaviniai pagrindžia šių ginamųjų teiginių išskyrimą:

1. Darbuotojų ir darbdavių interesų suderinamumą nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės užtikrina darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyra, kurios pagrindiniai elementai turi būti derinami taip, kad rezultatas būtų priimtinas teisės vartotojams, kadangi ne kompromiso būdu priimtos darbo teisės normos savo teisinio reguliavimo tikslų paprastai nepasiekia.
2. Griežtas darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisinis reguliavimas neužtikrina pakankamos darbuotojų apsaugos ir tinkamo darbo santykių stabilumo principo įgyvendinimo.
3. Veiksmingas teisinis reguliavimas nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės gali būti užtikrinamas per socialinių partnerių pasiekiamą kompromisą – valstybės „primestosios“ darbo santykius reglamentuojančios teisės normos darbo rinkai lieka svetimos ir gali būti labiau žalingos nei naudingos.

Tyrimo šaltiniai. Svarbiausi teisės šaltiniai, kuriais remiamasi darbe, yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, kiti darbo įstatymai. Darbe analizuojama Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 158 dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva bei su ja susijusios TDO Rekomendacijos Nr. 166, Europos socialinės chartijos (pataisytosios), Europos Žmogaus Teisių konvencijos nuostatos, Europos Teisingumo Teismo, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bei žemesniųjų bendrosios kompetencijos teismų praktika, Jungtinių Valstijų, Didžiosios Britanijos, Prancūzijos ir kitų valstybių teismų praktika (pateikiant kitų valstybių teisinio reguliavimo pavyzdžius bei teisinius vertinimus). Atliekant tyrimą buvo naudotasi Tarptautinės darbo organizacijos elektroniniais instrumentais (NATLEX, EpLex, Labordoc). Taip pat mokslinių straipsnių bei tezių paieškai buvo panaudotos Academic Search Complete, Cambridge Journals Online, Foreign and International Law Resources, HeinOnline, JSTOR, Kluwer Law International Journal Library, Oxford Journals Online, SpringerLink, WestLaw International ir Wiley Online Library duomenų bazės. Be to, remtasi užsienio valstybių bei Lietuvos mokslininkų darbais, susijusiais su analizuojama tema.

Metodologija. Disertacijoje naudojamos ir derinamos mokslinė ir praktinė teisės tyrinėjimo kryptys. Ypač didelis dėmesys skiriamas praktinei problematikos analizei ir praktinių problemų sprendimui. Atliekant tyrimą buvo naudojami ir tarpusavyje derinami loginės ir sisteminės analizės, lyginamosios analizės, dokumentų analizės, teleologinis, aprašomasis, istorinis, lingvistinis, empirinis ir kiti metodai.

Loginės analizės metodas naudotas apibendrinant norminę bei specialiąją literatūrą nagrinėjama tema. Remiantis juo, analizuojami teisės aktai, reglamentuojantys

darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva pagrindus ir tvarką, kiti dokumentai, įtvirtinantys darbo santykių lankstumo ir saugumo principus. Be to, šis metodas taikytas vertinant mokslininkų nuomones, apibendrinant įvairius su nagrinėjama tema susijusius duomenis bei darant atitinkamas išvadas.

Sisteminės analizės metodas naudotas sisteminiu požiūriu nagrinėjant Lietuvos, Europos Sąjungos, Tarptautinės darbo organizacijos ir kitus tarptautinius teisės aktus, įtvirtinančius darbo santykių stabilumo principą ir darbuotojų apsaugą nuo neteisėto atleidimo iš darbo. Šis metodas taip pat naudojamas analizuojant ir apibendrinant Europos Teisingumo Teismo, užsienio valstybių bei Lietuvos teismų praktiką.

Lingvistinis metodas naudotas aiškinant teisės normų turinį, nagrinėjant tikruosius normos tikslus bei teisėkūros subjektų ketinimus.

Istorinis metodas taikytas analizuojant teisės aktuose įtvirtinto teisinio reguliavimo, susijusio su darbo santykių nutraukimo nesant darbuotojo kaltės bei juose nustatytos darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros apraiškų raidą.

Lyginamosios analizės metodo pagalba buvo lyginamos mokslininkų nuomonės nagrinėjamu klausimu, analizuojant lankstumo ir saugumo pusiausvyros užtikrinimo nutraukiant darbo sutartis darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės įvairius aspektus. Be to, remiantis šiuo metodu buvo palyginami tarptautiniais teisės aktais, Lietuvoje ir užsienio valstybėse įtvirtinto darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva teisinio reglamentavimo aspektai.

Dokumentų analizės metodu remtasi analizuojant įvairius dokumentus, teisės aktus bei teismų praktiką nagrinėjamu klausimu. Analizuojant įvairią statistinę informaciją, duomenis bei ataskaitas, pasitelktas empirinis metodas.

Tyrimo rezultatų aprobavimas. Darbas apsvarstytas Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedroje ir Mykolo Romerio universiteto Doktorantūros komisijos posėdyje. Dalis atliktų tyrimų rezultatų yra skelbta mokslinėse publikacijose Mykolo Romerio universiteto leidžiamame mokslo darbų leidinyje „Socialinių mokslų studijos“.

Tyrimo struktūra. Disertaciją sudaro įvadas, dėstomoji dalis ir tyrimo pagrindu suformuluotos išvados bei rekomendacijos, literatūros sąrašas, priedai. Darbo pabaigoje pateiktas autoriaus disertacijos tema publikuotų mokslinių straipsnių sąrašas.

I darbo dalyje pateikiama darbo santykių lankstumo ir saugumo (*flexicurity*) kaip darbo santykių teisinio reguliavimo metodo samprata. Išsamiai analizuojamas darbo santykių šalių valios aspektas nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva bei nagrinėjami darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva teoriniai bei praktiniai aspektai per darbo santykių lankstumo ir saugumo prizmę.

II dalyje nagrinėjama svarbios priežasties, kaip būtinos darbo sutarties nutraukimo sąlygos samprata, detaliai atskleidžiamas su darbo santykių nutraukimu darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės susijusių svarbių priežasčių turinys. Darbo santykių nutraukimo priežastingumas bei apribojimai nutraukti darbo santykius taip pat analizuojami darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros kontekste, siekiant įgyvendinti darbo santykių stabilumo principą.

