

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
VERSLO TEISĖS KATEDRA**

**JULIJA BUIKO
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖ**

**DARBUOTOJO ATLEIDIMAS DĖL KVALIFIKACIJOS, PROFESINIŲ GEBĖJIMŲ IR
ELGESIO DARBE LIETUVOJE IR EUROPOS SĄJUNGOJE**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Doc. dr. Tomas
Bagdanskis

Vilnius, 2013

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBUOTOJO ATLEIDIMAS DĖL KVALIFIKACIJOS, PROFESINIŲ GEBĖJIMŲ IR ELGESIO DARBE KAIP VIENAS IŠ DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, NESANT DARBUOTOJO KALTĖS, PAGRINDŲ	6
1.1 Darbuotojo kvalifikacija kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį.....	10
1.2 Darbuotojo profesiniai gebėjimai kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį.....	17
1.3 Darbuotojo elgesys kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį.....	20
2. DARBUOTOJO ATLEIDIMO DĖL KVALIFIKACIJOS, PROFESINIŲ GEBĖJIMŲ IR ELGESIO DARBE TVARKA	24
2.1 Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą	24
2.2 Darbdavio pareiga pasiūlyti atleidžiamam darbuotojui kitą darbą (pareigas).....	26
2.3 Laisvas laikas naujo darbo paieškoms	28
2.4 Atsiskaitymas su atleidžiamu iš darbo darbuotoju.....	28
2.5 Darbdavio atsakomybė pažeidus darbuotojo atleidimo dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe tvarką.....	30
3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO APRIBOJIMAI IR GARANTIJOS KAI KURIOMS DARBUOTOJŲ KATEGORIJOMS	34
3.1 Garantijos darbuotojams, auginantiems vaikus.....	34
3.2 Darbo sutarties nutraukimo apribojimai su sergančiais darbuotojais.....	36
3.3 Garantijos darbuotojų atstovams	37
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	39
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	41
SANTRAUKA	47
SUMMARY	48

IVADAS

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtina, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju¹. Šia Konstitucijos jam suteikiama teisė asmuo pasinaudoja paprastai sudarydamas darbo sutartį, todėl darbo sutartis laikytina pagrindiniu darbo teisės institutu. Įstatymų leidėjas, norėdamas garantuoti žmogui šios teisės realizavimą ir darbuotojo, kaip silpnesnės šalies apsaugą, numatė darbo sutarties pasibaigimo pagrindus bei nustatė darbo sutarčių nutraukimo procedūrą. Vienas iš dažnai praktikoje taikomų darbo sutarties nutraukimo pagrindų yra darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – LR DK) 129 straipsnį. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad darbo sutartis darbuotojo, kaip silpnesnės darbo santykių šalies atžvilgiu, turi itin svarbią tiek socialinę, tiek ekonominę reikšmę, todėl darbdaviui, nutraukiančiam darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės, tenka pareiga laikytis imperatyvių nuostatų, reglamentuojančių darbo sutarties nutraukimą. Darbdavys, pažeidęs darbo sutarties nutraukimą reglamentuojančius teisės aktus, riboja darbuotojo konstitucines teises į darbą bei socialines garantijas, todėl būtent tokio pobūdžio darbo sutarties nutraukimo reguliavimo metodas yra imperatyvus, o darbo teisė numato daugelį saugiklių, susijusių su darbo sutarties nutraukimu, kurių ypač gausu nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės². Taip pat reikėtų paminėti, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi ne vien numatyti darbuotojo apsaugą atleidimo iš darbo procese, bet ir užtikrinti visą spektrą dirbančio žmogaus teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės³.

Darbo aktualumas ir problematika. Magistro baigiamojo darbo tema „Darbuotojo atleidimas dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe Lietuvoje ir Europos Sąjungoje“ yra aktuali tuo aspektu, kad šis darbuotojų atleidimo pagrindas, numatytas LR DK 129 straipsnio 2 dalyje yra mažai nagrinėtas tiek teisinėje literatūroje, tiek teisminėje praktikoje, tiek kituose šaltiniuose, todėl autorė susidūrė su šaltinių stoka. Dauguma teisės šaltinių nagrinėja darbo sutarties nutraukimą dėl ekonominių priežasčių, darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir kt. Nors LR DK įsigaliojo jau 2003 m. sausio 1 d., tačiau yra mažai bylų, kuriuose darbuotojai prašytų pripažinti darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, dėl priežasčių, susijusių būtent su pačiu darbuotoju (t.y. su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais (įgūdžiais), jo

¹ Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios, 1992. Nr. 33-1014.

² Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius. Justitia, 2005, P. 420.

³ Judickienė J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Teisė. Mokslo darbai, T. 47 (2003), P. 52.

elgesiu darbe ir pan.). Tokiu būdu, kadangi teismų praktika nėra labai gausi (o ir esančiose bylose teismai beveik visada cituoja Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau - LAT) Senato nutarimą Nr. 44⁴), moksliniuose tyrimuose (publikacijose, monografijose, disertacijose ir kituose moksliniuose veikaluose) dar nėra gausu pasisakymų dėl šio darbo sutarties nutraukimo pagrindo taikymo, todėl aukščiau išvardintos priežastys ir atspindi šios temos problematiką.

Darbo objektas. Darbo objektą atskleidžia magistro baigiamojo darbo tema, t.y. darbuotojo atleidimas dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe Lietuvoje ir Europos Sąjungoje.