III disertacijos dalyje nagrinėjami darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva ypatumai įmonių, įstaigų ar organizacijų reorganizavimo, įmonės, verslo ar jų dalių perdavimo atvejais. Taip pat nagrinėjami terminuotųjų sutarčių vykdymo ypatumai per darbo santykių lankstumo ir saugumo prizmę, iškeliant idėją, kad terminuotosios darbo sutartys sudaromos *a priori* preziumuojant darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva.

IV dalyje analizuojama darbo santykių nutraukimo tvarka kaip viena iš darbo santykių nutraukimo teisėtumo garantų. Procedūrinės normos analizuojamos įvertinant jų tikslingumą darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyros požiūriu.

Atlikto tyrimo rezultatai leidžia autoriui konstatuoti, jog iškeltas tyrimo tikslas buvo pasiektas, uždaviniai įvykdyti, o disertacijos įvade suformuluoti ginamieji teiginiai pasitvirtino. Tai atsispindi disertacijos išvadose ir rekomendacijose:

1. Darbo santykių lankstumo ir saugumo dermės pagrindinis tikslas - rasti pusiausvyrą tarp lankstaus darbo santykių nutraukimo teisinio reguliavimo ir darbuotojų teisių apsaugos. Darbo teisinių santykių šalių interesų pusiausvyra reiškia tikrąją *flexicurity* vertę, kai taikant lankstų darbo santykių reglamentavimą ir tuo pat metu užtikrinant tinkamą darbuotojų apsaugą, pasiekiamas atitinkamas darbo teisinių santykių šalių socialinio komforto lygmuo. Darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisinio reglamentavimo lankstumo ir saugumo pusiausvyra priklauso nuo teisinio reguliavimo būdų: darbo teisinius santykius reguliuojant kolektyviniais susitarimais ir dominuojant dispozityviam teisiniam reguliavimui jis yra lankstesnis, o esant centralizuotam ir daugiau imperatyviam teisiniam reguliavimui – labiau orientuotas į saugumą.
2. Darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyra nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva gali būti realizuojama ir per kolektyvinių derybų kultūros skatinimą. Valstybės vaidmuo darbo teisiniuose santykiuose yra neabejotinai reikšmingas, tačiau reikia pripažinti, kad darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyrai pasiekti dar reikšmingesni kolektyviniai susitarimai kaip interesų suderinimo instrumentas, sumažinantis valstybės dalyvavimą darbo teisiniuose santykiuose. Valstybė turi padėti darbo netekusiam žmogui, o ne bet kokia kaina, teisinių instrumentų pagalba, stengtis jį laikyti konkrečioje darbo vietoje, naštą užkraudama darbdaviui. Todėl darytina išvada, kad darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva reglamentavimo klausimai galėtų būti sprendžiami ne tik centralizuotu, bet ir lokaliniu teisiniu reguliavimu.
3. Darbo santykių lankstumo sąlygomis negalima paneigti svarbių priežasčių reikšmingumo, atleidžiant darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Absoliučią darbdavio valią atleisti darbuotoją iš darbo be pastarojo kaltės riboja svarbios priežasties principas, kuris sudaro prielaidas darbo santykių stabilumui ir užtikrina atitinkamą darbuotojų interesų apsaugos lygmenį.
4. Darbo teisinių santykių lankstumui įgyvendinti galbūt ir pakaktų įstatymų leidėjo valios, sutarus su socialiniais partneriais, pakeisti teisės aktus, tačiau kito elemento – darbo santykių saugumo įgyvendinimui būtina valstybės pagalba. Be aktyvaus valstybės dalyvavimo, neigiamų darbo santykių nutraukimo padarinių

švelninimas tampa tik neigiamų darbo santykių nutraukimo pasekmių pasidalinimu tarp darbuotojo ir darbdavio.

5. Darbo santykių nutraukimo procedūra yra labai svarbus atleidžiamo darbuotojo teisių apsaugos instrumentas. Nuo procedūrų sudėtingumo tiesiogiai priklauso kiek yra lanksčios darbo santykių nutraukimą darbdavio iniciatyva reglamentuojančios teisės normos. Tačiau, tuo pat metu darbo santykių nutraukimo procedūros sudaro sąlygas darbuotojui efektyviai ir ekonomiškai ginti savo galimai pažeistą teisę. Kita vertus, darbo santykių nutraukimo procedūriniai pažeidimai gali tapti priežastimi formaliai pripažinti darbo santykių nutraukimą neteisėtu, o tai neatitinka darbo santykių šalių tarpusavio interesų pusiausvyros ir gali pasikėsinti į pačią darbo santykių lankstumo ir saugumo dermės esmę, kai neproporcinga darbuotojo apsauga tą interesų pusiausvyrą ir sugriauna.
6. Terminuotoji darbo sutartis sudaroma iš anksto preziumuojant jos nutraukimą be didesnių apribojimų, todėl jos šalių – darbuotojo ir darbdavio – lūkesčiai bei interesai geriausiai gali būti suderinti tik užtikrinus darbo santykių lankstumo bei saugumo pusiausvyrą. Per daug sumažinus apsaugą ir padidinus lankstumą daugiau naudos tenka darbdaviui, tačiau padidėja darbuotojų diskriminavimo galimybė. Ir atvirkščiai, pernelyg suvaržius lankstumo galimybes bei padidinus darbuotojų apsaugą, saugiau jaučiasi darbuotojas, tačiau mažiau naudos tenka darbdaviui. Pagrindinis tokią pusiausvyrą užtikrinantis instrumentas – socialinių partnerių derybomis pasiektas įstatymų leidėjo legalizuotas kompromisas.
7. Perduodant įmonę, verslą ar jų dalis dažniausiai vyksta arba inicijuojami ir kiti procesai – darbo vietų mažinimas, darbo sąlygų keitimas, o tai turi didelę reikšmę darbuotojams – jie gali netekti darbo dėl perdavimo proceso kilusių ekonominių, techninių ar organizacinių priežasčių arba dėl to, kad nesutinka su darbo sutarčių sąlygų pakeitimais. Todėl darbo santykių stabilumo principas tampa formalus – jis egzistuoja tik tol, kol vyksta perdavimo procedūros, tačiau gali būti neįgyvendintas perdavimo pasekmėms – tokioms kaip darbo vietų mažinimas, kurio metu darbuotojai bus atleidžiami iš darbo darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės. Be to, įmonės, verslo ar jų dalių perdavimas galimas pagal savo esme laikinas civilines sutartis (nuomos, panaudos ar kt.). Įvykus laike apribotam perdavimui gali atsirasti svarbios priežastys (ekonominės, techninės ar organizacinės), kurios įgalina darbdavį inicijuoti darbo sutarčių nutraukimą. Todėl galima daryti išvadą, kad tokio perdavimo atveju gali būti netinkamai užtikrinta darbuotojų apsauga ir pažeistas darbo santykių stabilumo principas.
8. Lietuvos darbo kodekse nustatytas griežtas darbo sutarčių darbdavio iniciatyva nutraukimo reguliavimas ir didelės išeitinės išmokos sudaro prielaidas darbdaviams piktnaudžiauti ir ieškoti paprastesnių būdų atleisti darbuotoją iš darbo nei darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Tą liudija ir Lietuvos darbo rinkos statistika, kai esant sunkiai darbdavių ekonominei situacijai (esant ekonominėms prielaidoms sumažinti darbuotojų skaičių dėl svarbių priežasčių) ir dideliam nedarbo lygiui dažniausias darbo sutarčių nutraukimo pagrindas buvo darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu (DK 127 str.). Tuo tarpu darbo sutartys darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės buvo nutraukiamos retais atvejais.

9. Lietuvos teismų praktikoje nagrinėjamas bylas dėl darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės galėtume padalinti į dvi pagrindines kategorijas: 1) bylas, kuriose sprendžiamas svarbių priežasčių nutraukti darbo santykius buvimas ir 2) bylas, kuriose sprendžiamas klausimas dėl procedūrų nutraukiant darbo santykius laikymosi. Reikia pažymėti, kad svarbios priežasties įvertinimas kiekvienu atveju yra individualizuotas, sąlygotas daugelio aplinkybių ir dėl to bylos sprendžiamos atsižvelgiant į kiekvieno atvejo konkrečias aplinkybes. Dėl šios priežasties teismų praktiką kartais sunku prognozuoti. Bylose, kuriose sprendžiami ginčai dėl procedūrų laikymosi nutraukiant darbo santykius darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, teismai pripažįsta esminius ir neesminius procedūrinius pažeidimus, sąlygojančius darbo santykių nutraukimo pripažinimą teisėtu arba neteisėtu. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo ginčuose dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nutraukimo nuoseklaus procedūrų laikymosi aspektą pripažinus esminiu, dėl kurio darbo santykių nutraukimas laikomas neteisėtu, iškreipiama darbo santykių saugumo ir lankstumo pusiausvyra, kadangi atsiranda galimybė teismo sprendimu grąžinti į darbą net ir dėl svarbios priežasties atleistą darbuotoją.

Apibendrindami išvadas manome, kad darbo santykių lankstumo ir saugumo pusiausvyrai pasiekti būtina keisti Lietuvos darbo kodekse įtvirtintą darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės teisinį reguliavimą, peržiūrint išeitinių išmokų dydį (LR DK 140 straipsnis), numatant galimybę įspėjimo terminą pakeisti pinigine kompensacija (LR DK 130 straipsnis), suteikiant galimybę darbo santykių nutraukimo sąlygas aptarti kolektyvinėse sutartyse. Be to, darbuotojų atleidimo iš darbo dėl svarbių ekonominių, technologinių ar kitų priežasčių našta turi būti pasidalinama tarp darbdavio ir valstybės.

Autoriaus mokslinių publikacijų sąrašas

Mačiulaitis, V. Terminuotosios darbo sutartys flexicurity aspektu. Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7): 293-310.

Mačiulaitis, V. Darbo santykių stabilumo principo užtikrinimas perduodant įmonę, verslą ar jų dalis. Socialinių mokslų studijos. 2012, 4(2): 559-579.

CURRICULUM VITAE

Asmeninė informacija:

Vardas, pavardė	Vilius Mačiulaitis
Gimimo data	1978-08-10
El. paštas	vilmac@gmail.com

Išsilavinimas:

Nuo 2008 m.	Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedros doktorantas
2001–2003	Teisės magistro kvalifikacinis laipsnis, Mykolo Romerio universitetas, Teisės ir valdymo fakultetas
1997–2001	Teisės bakalauro kvalifikacinis laipsnis, Mykolo Romerio universitetas, Teisės ir valdymo fakultetas

Profesinė veikla:

Nuo 2012 m. balandžio	Valstybinės darbo inspekcijos vadovas, Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius
2009–2012	Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus pavaduotojas
Nuo 2008 m.	Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, Darbo teisės ir socialinės saugos katedros lektorius
2007–2009	Valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus skyriaus vedėjas
2005–2007	Valstybinės darbo inspekcijos Teisės skyriaus vedėjo pavaduotojas
2003–2005	Valstybinės darbo inspekcijos Teisės skyriaus vyriausiasis darbo inspektorius

Akademinės stažuotės:

2012 m. birželis	Budapešto verslo koledžas (Vengrija)

Kalbos:

Lietuvių	Gimtoji
Anglų	Puikiai
Rusų	Puikiai

MYKOLAS ROMERIS UNIVERSITY

Vilius Mačiulaitis

TERMINATION OF LABOUR RELATIONS ON EMPLOYER'S INITIATIVE WITHOUT ANY FAULT ON THE PART OF AN EMPLOYEE IN THE ASPECT OF FLEXICURITY

Summary of the Doctoral Dissertation
Social Sciences, Law (01 S)

Vilnius, 2013

The dissertation was prepared during the period of 2008-2012 at Mykolas Romeris University.

Scientific Supervisor:

Prof. Dr. Genovaitė Dambrauskienė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S).

The doctoral dissertation will be defended at the Law Research Council of Mykolas Romeris University:

Chairman:

Assoc. Prof. Justinas Usonis (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S).

Members:

Assoc. Prof. Dr. T. Davulis (Vilnius University, Social Sciences, Law – 01 S);
Prof. Dr. Julija Kiršienė (Vytautas Magnus University, Social Sciences, Law – 01 S);
Assoc. Prof. Lina Novikovienė (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S);
Assoc. Prof. Antanas Rudzinskas (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S).

Opponents:

Prof. Dr. Boguslavas Gruževskis (Vilnius University, Social Sciences, Economics – 04 S);
Assoc. Prof. Rytis Krasauskas (Mykolas Romeris University, Social Sciences, Law – 01 S).