Darbo tikslas. Išnagrinėti darbuotojo atleidimo dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe Lietuvoje ir Europos Sąjungoje (toliau - ES) teorinius bei praktinius aspektus, iškelti egzistuojančias reguliavimo bei teisės normų taikymo problemas. Siekiant visapusiškai atlikti darbo temos tyrimą nacionalinės bei kitų ES valstybių narių teisės kontekste, darbe aptariamas darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe teoriniu ir praktiniu požiūriu, garantijos darbuotojams, apribojimai ir reikalavimai, atleidimo procedūra, darbdavio atsakomybė pažeidus darbuotojo atleidimo tvarką. Pažymėtina, kad šiame magistro baigiamajame darbe nagrinėjamas tik neterminuotų darbo sutarčių nutraukimas.

Darbo uždaviniai. Siekiant aukščiau nurodyto tikslo, darbui keliami šie uždaviniai:

- Atskleisti kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio sąvokas, sudarančias pagrindą nutraukti darbo sutartį, įvertinant kaip jos yra suprantamos nacionalinėje ir kitų ES valstybių narių teisinėje doktrinoje.
- Atskleisti darbuotojų atleidimo dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe procedūrą.
- Išnagrinėti tam tikroms darbuotojų kategorijoms taikomas garantijas ir apribojimus, taikomus nutraukiant darbo sutartį dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe.
- Išnagrinėti teismų formuojamą praktiką bylose dėl darbo sutarties nutraukimo dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe.

Darbo šaltiniai. Analizuojami darbo sutarties nutraukimą dėl darbuotojo kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe reglamentuojantys nacionaliniai teisės aktai, taip pat ES valstybių narių teisės normos, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos bei rekomendacijos, teismų jurisprudencija; speciali teisinė literatūra nagrinėjama magistro darbo tema tiek lietuvių, tiek užsienio kalbomis; straipsniai bei interneto tinklapiuose pateikta informacija, susijusi su magistro baigiamojo darbo tema.

Tyrimo metodai. Turint tikslą visapusiškai ir kuo detaliau atskleisti magistro baigiamojo darbo temos tikslą, aktualumą bei problematiką bus pasitelkiami įvairūs mokslinio tyrimo metodai.

⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44. Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

Pagrindinis iš taikytinų metodų - lyginamasis metodas, kurio dėka nacionalinė įstatyminė bazė palyginama su kitų ES valstybių narių reglamentavimu, taikomu reguliuojant darbuotojų atleidimą dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir jų elgesio darbe. Taikant lingvistinį teisės aiškinimo metodą bus užtikrinamas formalių teisės reikalavimų paisymas ir atitinkamo teisinio reguliavimo turinio vienodas supratimas. Turint omenyje tai, kad teisės normų negalima aiškinti remiantis vien tik įstatymų leidėjo ir kitų teisėkūros subjektų priimtais aktais, t.y. vadovaujantis tik grynai tekstine teisės akto išraiška, todėl šiame darbe taip pat bus taikomas įstatymų leidėjo ketinimų (teleologinis) metodas. Atsižvelgiant į tai, kad visapusiškai šio atleidimo iš darbo pagrindo analizei būtina pasitelkti ir kitų LR DK straipsnių bei kitų teisės aktų normas, todėl dėl šių priežasčių bus taikomas ir sisteminis teisės aiškinimo metodas. Analitinio - kritinio metodo pagalba bus siekiama įvertinti darbo sutarties nutraukimo dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe problemas. Loginės analizės metodas bus pasitelktas teorinės ir praktinės medžiagos apibendrinimui bei išvadų ir pasiūlymų suformulavimui.

Darbo struktūra. Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadinė ir dėstomoji dalys. Taip pat yra pateikiami: išvados ir pasiūlymai, literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis. Pirmoje dalyje darbuotojo atleidimas dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe Lietuvoje ir ES analizuojamas kaip vienas iš darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pagrindų, atskleidžiant sąvokų „darbuotojo kvalifikacija“, „darbuotojo profesiniai gebėjimai“, „darbuotojo elgesys“ apibrėžimus teoriniu ir praktiniu aspektu. Antroje dalyje aptariama darbuotojo atleidimo dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe procedūra. Tuo tarpu trečiojoje dalyje trumpai atskleidžiamas tam tikroms darbuotojų kategorijoms taikomų garantijų turinys ir tikslas.

1. DARBUOTOJO ATLEIDIMAS DĖL KVALIFIKACIJOS, PROFESINIŲ GEBĖJIMŲ IR ELGESIO DARBE KAIP VIENAS IŠ DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO DARBDAVIO INICIATYVA, NESANT DARBUOTOJO KALTĖS, PAGRINDŲ

LR DK 129 straipsnio 1 ir 2 dalys įtvirtina, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių, apie tai įspėjęs darbuotoją LR DK nustatyta tvarka. LR DK 129 straipsnyje numatytas pagrindas skiriasi nuo kitų darbo sutarties nutraukimo pagrindų, kadangi čia dominuoja du elementai: darbdavio iniciatyva (valia) ir darbuotojo kaltės nebuvimas. Darbdavys, norėdamas atleisti iš darbo darbuotoją, negali vadovautis vien tik savo nuožiūra, todėl tam, kad darbdavys galėtų savo iniciatyva nutraukti darbo sutartį, visų pirma būtinas teisėtas faktinis pagrindas, t.y. priežastis, kuria remiantis darbdavys gali nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės. Svarbiomis gali būti pripažįstamos tik tos aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Šią darbo sutarties nutraukimo priežasčių grupę galima išskirti į tris smulkesnius darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pogrupius: darbuotojo kvalifikacija; darbuotojo profesiniai gebėjimai; darbuotojo elgesys darbe⁵. Užsienio valstybėse darbo sutarties nutraukimo tvarka reglamentuojama šiek tiek lanksčiau, kai kuriose valstybėse darbo sutarties nutraukimo pagrindai visai nevardijami, tačiau darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį be svarbios ir (ar) socialiai pateisinamos priežasties⁶. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pagrindai darbdavio imperatyviai neįpareigoja nutraukti darbo sutartį, todėl tai yra darbdavio apsiprendimo laisvė, o ne pareiga, vadinasi atleidimo iniciatyva yra grindžiama darbdavio valios elementu.