The public defence of the Doctoral Dissertation will take place at the Law Research Council in the Conference Hall of Mykolas Romeris University (Room I-414) on the 1st March 2013 at 10:00 am. Address: Ateities str. 20, LT-08303 Vilnius, Lithuania.

The Summary of the Doctoral Dissertation was sent out on 1 st February, 2013.

The dissertation is available for review at Martynas Mažvydas National Library of Lithuania (Gedimino ave. 51, Vilnius, Lithuania) and the libraries of Mykolas Romeris University (Ateities str. 20 and Valakupių str. 5 Vilnius; V. Putvinskio str. 70, Kaunas).

Vilius Mačiulaitis

TERMINATION OF LABOUR RELATIONS ON EMPLOYER'S INITIATIVE WITHOUT ANY FAULT ON THE PART OF AN EMPLOYEE IN THE ASPECT OF FLEXICURITY

Summary

The problem of the research and the relevance of the subject. The flexibility of labour relations usually is directly correlated with the flexibility of recruitment and dismissal of employees. The legal regulation of termination of labour relations on employer's initiative reflects the level of flexibility of labour relations.[1] Index of complexity of legal regulation of employees' recruitment and dismissal is also covered by the World Bank's reports "Doing Business".[2] This sphere was mostly attacked by social partners in Lithuania also. Despite the attempts to institute more flexible legal regulation of employees' recruitment and dismissal, the essential changes, except for some temporary and nonessential rules of Labour Code, were not achieved. Some scientists also observe the direct connection between simpler mechanism of employees' recruitment and dismissal and employment policy.[3]

Otherwise, the fears of social partners are understandable because the reduced legal protection of employees may cause irrecoverable consequences – employees may be exploited and dismissed without reasonable grounds[4]. Therefore the modernization of labour law sets difficult task for a legislator and social partners – to establish such rules of labour law which would be flexible and at the same time would satisfy the balance of mutual interests of employees and employer. The relation of flexibility and security should be understood as their reciprocal compatibility. It means that less advantageous legal regulation on the one part should lead to compensation mechanism on the other part.[5] Especially it concerns the simplification of labour relations' termination. If social partners agree on simpler mechanism of employees' dismissal, the appropriate protection of employees' incomes, i.e. benefits, remunerations, should be applied. Another very important issue is who should take the burden of benefits. In Danish *flexicurity* model this burden falls on the state's responsibility which ensures solid social protection for the unemployed. The protection of employees should not be only employer's concern; the state should assume the certain level of such responsibility

1 Muda, M. Estonian Labour Law Reform: The Successful Implementation of Idea of Flexicurity? *International Journal of Comparative Labour Law and industrial Relations 26 (3), Kluwer Law International*, 2010, p. 347-366.

2 However, this indicator is not being included in States' rating any more.

3 *See*, Gruževskis, B.; Blažienė, I.; Moskvina, J. Flexicurity Lietuvoje: teorinis modelis ar siekiamybė? [*Flexicurity* in Lithuania – a Theoretical Model or Real Objective?] Labour *Market of XXI Century: Looking for Flexibility and Security. The Material of the International Scientific Conference, 12-14 May 2011*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 129.

4 *See*, Madsen, P.K. Flexicurity – Towards a Set of Common Principles? *International Journal of Comparative Labour Law and industrial Relations 23(4), Kluwer Law International*, 2007, p. 525-542.)

5 Wilthagen, T; Tros, F. The concept of „flexicurity": a new approach to regulating employment and labour market. <http://brie.berkeley.edu/conf/Wilthagen_%20Tros.pdf.>

also. Surely the state cannot make significant impact on conclusion of labour contracts but it may contribute ensuring certain protection for the unemployed.[6]

The relevance of this subject is also stipulated by the contraposition of the World Bank's rating systems and provisions of the International Labour Organization (ILO) conventions.[7] Ratings of economical competitive abilities became one of the driving motives for liberalization of labour relations in Lithuania but one have to admit they are not sufficient. ILO has adopted a lot of conventions on various issues including the protection of employees from dismissal on employer's initiative. The aim of Conventions is to standardize the protection of employees. So, with international rules on employees' protection on the one side and with respective economical pressure on the other side, the ensuring of flexibility and security of labour relations becomes a difficult task. Economic leverage often has a determinant impact on this and nothing remains but to agree with R. Blainplain who maintains that labour relations are power relations therefore powerful capital brings pressure upon employees to agree with more flexible working conditions.[8]

The chosen topic, in author's opinion, is of high relevance today because:

- The legal regulation of termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee has the direct impact on labour relations' flexibility and on a competitiveness of labour market as well;
- The legal regulation does not reflect the balance of employees' and employers' interests, therefore one may make a suggestion that due to this fact there is no motivation for effective development of competitive labour market;
- There are no scientific researches disclosing the dependence between the legal regulation of termination of labour relations on employer's initiative and the balance of flexibility and security of labour relations;
- The flexibility and security of labour relations remain one of the main measures of legal regulation of labour relations in European countries tackling the aspects of simple employment and dismissal;
- The modernization of labour law is necessary in regard to the changes of labour market, whereas the regulation of termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee must be adapted to the needs of its users.

It should be noted that the recent discussions on flexibility of labour market and wide usage of the term *flexibility* emphasize the necessity to liberalize the rules of the labour law. Speaking about modernization of labour law which is lately assimilated

---

6 Muda, M. The Concept of Flexicurity in Estonian Labour Law. *Labour Market of XXI Century: Looking for Flexibility and Security. The Material of the International Scientific Conference, 12-14 May 2011*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 250-251.

7 Kryvoi, Y. Flexibility and Security in World Bank's Doing Business Reports. *Labour Market of XXI Century: Looking for Flexibility and Security. The Material of the International Scientific Conference, 12-14 May 2011*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 54-66.

8 Blainpain, R. Flexicurity in a Global Economy. *Labour Market of XXI Century: Looking for Flexibility and Security. The Material of the International Scientific Conference, 12-14 May 2011*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 28.

to its liberalization, we may state that *flexicurity* as the method of legal regulation representing the balance of flexibility of labour relations and the security of employment may be applied amending the legal regulation of termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee. We may understand the combination of flexibility and security both in broad and in narrow[9] sense. In this research we will take the narrow sense of *flexicurity* following the method of labour law, instead of the level of labour market employment policy.

The object of the research is reflected in the title of dissertation, i.e. the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee in view of the balance of flexibility and security.

The aim of the research is to analyze problematic issues of the balance of flexibility and security of labour relations in scientific and practical aspects, to formulate conclusions and to provide proposals on implementation of the principle of flexibility and security regulating the termination of labour relations on employer's initiative in the context of Lithuanian labour law.

The objectives of the research. To reach the aim of this research, the following objectives were set:

a) To analyze the dependence between the legal regulation of labour relations' termination and the balance of flexibility and security of labour relations as well as to reveal the conception of flexibility and security (*flexicurity*) as the method of legal regulation in labour relations;
b) To examine the content of employer's will in case of the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee and the relation of such will with the principle of labour relations' stability;
c) To analyze international standards of labour relations and the national legislation regulating the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee in the light of the balance of flexibility and security;
d) To reveal the particularity of fixed-term work as presupposed initiative of employer to terminate labour relations in the context of flexibility and security;
e) To analyze legal aspects of implementation of labour relations' flexibility and security in case of assigning a company, business or a part of it with regard to the ensuring of the principle of labour relations' stability;
f) To evaluate the Lithuanian case law in the field of the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee.

The review of research. The novelty of this scientific research is based on comprehensive and integrated analysis of chosen topic. The termination of labour contract on employer's initiative without any fault on the part of an employee under

[9] In the documentation of the European Commission the term *flexicurity* determines the policy of labour market (in a wide sense), however, it may also be defined as the method of legal regulation of labour relations (in a narrow sense).

conditions of modern and dynamic labour law has not been examined in Lithuania yet. Until now we have not got any integrated researches revealing the dependence between the legal regulation of labour relations' termination and the balance of flexibility and security.

During the last decades the labour market of Europe has significantly changed. According to the opinion of the European Commission, stated in the Communication (2007) "Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security", the dynamics of such changes is supported by European and international economic integration, the development of new technologies, particularly in the information and communication areas, the demographic ageing of European societies, together with still relatively low average employment rates and high long-term unemployment.[10] EUROFOUND (the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) in its studies highlights the challenge for European labour market to take immediate measures.[11] It is not an easy task in order to achieve the goals of the Lisbon Strategy relating to economic development and creation of better jobs. Previously (2006) the European Commission in its Annual Progress Report on Growth and Jobs and in the Green Paper "Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century" [12] has already stated that the European labour markets face with the challenge to coordinate the flexibility of labour market with a necessity to ensure the security of market participants. And in all these documents there is used, in opinion of Prof. Roger Blainpain, magic term – *flexicurity.*[13] The aspects of flexibility and security were analyzed by the following foreign scientists: H. Jorgensen, M. Keune, P.K. Madsen, A. Tangian, F. Tros, T. Wilthagen and others.

In the framework of doctrine of Lithuanian labour law this topic was analyzed by Ingrida Mačernytė-Panomariovienė which stated that the method of *flexicurity* may be acknowledged as beneficial for the development of employment policy only after proper implementation of the principles of European labour market strategy.[14]

When analyzing the problems of flexibility and liberalization of labour relations Prof. I. Nekrošius is of opinion that it is none the other than modification of the protective function of labour law.[15] In his opinion, the idea of labour relations' flexibility

---

10 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Brussels, 27.6.2007. COM (2007) 359, final.

11 Flexicurity: perspectives and practice. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010. < http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1187.htm>

12 Green Paper "Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century". Brussels, 22.11.2006 COM (2006) 708 final.

13 Blainpain, R. Flexicurity in Global Economy. *Labour Market of XXI Century: Looking for Flexibility and Security. The Material of the International Scientific Conference, 12-14 May 2011.* Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 19.

14 *See*, Mačernytė-Panomariovienė, I. *Flexicurity* samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje. [*Flexicurity* Concept and Implementation of Lithuanian Opportunities in Employment Policy]. Jurisprudencija, 2011, 18 (3), p. 1085.

15 Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16-18 d., Vilnius: UAB Forzacas, 2004, p. 153

has impact on the main function of labour law whereas inflexible labour laws which are not adapted to labour market distort the competitiveness, retard the development and progress of the society while strict and inflexible protective rules increase "a price" of an employee and impede the possibilities to compete in international markets.[16]

Other scientists, such as A. Kurennoi, on the whole raise a question whether the flexibility of labour relations is merely a degradation of labour law.[17] Assoc. Prof. Dr. T. Davulis has some doubts if liberalization of labour law itself may be considered as its modernization.[18]

The Professor G. Dambrauskienė states that first of all the flexibility of labour relations is the ability of both employers and employees to adapt to changes and new requirements in the labour market.[19] In author's opinion, it should be noted that the flexibility of labour relations is not possible in absence of ensuring of respective stability and security. The balance between these components must be achieved, otherwise the essence of labour relations would be distorted and the employment would be influenced directly.

Various aspects of termination of labour relations in Lithuanian labour law were analyzed by Lithuanian labour law scientists, such as T. Bagdanskis, I. Blažienė, G. Bužinskas, G. Dambrauskienė, T. Davulis, D. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, R. Guobaitė-Kirslienė, B. Gruževskis, R. Krasauskas, I. Nekrošius, R. Macijauskienė, I. Mačernytė-Panomariovienė, D. Petrylaitė, A. Razgūnienė, V. Tiažkijus, J. Usonis and others. However, it should be noted that although Lithuanian scientists have approached to some aspects of termination of labour contracts in the view of flexibility and security but the detailed studies focused exactly on the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee and relating this aspect with the balance of flexibility and security were not carried out. The aspects of labour contracts' termination as well as flexibility and security are analyzed by the abovementioned authors in the context of other institutes of the labour law (working time, collective bargaining, labour disputes) or in the field of transposition of EU rules of law into the national law. Thus, the novelty of this research is based on the fact that in Lithuania the legal issues of the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee and their connection with the principles of flexibility and security of labour relations were analyzed for the first time in the level of dissertation research.

Various aspects of the principle of labour relations' stability in the view of both the balance of flexibility and security and fixed-term work and the termination of labour relations on employer's initiative were analyzed by foreign scientists, such as

[16] Nekrošius, I. Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 49-56.

[17] Куренной, А.М. Гибкость труда: развитие или деградация трудового права? [Flexibility of Labour: Development or Degradation of Labour Law?] *Labour Market of XXI Century: Looking for Flexibility and Security. The Material of the International Scientific Conference, 12-14 May 2011*. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 49-53.