Pažymėtina, kad sprendžiant dėl pagrindo nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, esminis dalykas yra atleidimo iš darbo priežasties svarba, bet ne jos priskyrimas kuriai nors grupei⁷. Be to, atleidžiant tam tikras žmonių kategorijas (t.y. darbuotojus, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenis iki aštuoniolikos metų, neįgaliuosius, darbuotojus, auginančiais vaikų iki keturiolikos metų), darbdavys privalo ne tik pagrįsti svarbią atleidimo priežastį, bet ir ypatingą atvejį, kadangi darbo sutartis su aukščiau išvardinta darbuotojų kategorija gali būti nutraukiama tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus (LR DK 129 straipsnio 4 dalis).

⁵ Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl panašių svarbių priežasčių, taip pat tais atvejais, kai priežastis nustato LR DK ir kiti įstatymai. Tačiau šios darbo sutarties nutraukimo priežastys nebus nagrinėjamos, kadangi jos nėra susijusios su magistro baigiamojo darbo tema.

⁶ Maculevičius J., Tiažkijus V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius. Algarvė, 1997, P. 19.

⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-165/2011.

Tokie atvejai yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir tokį atvejį pagrindžiančias priežastis.

Įstatymų leidėjas darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, skyrė ypatingą dėmesį. Be to, būtina paminėti, kad šis darbo sutarties nutraukimo pagrindas yra taip pat reglamentuojamas ne tik nacionaliniu, bet ir tarptautiniu lygmeniu, kur didžiausią įtaką daro Tarptautinės darbo organizacijos (toliau - TDO) priimamos konvencijos bei rekomendacijos. Darbo sutarties nutraukimo srityje TDO yra priėmusi 1982 m. Konvenciją „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ Nr. 158⁸, taip pat dvi tokio paties pavadinimo rekomendacijas - 1963 m. Rekomendaciją Nr. 119⁹ ir 1982 m. Rekomendaciją Nr. 166¹⁰. Pažymėtina, kad TDO konvencijos iš esmės yra universalios. Viena vertus, jos nustato nacionalinės politikos tikslus ir tarptautinio bendradarbiavimo struktūrą; kita vertus – jos paremtos pagrindinių žmogaus teisių apsauga, atspindi universalų pritaikymą, priimtina tarptautinei bendruomenei. TDO konvencijos nustato minimalų valstybių tinkamo elgesio mastą ginant žmogaus socialines teises, todėl žemiau to masto neturi nusileisti nė viena valstybė, dalyvaujanti tarptautiniame bendradarbiavime. Tačiau tai jokių būdu neatima galimybės nustatyti dirbantiesiems aukštesnę teisių ir pareigų lygį, negu tas, kuris nustatytas konvencijoje¹¹.

LR DK 2 straipsnio 1 dalies 8 punktą įtvirtina vieną iš darbo santykių teisinio reglamentavimo principų, t.y. darbo santykių stabilumą. V. Tiažkijaus nuomone, darbo santykių stabilumo principas kyla iš vadinamojo darbo sutarčių priežastingumo principo (nustatančio, kad neterminuotos darbo sutartys atitinka nuolatinės darbo vietas ir, atvirkščiai, terminuotos darbo sutartys atitinka laikinus darbus), o įgyvendinamas nustatant darbo sutarties nutraukimo pagrindus ir tvarką¹². Viena iš pagrindinių darbo teisės funkcijų yra socialinė funkcija – sustiprintai ginti ekonomiškai silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojų interesus¹³. Būtent dėl šių priežasčių, darbo teisė numato daugelį apribojimų, susijusių su darbo sutarties nutraukimu, kurių ypač gausu nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės. Paminėtina, kad darbuotojo atleidimas dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe ir yra būtent vienas iš darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pagrindų.

⁸1982 m. birželio 27 d. Tarptautinės Darbos Organizacijos Konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“.

⁹1963 m. Tarptautinės Darbo Organizacijos Rekomendacija Nr. 119 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“.

¹⁰1982 m. birželio 2 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos Rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“.

¹¹Dambrauskienė G., Mačernytė – Panomariovienė, I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius, 2001. P. 24.

¹²Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius. Justitia, 2005, P. 80.

¹³Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003, P. 129.

Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, reguliavimo metodas yra imperatyvus ir pasižymi siekiu maksimaliai reglamentuoti santykių dalyvių elgesį¹⁴. V. Mačiulaičio nuomone, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva darbo teisės doktrinoje suvokiamas kaip *ultima ratio* instrumentas. Be to, darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės saistomas sudėtingų procedūrų ir reikalauja skaidrumo taip pat dėlto, kad darbdavys turi stipresnes pozicijas negu darbuotojas, kuris yra laikomas silpnesniąja darbo santykių šalimi¹⁵. Pažymėtina, kad darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, priešastis pagal LR DK gali būti siejama tik išskirtinai su LR DK 129 straipsnio 2 dalyje numatytais aplinkybėmis. Nutraukdamas darbo sutartį su darbuotoju, darbdavys turi nurodyti ne tik konkretų LR DK straipsnį, kuriuo pagrindu yra nutraukiama darbo sutartis, bet ir konkrečią darbo sutarties nutraukimo priežastį, turint omenyje tai, kad darbo sutartis su darbuotojais negali būti nutraukta be svarbių priežasčių, nesusijusių su darbuotojų sugebėjimais ar elgesiu arba pagrįstų įmonės, įstaigos ar tarnybos veiklos reikalavimais (1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 24 straipsnis)¹⁶. LR DK numatyti reikalavimai, susiję su darbo sutarties nutraukimo priešastimi, neleidžia darbdaviams piktnaudžiauti savo teisėmis ir nutraukti darbo sutartį savavališkai nesant teisėtos (pagrįstos) priežasties. Itin svarbu yra tai, kad kilus ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo ne darbuotojui, o būtent darbdaviui tektų įrodyti darbo sutarties nutraukimo priežasties svarbumą bei pagrįsti savo sprendimą. Galutinį sprendimą šiuo atveju tenka priimti, žinoma, teismui, nuo kurio situacijos įvertinimų iš esmės ir priklausys ar darbo sutarties nutraukimas bus pripažintas pagrįstu ir teisėtu, ar priešastys nutraukti darbo sutartį nesant darbuotojo kaltei bus pripažintos nepakankamai įtikinamos¹⁷.

Taigi, viena iš priežasčių grupių, kurioms esant darbdavys gali nutraukti su darbuotoju sudarytą darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, savo iniciatyva, yra aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Visos šios priežastys, autorės nuomone, yra neaiškiausios kitų LR DK 129 straipsnyje įtvirtintų priežasčių kontekste, kadangi susijusios su darbuotojo asmeniniais ir dalykiniais bruožais, ką nėra taip lengva objektyviai įvertinti. Su pačiu darbuotoju susijusios priežastys, vadinamos subjektyviomis. Subjektyvų jų turinį lemia tai, kad darbdavys, norėdamas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju dėl jo nepakankamos kvalifikacijos, profesinių gebėjimų arba 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 atlikti¹⁸. Tikėtina, kad

¹⁴ Maculevičius J., Tiažkijus V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir praktika. Vilnius. Algarvė, 1997, P. 17.

¹⁵ Mačiulaitis V. Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2013, P. 77, 155.

¹⁶ 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta)//Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704.

¹⁷ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius. Justitia, 2005, P. 15.

¹⁸ Mačiulaitis V. Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2013, P. 66.

išnagrinėjus kiekvieną priežastį (darbuotojo kvalifikaciją, profesinius gebėjimus, elgesį) detaliau, gali paaiškėti, koks buvo įstatymo leidėjo ketinimas, įtvirtinant tokį priežasčių reglamentavimą LR DK 129 straipsnyje.

Labai svarbu pažymėti, kad darbuotojo kaltės, nutraukiant darbo sutartį dėl aukščiau išvardintų priežasčių, negali būti. Šiuo atveju kalbama apie tokius atvejus, kai darbuotojas negali atlikti darbo sutartimi sulygtu darbo, tačiau nėra darbuotojo kaltės (pavyzdžiui, darbuotojo profesiniai gebėjimai neatitinka darbovietės poreikių, darbuotojas praranda profesinę kvalifikaciją ar pan.)¹⁹. Faktą, kad darbuotojas negali atlikti darbo sutartimi sulygtu darbo, turi nustatyti ir pagrįsti darbdavys. Esant drausminės atsakomybės pagrindams, taigi ir darbuotojo kaltei, jam gali būti skiriama drausminė nuobauda, o esant įstatymo nustatytoms sąlygoms, ir konkreti drausminės nuobaudos rūšis – atleidimas iš darbo. Atleidimas iš darbo LR DK 129 straipsnio pagrindu nėra drausminės atsakomybės taikymas už darbo drausmės pažeidimą, kurio būtina sąlyga – darbuotojo kaltė, priešingai, LR DK 129 straipsnio taikymo sąlyga kaip tik yra darbuotojo kaltės nebuvimas. Kitaip tariant, tai yra du skirtingi atleidimo iš darbo pagrindai, kurie taikomi, esant skirtingoms faktinėms situacijoms: nustačius, kad tam tikras darbuotojo elgesys, nors ir yra nepriimtinas, netoleruotinas, tačiau nenulemtas darbuotojo kaltės, negalimas atleidimas LR DK 136 straipsnio 3 dalies pagrindu, ir priešingai, nustačius, jog darbuotojas savo kaltais veiksmais padarė darbo drausmės pažeidimą, turėtų būti taikomos drausminės atsakomybės poveikio priemonės, o ne atleidimas LR DK 129 straipsnio pagrindu²⁰. Taip pat būtina paminėti, kad darbdavys, pavyzdžiui, gali neužtikrinti darbuotojui tinkamų darbo sąlygų darbo sutartimi sulygtam darbui atlikti, ir tai gali įtakoti netinkamą darbinių pareigų atlikimą, kuris šiuo atveju nebus susijęs su darbuotojo kalte, todėl jam tokios aplinkybės negali sukelti teisinių padarinių, numatytų LR DK 136 straipsnio 3 dalyje²¹.