[18] Davulis, T. Darbo teisės modernizavimo perspektyvos. [The Modernisation Perspectives of Lithuanian Labour and Employment Law]. Jurisprudencija, 2008, 8(110), p. 30.

[19] Dambrauskienė, G. Darbo teisės modernizavimo ir tobulinimo problemos. [Problems of Modernisation and Development of Labour Law]. Jurisprudencija, 2008, 8(110), p. 11-12.

D.A. Ballam, W. N. Bochanic, L. Blades, R. Blainpain, S. Bison-Rapp, T.J. Coley, P.J. Cihon, J.O. Castagnera, W.R. Corbett, S. Deakin, J. De Giuseppe, R.A. Epstein, E.K. Ford, A. Fox, L. Gail, J.L. Harrison, L.M. Herman, S. Jacoby, I. Kiseliovas, Ch. Knapp, D. Libenson, R.Z. Livščic, A. Lušnikov, M. Lušnikova, Ch. Muhl, M. Muda, R. Posner, R.W. Power, B.W. Pedersen, J. Sprack, B.N. Tolkunova, K.M. Varšavskis, B. Wolkinson and others.

The scientific, comparative analysis of the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee with a view to the aspect of ensuring of the balance of flexibility and security of legal regulation of labour relations is of high relevance not only on scientific approach, but also in practical sense. In author's opinion, the scientific analysis of rules of labour law related to employer's initiative terminating labour relations without any fault on the part of an employee together with the relevant principles of flexibility and security in the modern labour law should allow to understand better the necessity of the balance of flexibility and security of labour relations in the context of legal regulation of termination of labour relations. This research will help to comprehend better the effect and consequences of legal regulation of labour relations' termination on employer's initiative. The proposals regarding improvement of the Labour Code should be of significant importance for the legislative subjects and the institutions (i.e. courts, State Labour Inspectorate) which directly applies the rules of labour law.

The results of dissertation research may also be useful for further researches analyzing the problems of termination of labour relations, ensuring of labour relations' flexibility and security, implementation of the principle of labour relations stability. The results of this research may be applied on lectures and seminars for students under study programs of labour law and fundamentals of law.

The statements of dissertation to be defended. The following statements are based on the aims and objectives of this research:

1. The compatibility of interests of employees and employers in case of the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee is ensured by the balance of flexibility and security of labour relations and the main elements of this balance must be coordinated in such way that the result would be appropriate for the users of law because the rules of law which were not accepted in the way of compromise usually do not achieve the goals of legal regulation.
2. The strict legal regulation of the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee does not ensure the sufficient protection of employees and proper implementation of the principle of labour relations' stability.
3. The effective legal regulation of the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee may be ensured through the compromise achieved by social partners; the rules of labour law "imposed" by the state remain extraneous for labour market and sometimes may be more harmful than useful.

The sources of research. The main sources of law used in this dissertation are the Constitution of the Republic of Lithuania, the Labour Code of the Republic of Lithuania, the Civil Code of the Republic of Lithuania, other labour laws. This research involves the analysis of International Labour Organization Convention (ILO) No. 158 Termination of Employment, related ILO Recommendation No. 166, the European Social Charter (revised), European Convention on Human Rights; the case law of the European Court of Justice, the Supreme Court of Lithuania and courts of general jurisdiction as well as the case law of the United States, Great Britain, France and other states (with examples and legal evaluations of legal regulation in other states). In this research the electronic instruments of ILO (NATLEX, EpLex, Labordoc) were applied. The search of scientific articles and theses was carried out using the following databases: *Academic Search Complete, Cambridge Journals Online, Foreign and International Law Resources, HeinOnline, JSTOR, Kluwer Law International Journal Library, Oxford Journals Online, SpringerLink, WestLaw International* and *Wiley Online Library*. Besides, in this research the author referred to the works of Lithuanian and foreign scientists relating to the topic of this research.

Methods applied for the research. In this dissertation the author used and combined the scientific and practical directions of legal research. The special attention was paid to the practical analysis of the problem and solution of practical problems. The research was carried out using and combining the following methods: logical and systematic analysis, comparative analysis, document analysis, descriptive, historical, comparative, linguistic, empirical methods and etc.

The method of logical analysis was applied on evaluation of legal acts and scientific literature relating to the topic of this research. In line with this method the analysis of legal acts determining the grounds and procedure of the termination of labour relations under employer's initiative and other documents establishing the principles of labour relations' flexibility and security was carried out. Additionally, this method was applied evaluating the opinions of scientists, summarizing various data relating to the topic of this research and providing the respective conclusions.

The method of systemic analysis was used for systemic review of legal acts of the Republic of Lithuania, the European Union, ILO and etc., providing for the principle of labour relations' stability and protection of employees against illegal dismissal. This method was also applied for analysis and summary of the case law of the European Court of Justice, as well as of the courts of Lithuania and foreign states.

The linguistic method was applied for interpretation of the content of the rules of law and analysis of the actual aims of such rules and the intentions of legislative subjects.

The historical method was employed for the analysis of development of references of legal regulation relating to the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee as well as to the balance of flexibility and security of labour relations.

With the assistance of comparative analysis method, the comparison of scientists' opinions on the issue under consideration and the analysis of various aspects of

ensuring of the balance of flexibility and security in the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee were carried out. Besides, this method was applied for comparison of aspects of legal regulation of the termination of labour relations on employer's initiative established by international legal acts in Lithuania and foreign states.

The method of document analysis was used for the analysis of various documents, legal acts and the case law on related issues. For the analysis of various statistical information, data and reports the empirical method was applied.

Approval of the research results. The dissertation was submitted for approval of the Department of Labour Law and Social Protection of the Law Faculty and of the Doctoral Committee of Mykolas Romeris University. Some results of the researches carried out were published "Social Sciences Studies", the research papers of Mykolas Romeris University.

Structure of the dissertation. The dissertation is comprised of the introduction, the main body, conclusions and recommendations based on the results of the research, the list of references, the annexes and the list of academic publications on the subject of this dissertation published by the author.

The first part of the doctoral dissertation sets forth the concept of flexicurity as the method of legal regulation of labour relations, the detailed analysis of the aspect of will of the parties to labour relations in termination of labour relations on employer's initiative as well as the analysis of theoretical and practical aspects of termination of labour relations on employer's initiative with the view to the flexibility and security of labour relations.

The second part is intended for analysis of the definition of a serious reason as the essential condition for termination of labour relations and the detailed description of the content of serious reasons relating to the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee. The causality of termination of labour relations and the restrictions for termination of labour relations are also analyzed in the context of the balance of flexibility and security in order to implement the principle of labour relations' stability.

The third part of the dissertation deals with the peculiarities of termination of labour relations on employer's initiative in case of reorganization of companies, institutions and organizations or assignation of company, business or its part. It is also focused on the peculiarities of implementation of fixed-term contracts with the view to the balance of flexibility and security of labour relations and considering the idea that the fixed-term contracts are concluded with *a priori* presumption of termination of labour relations under employer's initiative.

The fourth part provides for the analysis of labour relations' termination procedure as one of the guarantees of labour relations' termination legitimacy. The procedural rules are analysed through their expediency in sense of flexibility and security of labour relations.

The results of this research allow claiming that the aim of the research was achieved, the objectives were fulfilled and the statements to be defended were confirmed. Summarizing the results of the research the following conclusions and recommendations were made:

1. The main aim of flexibility and security in labour relations is to find the balance between the flexible legal regulation of labour relations' termination and the protection of employees' rights. The balance of interests of parties to labour relations represents the real value of flexicurity where the respective level of social comfort of parties to labour relations is achieved applying the flexible regulation of labour relations and ensuring the proper protection of employees. The balance of flexibility and security of legal regulation of the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee depends from the methods of legal regulation: it is more flexible when the collective agreements are applied and dispositive legal regulation prevails whereas the centralized and more imperative legal regulation makes it more focused on security.
2. The balance of flexibility and security of the termination of labour relations on employer's initiative may be also realized through promotion of collective bargaining. The role of the state with regard to labour relations is undoubtedly significant but it should be noted that in order to achieve the mentioned balance it is even more important to apply collective agreements as the measure of interests' coordination mitigating the participation of the state in labour relations. The state must provide assistance to the unemployed rather than make every effort to retain the particular jobs imposing a burden on an employer. Therefore we may come to a conclusion that issues on termination of labour relations on employer's initiative could be tackled not only by centralized but also by local legal regulation.
3. In terms of labour relations' flexibility one cannot deny the importance of serious reasons on the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee. The unconditional will of an employer to dismiss an employee without any fault on his part is restricted by the principle of serious reason which supposes the stability of labour relations and ensures the respective level of protection of employees' interests.
4. The will of legislator as the agreement with the social partners and amendment of legal acts may be sufficient for implementation of flexibility of labour relations but the other component – the security of labour relations – requires the assistance of the state. Without active involvement of the state the mitigation of negative consequences of termination of labour relations simply turns into the division of such consequences between an employer and employee.
5. The procedure of termination of labour relations is very important measure on protection of rights of the employee in case of dismissal. The complexity of procedures has the direct influence on the level of flexibility of the rules of law on the termination of labour relations under employer's initiative. However, the procedures of termination of labour relations enable an employee effectively and economically to protect his right which was possibly infringed. Nevertheless, the procedural breaches may become a formal ground to recognize the termination

of labour relations as illegal, and such situation does not satisfy the balance of interests of parties to labour relations and may endanger the same essence of the balance of flexibility and security of labour relations because the disproportionate protection of an employee disturbs the balance of such interests.

6. The fixed-term contracts are concluded presuming the termination of it without major restrictions, therefore the expectations and interests of an employee and employer may be properly coordinated only after ensuring of the balance of flexibility and security of labour relations. The immoderate reduction of protection and expansion of flexibility is advantageous for an employer but under such circumstances the possibility of discrimination of employees also increases. And in the opposite case, when flexibility is restricted and the protection of employees is increased, an employee feels safe and the employer remains on less advantageous side of labour relations. The main measure ensuring such balance is the compromise achieved by negotiations of social partners and legalized by the legislator.
7. The assignment of companies, businesses or their parts usually go together with the other processes, i.e. reduction of jobs, modification of working conditions, which has an important impact on employees' lives as they can lose their jobs due to the economical, technical or organizational reasons or due to their reluctance to agree with the modifications of working conditions. Therefore the principle of stability of labour relations becomes formal as it exists only during the implementation of assignment procedures but it may remain not applied on the consequences of assignment, for example, on reduction of jobs where employees will be dismissed under employer's initiative without any fault on the part of an employee. Furthermore, the assignment of companies, businesses or their parts may be implemented following the commercial contracts (lease, loan for use and etc.) which are of temporary nature. Due to the assignment implemented during the fixed period there may arise the serious reasons (economical, technical or organizational) which enable the employer to initiate the termination of labour contracts. Therefore one may come to a conclusion that in case of such assignment the protection of employees may be ensured improperly and the principle of stability of labour relations may be violated.
8. The Labour Code of Lithuania provides for the strict regulation of termination of labour relations under employer's initiative whereas the high severance pays cause the situation when employers pursue for other grounds to dismiss an employee than to terminate the labour contract under employer's initiative without any fault on the part of an employee. The statistics of Lithuanian labour market witnesses the fact that in case of difficult economical situation of employers (when economical presumptions to reduce the number of employees due to the serious reasons exist) and high level of unemployment the major ground for termination of labour contracts was termination upon the notice of an employee (Art. 127, Labour Code of the Republic of Lithuania), whereas the cases of termination of labour relations under employer's initiative without any fault on the part of an employee were really rare.

9. In the case law of Lithuania the cases on the termination of labour relations under employer's initiative without any fault on the part of an employee may be divided into two main categories: 1) cases in which the existence of serious reasons to terminate labour contract must be proved, and 2) cases dealing with the issues regarding the compliance to procedures of labour relations' termination. It should be noted that evaluation of a serious reason is individual in each case and depending from various circumstances therefore in each case the specific circumstances are considered. Due to this it is very difficult to forecast the case law. When solving the disputes regarding the compliance to procedures of labour relations' termination under employer's initiative without any fault on the part of an employee the courts recognize the substantial and unsubstantial procedural breaches which cause the recognition of termination of labour relations as legitimate or illegitimate. It should be noted that consideration of the compliance to procedures of labour relations' termination as substantial which leads to the recognition of termination of labour relations as illegitimate distorts the balance of flexibility and security of labour relations because such situation enables to reinstate an employee into his previous job under the decision of court even if the employee was dismissed due to the serious reason.