Aplinkybės, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe, bei kitos su darbuotojo asmeniu susijusios aplinkybės gali būti svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį tik tada, kai dėl tokių aplinkybių egzistavimo darbuotojas nuolat nesugeba tinkamai atlikti darbo sutartimi sulygtų pareigų (darbo), todėl, darytina išvada, kad negalima atleisti darbuotojo, kuris, pavyzdžiui, dėl trumpo darbo stažo dar neįgijo reikiamos patirties darbo sutartimi sulygtoms pareigoms atlikti²². Diskrecija spręsti, ar darbuotojas yra tinkamas atlikti darbo sutartimi sulygtą darbą, turi darbdavys, tačiau, kaip ir buvo minėta anksčiau, kilus ginčui, darbdavys privalo teisme šias aplinkybes įrodyti konkrečiais faktais ir paremti objektyviais įrodymais.

¹⁹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius. Justitia, 2005, P. 423.

²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-346/2011.

²¹ Davidavičius H. Kai darbuotojas netinka sutartam darbui atlikti. [interaktyvus] [žiūrėta 2012-05-18]. <<http://www.manager.lt/blog/articles/view/kai-darbuotojas-netinka-sutartam-darbui-atlikti>>.

²² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius. Justitia, 2003, P. 132.

1.1 Darbuotojo kvalifikacija kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį

LAT Senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimu Nr. 44 yra išaiškinęs, jog darbuotojo kvalifikacija, reikšminga LR DK 129 straipsnio 2 dalies taikymui, suprantama kaip darbuotojo pasirengimo dirbti tam tikrą darbą laipsnis. Darbuotojo kvalifikaciją apibūdina tiek jo turimos teorinės žinios, tiek ir praktiniai įgūdžiai, patirtis, reikalingi tinkamai atlikti darbo sutartimi sulygtą darbą. LAT Senato nuomone, kvalifikacija nėra tapati išsilavinimui, kadangi išsilavinimas yra tik vienas iš kriterijų, apibūdinančių darbuotojo kvalifikaciją. Kvalifikacijos sąvoka tarptautinių žodžių žodyne apibūdinama kaip ko nors kokybės nustatymas, ko nors įvertinimas; žmogaus tinkamumo, pasirengimo tam tikram darbui laipsnis; žmogaus tinkamumo tam tikram darbui nustatymas²³. Svarbia priežastimi nutraukti darbo sutartį dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo kvalifikacija, gali būti pripažinta darbuotojo nepakankama kvalifikacija, neturėjimas reikiamos kvalifikacijos, kvalifikacijos sumažėjimas, kvalifikacijos praradimas, nenoras tobulėti profesiniu atžvilgiu ir kt.²⁴. Taigi, svarbios priežastys, susijusios su darbuotojo kvalifikacija, dėl kurių galima nutraukti darbo sutartį, yra nulemtos reikalingos atliekamam darbui darbuotojo kvalifikacijos nepakankamumu.

Atitinkamo diplomo (pažymėjimo, sertifikato ar kito dokumento) turėjimas yra viena iš prielaidų, kad darbuotojas privalėtų turėti reikiamą kvalifikaciją darbui atlikti. Pažymėtina, kad faktas, jog darbuotojas neturi tam tikro pažymėjimo ir pan., pats savaime nėra pagrindas atleisti darbuotoją pagal LR DK 129 straipsnį, išskyrus norminiuose teisės aktuose nurodytas išimtis, kadangi galimi tokie atvejai, kai teisės aktai griežtai numato, kad norint eiti tam tikras pareigas ar dirbti tam tikrą darbą yra būtinas atitinkamą išsilavinimą, pasirengimą dirbti liudijantis dokumentas. Kitais atvejais aplinkybė, jog darbuotojas neturi atitinkamo išsimokslinimo (diplomo, pažymėjimo ir pan.), gali būti tik vienas iš įrodymų, kad dėl kvalifikacijos stokos toks darbuotojas nesugeba tinkamai atlikti pavesto darbo, ir dėl to su juo darbo sutartis gali būti nutraukta LR DK 129 straipsnio nustatyta tvarka. Pažymėtina, kad jeigu darbuotojas, įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą dėl aplinkybių, susijusių su jo kvalifikacija, iki darbo sutarties nutraukimo įgyja reikiamą kvalifikaciją ir įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą nurodyta atleidimo iš darbo priežastis išnyksta, darbdavys praranda teisę nutraukti darbo sutartį dėl įspėjime nurodytos priežasties²⁵.

Pagrindą atleisti darbuotoją iš darbo sudaro ne formalūs rodikliai, tačiau faktinis darbuotojo nesugebėjimas atlikti darbo sutartimi sulygto darbo (pavyzdžiui, jei darbuotojas, gerai atliekantis darbą, neturi atitinkamo diplomo, bet teisės aktai jo imperatyviai ir nereikalauja, tai tokio

²³ Kvietkauskas V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, 1985. P. 279.

²⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr.44. Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

²⁵ Ten pat.

darbuotojo negalima atleisti iš darbo kaip neturinčio atitinkamos kvalifikacijos). Taigi darbo sutarties nutraukimas dėl darbuotojo nepakankamos kvalifikacijos ar gebėjimų trūkumo dirbti darbo sutartimi suldytą darbą yra pagrįstas tik tuomet, kai darbuotojas faktiškai praranda gebėjimą tinkamai atlikti jam pavestą darbą²⁶. Kitu atveju, tam tikri teisės aktai gali griežtai nustatyti pareigą priimant į darbą darbuotoją ir vėliau jam jau dirbant turėti atitinkamą kvalifikaciją liudijantį dokumentą, o tokio dokumento praradimas arba neturėjimas jau pats savaime gali tapti tiesioginiu atleidimo iš darbo pagrindu²⁷.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymo 20 straipsnio 4 dalimi dirbti socialiniu darbuotoju (po 2011 m. liepos 1 d.) turi teisę asmuo, įgijęs aukštąjį socialinio darbo ar jam prilygintą išsilavinimą. Per 5 metus nuo šio įstatymo įsigaliojimo reikiamo išsilavinimo neturintys socialiniai darbuotojai turi įgyti profesinį išsilavinimą (37 straipsnio 1 dalis)²⁸. Jeigu per nustatytą laiką asmuo neįgyja reikiamo išsilavinimo, jis netenka teisės eiti socialinio darbuotojo pareigų. Išimtis taikoma, t. y. teisę dirbti socialiniu darbuotoju po 2011 m. liepos 1 d. turi socialiniai darbuotojai, kurie studijuoja ir siekia įgyti aukštąjį socialinio darbo ar jam prilygintą išsilavinimą ir kuriems 2011 m. liepos 1 d. liko studijuoti mažiau nei 2,5 metų. Reikalavimas įgyti išsilavinimą netaikomas ir tiems socialiniams darbuotojams, kuriems nuo šio įstatymo įsigaliojimo (2011 m. liepos 1 d.) iki senatvės pensijos amžiaus liko ne daugiau kaip 7 metai. Socialiniai darbuotojai, kurie yra pensinio amžiaus ar šis amžius sueis iki 2013 m. liepos 1 d., turi teisę dirbti socialiniu darbuotoju ir po 2011 m. liepos 1 d. Vadovaujantis Socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių reikalavimų 5 punktu, socialinis darbuotojas turi turėti ar siekti įgyti aukštąjį socialinio darbo ar jam prilygintą išsilavinimą²⁹. Pažymėtina, kad remiantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informacija, asmenys, kurie neįgijo reikalaujamo išsilavinimo ar nepateko į Socialinių paslaugų įstatyme numatytas išimtis, turėjo būti atleisti pagal LR DK 129 straipsnį, atsiradus svarbioms aplinkybėms, susijusioms su darbuotojo kvalifikacija. Atkreiptinas dėmesys, kad ir teismų praktikoje laikomasi pozicijos, kad tokiais atvejais darbo sutartis turėtų būti nutraukiama LR DK 129 straipsnio pagrindu. Pavyzdžiui, teismas, vertindamas darbuotojos atleidimo pagrindą nurodė, kad darbuotojai neįgijus bendrosios praktikos slaugytojo licencijos (Slaugos praktikos įstatymas įsakmiai nustatė pareigą slaugytojams įgyti bendrosios praktikos slaugytojo licenciją), atsirado su darbuotojos kvalifikacija susijusi svarbi priežastis darbdaviui nutraukti darbo sutartį pagal LR DK 129 straipsnį, nes darbdavys yra įstatymo įpareigotas neleisti reikiamos licencijos neturintiems asmenims dirbti darbą, kurį dirbti licencija yra

²⁶ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius. Justitia, 2005, P. 250, 423.

²⁷ Kirchner J., Kremp R. P., Magotsch M. Key aspects of German employment and Labour Law. Sprenger, 2010 P. 139.

²⁸ Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas//Valstybės žinios, 2006, Nr. 17-589.

²⁹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymas Nr. A1-92 "Dėl socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių reikalavimų, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašų patvirtinimo"//Valstybės žinios, 2006-04-20, Nr. 43-1569.

būtina. Teismas pripažino, kad darbo sutartis tokiu atveju turi būti nutraukta LR DK 129 straipsnio, o ne LR DK 139 straipsnio („Darbo sutarties prieštaravimų įstatymams pašalinimas“) pagrindu³⁰.

Pažymėtina, kad 1982 m. TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 8 punkte rekomenduojama nenutraukti darbo sutarties dėl nepakankamos darbuotojo kvalifikacijos, nebent darbuotojas buvo rašytiniu dokumentu įspėtas pagerinti savo darbą, nurodant kaip tas darbas turi būti atliekamas, tačiau to nepadarė praėjus protingam laikotarpiui nuo įspėjimo gavimo momento. Taigi, darytina išvada, kad tuo atveju, jeigu per įspėjimo laikotarpį, darbuotojas, atsižvelgdamas į įspėjime nurodytas pastabas apie jo netinkamumą darbo sutartimi darbu, pagerina savo darbo kokybę, tuo pašalindamas įspėjime išdėstytą atleidimo priežastį, vadinasi, išnyksta ir atleidimo pagrindas. Pavyzdžiui, panašus įspėjimo terminas yra įtvirtintas Anglijos darbo teisėje: jeigu darbuotojas neatlieka savo darbinių funkcijų taip, kaip tai yra sulygta darbo sutartimi, tokiu atveju išankstinis įspėjimas apie jo nepakankamą sugebėjimą dirbti atitinkamą darbą ar eiti tam tikras pareigas, yra būtinas. Vienoje iš bylų teismas konstatavo, kad darbuotojo atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės yra pripažįstamas neteisėtu, jeigu darbdavys, manydamas, kad įspėjimas apie darbo sugebėjimų gerinimą darbo rezultatų pagerinimui neturės jokios teigiamos įtakos, atleidžia darbuotoją vadovaudamasis vien tik įspėjimo apie darbo sutarties terminais³¹.

Darbovietėse pagal jose patvirtintus ir galiojančius lokalinio pobūdžio norminius teisės aktus, gali būti rengiamas darbuotojų vertinimas (pavyzdžiui, atestacija), kurio dėka konstatuojamas darbuotojo tinkamumas arba netinkamumas konkrečiam darbui, įvertinama darbuotojo kvalifikacija. Galima išskirti tris priežastis, dėl kurių yra vertinamas darbuotojų darbas: darbuotojo vertinimo metu gaunama svarbi informacija, kuria remiantis galima priimti sprendimus dėl darbuotojo paaugstinimo ar jo atlyginimo padidinimo; darbuotojo įvertinimas leidžia tiesioginiam vadovui ir jo pavaldiniui sudaryti planą, kaip šalinti trūkumus, kurie paaiškėjo vertinimo metu, ir įtvirtinti privalumus; galiausiai darbuotojo vertinimas gali būti naudingas planuojant darbuotojo karjerą, nes atsižvelgiant į vertinimo metu atskleistus trūkumus bei stipriąsias savybes galima koreguoti jo karjeros planą arba netgi spręsti klausimą dėl atleidimo iš darbo³². I. Bakanauskienės nuomone, darbuotojai vertinami siekiant trijų esminių tikslų³³:

1. Suteikti grįžtamąjį ryšį darbuotojui apie jo atliekamą darbą (darbuotojas sužino ar vadovas yra patenkintas jo darbu ar ne, ko konkrečiai tikimasi iš jo).
2. Suteikti grįžtamąjį ryšį darbuotojui, ar jis tinka eiti pareigas (vertinimo metu gauta informacija leidžia priimti sprendimą – darbuotojui būtinas mokymas ar ne).

³⁰Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-229/2005.

³¹Selwyn N. M. Law of employment. 14 th edition. UK: Lexis Nexis, 2006, P. 414.

³²Dessler G. Personalo valdymo pagrindai. Poligrafija ir informatika, 2001. P. 187.

³³Bakanauskienė I. Personalo valdymas. Vytauto Didžiojo universitetas. Kaunas, 2008. P. 202.

3. Suteikti grįžtamąjį ryšį darbuotojui, ar jis liks ateityje eiti pareigas.

Dažniausiai darbuotojo darbą vertina jo tiesioginis vadovas. Nors praktika, kai darbuotojo darbą vertina jo tiesioginis vadovas, yra labai paplitusi, ji nėra universali, o kartais net nerekomenduotina, kadangi, autorės nuomone, tiesioginio vadovo vertinimas gali būti neobjektyvus, įtakotas asmeniškumų, galbūt praeityje kilusių nesutarimų ar konfliktinių situacijų ir kitais neobjektyviais kriterijais. Todėl paprastai turėtų būti pasitelkiami keli vertintojai, turint tikslą išvengti šališko individualaus tiesioginio vadovo vertinimo, kadangi kelių žmonių grupės (komisijos) vertinimo rezultatai būna patikimesni, sąžiningesni ir pagrįstesni už tuos, kai vertina vienas tiesioginis vadovas³⁴. Be to, skirtingus darbuotojo veiklos aspektus geriau patikėti vertinti skirtingiems vertintojams pagal kompetenciją.

Atestacija galėtų būti suprantama kaip dirbančiųjų kvalifikacijos, veiklos rezultatų, teorinių ir praktinių žinių lygio patikrinimas, kurio tikslas – nustatyti, ar jie tinka užimamoms pareigoms. Atestacija – priemonė, kurios pagalba siekiama užtikrinti, kad atitinkamas pareigas eitų tik aukščiausios kvalifikacijos specialistai. Be to, atestuodamas darbuotojus, darbdavys paskatina darbuotojų motyvaciją siekti profesinio tobulėjimo. Dažniausiai yra taikomas toks modelis, kai darbuotojų atestacijos komisija po darbuotojo atestacijos pateikia darbdaviui argumentuotus rezultatus (išvadą). Nepatenkinami atestavimo rezultatai patys savaime nėra svarbi priežastis nutraukti su darbuotoju darbo sutartį, tačiau jie gali būti kaip vienas iš svarbių įrodymų, jog darbuotojas stokoja kvalifikacijos, o tokios aplinkybės konstatavimas suteikia darbdaviui teisę su darbuotoju nutraukti darbo sutartį remiantis LR DK 129 straipsnyje įtvirtintu pagrindu³⁵. Tačiau svarbia (tiesiogine) priežastimi nutraukti darbo sutartį gali būti nepatenkinami atestavimo rezultatai, jeigu atitinkamas atestavimas vykdomas teisės aktų nustatyta tvarka. Teisės aktais, siekiant didinti darbo efektyvumą ir kelti darbuotojų dalykinę kvalifikaciją, nustatomas periodinis atestavimas kai kurioms darbuotojų kategorijoms, pavyzdžiui, architektams³⁶, ypatingų statinių vadovams ir teritorijų planavimo specialistams³⁷, energetikos objektus ir įrenginius statantiems ir eksploatuojantiems darbuotojams³⁸ ir kt. Darbuotojas (ieškovas), dirbdamas statybos techninės priežiūros specialistu, turėjo kreiptis į atestacijos komisiją dėl kvalifikacijos pažymėjimo galiojimo laiko pratęsimo. Kadangi kreiptasi nebuvo ir dėl šios priežasties negautas naujo pavyzdžio atestatas, todėl ieškovas buvo atleistas iš einamų pareigų. Teismas nurodė, kad kai teisės aktai numato reikalavimą pateikti nustatyto pavyzdžio atestatą, darbuotojo neatestavimas yra pagrindas atleisti jį

³⁴ Dessler G. Personalo valdymo pagrindai. Poligrafija ir informatika, 2001. P. 187.