Summarizing the conclusions, in author's opinion, in order to achieve the balance of flexibility and security of labour relations, it is necessary to amend the legal regulation of termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee determined in the Labour Code of Lithuania, to revise the rate of severance pay (Art. 140, Labour Code of the Republic of Lithuania), to permit the term of notice to replace with the compensation (Art. 130, Labour Code of the Republic of Lithuania) and to allow the parties of labour relations to agree on termination conditions in the collective agreements. In addition, the employer's burden of employee's dismissal due to the serious economical, technological or other reasons should be shared between employer and the state.

List of scientific publications

Mačiulaitis, V. Fixed-term Employment Contracts in the Context of Flexicurity. Socialinių mokslų studijos. 2010, 3(7): 293-310.

Mačiulaitis, V. Ensuring the Principle of the Stability of Labour Relations in the Event of a Transfer of Undertakings, Businesses or Parts of Undertakings or Businesses. Socialinių mokslų studijos. 2012, 4(2): 559-579.

CURRICULUM VITAE

Personal information:

Name, Surname	Vilius Mačiulaitis
Date of birth	10/08/1978
E-mail	vilmac@gmail.com

Education:

Since 2008	Mykolas Romeris University, Department of Labour Law and Social Protection, doctoral studies
2001–2003	Law University of Lithuania (Master's Degree in Law)
1997–2001	Law University of Lithuania (Bachelor's Degree in Law)

Working experience:

Since 2012	Head of the State Labour Inspectorate, Chief State Labour Inspector of the Republic of Lithuania
2009–2012	Deputy Chief Labour Inspector of the Republic of Lithuania
Since 2008	Mykolas Romeris University, Department of Labour Law and Social Protection, lecturer
2007–2009	Head of Vilnius Division of the State Labour Inspectorate
2005–2007	Deputy Head of Legal Department of the State Labour Inspectorate
2003–2005	Chief Labour Inspector of Legal Department of the State Labour Inspectorate

Academic traineeship:

June 2012	Budapest Business College (Hungary)

Languages:

Lithuanian	Mother tongue
English	Excellent
Russian	Excellent

Mačiulaitis, Vilius

DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMAS DARBDAVIO INICIATYVA NESANT DARBUOTOJO KALTĖS LANKSTUMO IR SAUGUMO ASPEKTU: daktaro disertacija. – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidyba, 2013. 220 p.

Bibliogr. 169–187 p.

ISBN 978-9955-19-504-7

Šioje disertacijoje nagrinėjamos teisinio reguliavimo problemos, susijusios su darbo santykių nutraukimu darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. Darbo santykių lankstumas neretai suprantamas kaip galimybė paprasčiau atleisti darbuotojus iš darbo, tačiau tokia prielaida nėra visiškai teisinga. Darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva teisinis reguliavimas parodo kiek yra lankstūs darbo santykiai, tačiau tuo pat metu būtina įvertinti ir kitą – darbo santykių saugumo aspektą. Tikroji teisinio reglamentavimo vertė tiesiogiai susijusi su darbo santykių lankstumo ir saugumo dermės užtikrinimu, kuriam pasiekti reikšmingi ir kolektyviniai susitarimai kaip interesų suderinimo instrumentas. Be to, siekiant darbo santykių lankstumo ir saugumo dermės, būtinas aktyvus valstybės vaidmuo, be kurio neigiamos darbo santykių nutraukimo pasekmės tik padalijamos tarp darbdavio ir darbuotojo.

Darbo santykių lankstumas taip pat priklauso nuo darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva procedūrų. Nuo procedūrų sudėtingumo priklauso kiek lanksčios yra darbo santykių nutraukimą reglamentuojančios teisės normos. Tačiau, tuo pat metu darbo santykių nutraukimo procedūros sudaro sąlygas darbuotojui efektyviai ir ekonomiškai ginti savo pažeistą teisę. Kita vertus, kartais procedūriniai pažeidimai gali tapti formalia priežastimi pripažinti darbo santykių nutraukimą neteisėtu net ir esant svarbioms priežastims, o tai neatitinka darbo santykių šalių tarpusavio interesų pusiausvyros ir gali pasikėsinti į pačią darbo santykių lankstumo ir saugumo dermės esmę.

This dissertation deals with the problems of legal regulation relating to the termination of labour relations on employer's initiative without any fault on the part of an employee. Often the flexibility of labour relations is defined as the possibility to dismiss employees in a simpler way, although such presumption is not exactly true. The legal regulation of termination of labour relations on employer's initiative reflects the level of flexibility of labour relations; however, it is also necessary to evaluate the other aspect of labour relations, i.e. security. The real value of legal regulation is directly related to the ensuring of the balance of flexibility and security in labour relations. In order to achieve this balance the collective agreements may play the significant role as the instrument for coordination of different interests. Furthermore, the state must be actively involved in the seeking of the coherence of flexibility and security; otherwise, the negative consequences of labour relations' termination are simply divided between an employer and an employee.

The flexibility of labour relations is also dependent from the procedures of termination of labour relations on employer's initiative. The flexibility of rules of law on termination of labour relations depends from the complexity of such procedures. However, the procedures of termination of labour relations enable an employee to protect effectively and economically his right which was infringed. Nevertheless, sometimes the procedural breaches may become a formal ground to recognize the termination of labour relations as illegal, even in presence of serious reasons, and such situation does not satisfy the balance of interests of parties to labour relations and may endanger the same essence of the balance of flexibility and security of labour relations.

Vilius Mačiulaitis

TERMINATION OF LABOUR RELATIONS ON EMPLOYER'S INITIATIVE WITHOUT ANY FAULT ON THE PART OF AN EMPLOYEE IN THE ASPECT OF FLEXICURITY

Doctoral Dissertation

Maketavo *Romanas Tumėnas*

SL 585. 2013-01-09. 18,27 leidyb. apsk. l.
Tiražas 20 egz. Užsakymas 18 302
Išleido Mykolo Romerio universitetas
Ateities g. 20, Vilnius
Puslapis internete www.mruni.eu
El. paštas leidyba@mruni.eu
Parengė spaudai UAB „Baltijos kopija“
Kareivių g. 13B, Vilnius
Puslapis internete www.kopija.lt
El. paštas info@kopija.lt
Spausdino UAB „Vitae Litera“
Kurpių g. 5-3, Kaunas
Puslapis internete www.bpg.lt
El. paštas info@bpg.lt

ISBN 978-9955-19-504-7