³⁵ Batėnas P. Kaip atleisti nekaltą. Juristas, 2004, T. 9, P. 25.

³⁶ Lietuvos Respublikos aplinkos ministro 2005 m. liepos 11 d. įsakymas Nr. D1-341 „Dėl architektų atestavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2005-08-02, Nr. 93-3466.

³⁷ Lietuvos Respublikos aplinkos ministro 2007 m. lapkričio 10 d. įsakymas Nr. D1-601 „Dėl statybos techninio reglamento STR 1.02.06:2007 „Teisės eiti statybos techninės veiklos pagrindinių sričių vadovų pareigas įgijimo tvarkos ir teritorijų planavimo specialistų atestavimo tvarkos aprašo“ patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2007-11-22, Nr. 120-4945.

³⁸ Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2005 m. kovo 24 d. įsakymas Nr. 4-122 „Dėl energetikos objektus ir įrenginius statančių ir eksploatuojančių darbuotojų atestavimo nuostatų patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2005-03-31, Nr. 41-1321.

iš darbo, kaip neturintį reikiamos kvalifikacijos³⁹. Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymo 6 straipsnis numato, kad valstybės ir savivaldos institucijų, įstaigų, tarnybų vadovai, taip pat tarnautojai ir pareigūnai, policijos, teisėsaugos tarnybų, ryšių, transporto, sveikatos ir socialinės apsaugos bei kitų gyventojų aptarnavimo įstaigų vadovai, tarnautojai ir pareigūnai turi mokėti valstybinę kalbą pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytas kalbos mokėjimo kategorijas⁴⁰. Tokiu būdu, jeigu darbuotojas nemoka valstybinės kalbos tokiu lygiu, koks yra būtinas pagal atliekamą darbą (užimamas pareigas), su juo darbo sutartis turi būti nutraukta pagal LR DK 129 straipnį.

Šiuo metu mūsų valstybėje galiojantys teisės aktai reguliuoja tik valstybės tarnautojų bei tam tikrų kategorijų darbuotojų (pavyzdžiui, švietimo įstaigų pedagogų, medicinos, farmacijos specialistų ir kt.) atestacijos vykdymą, o kitų įmonių, įstaigų ar organizacijų darbuotojų atestacijos atlikimo klausimai norminiame lygmenyje nėra reglamentuoti. Tokia situacija vertintina kaip nacionalinės teisės sistemos trūkumas. Žinoma, darbuotojų, dirbančių privačiajame sektoriuje, atestacija vis dėlto neretai yra vykdoma, ir šiais atvejais atestacijos atlikimo procedūras reglamentuoja tik pačios įmonės, įstaigos ar organizacijos vidaus (lokaliniais) teisės aktai, priimti nesant tam konkreto norminio pagrindo. Manytina, kad toks teisinio reguliavimo trūkumas lemia aplinkybę, jog praktikoje darbuotojo teisės ir teisėti interesai dažnai gali būti paminami, kadangi imperatyvių normų nebuvimas iš esmės leidžia darbdaviui vykdyti darbuotojų atestaciją remiantis tik savo subjektyvia nuožūra. Tokiu būdu, aiškus darbuotojų atestacijos teisinis reguliavimas, užtikrintų ir teisinio tikrumo, ir teisėtų lūkesčių principų įgyvendinimą darbo teisiniuose santykiuose, t.y. darbuotojui iš anksto būtų žinomos esminės atestacijos atlikimo sąlygos, tvarka, periodiškumas bei, žinoma, galimos atestacijos vykdymo pasekmės. Be to, darbdaviui nusprendus darbovietėje vykdyti darbuotojų atestaciją, būtų nepaliekama vietos darbdavio piktnaudžiavimo galimybėms. Taigi, norminis darbuotojų, dirbančių privačiajame sektoriuje, atestacijos atlikimo pagrindas yra būtinoji sąlyga siekiant, kad atestacija būtų atliekama nepažeidžiant darbuotojų teisių bei teisėtų interesų, bet ir užtikrinant atestacijos efektyvumą. Aiškus darbuotojų atestacijos teisinis reguliavimas garantuotų, jog kilus darbo ginčui dėl atliktos atestacijos (ar jos rezultatu), darbo ginčus nagrinėjantys organai turėtų galimybę vertinti konkrečiu atveju atliktų atestacijos procedūrų atitiktį įstatyminio lygmens teisės normoms, o taip pat būtų užtikrinta, kad darbdavys, atlikęs atestaciją vadovaudamasis galiojančiais norminiais teisės aktais, turėtų tvirtą teisinį pagrindą darbo

³⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-98.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymas//Valstybės žinios, 1995, Nr. 15-344.

⁴¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gruodžio 24 d. nutarimas Nr. 1688 „Dėl valstybinės kalbos mokėjimo kategorijų patvirtinimo ir įgyvendinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5618.

ginčo metu⁴². Paminėtina, kad buvusio Seimo nario Andriaus Burbos iniciatyva 2012 m. gegužės 31 d. buvo įregistruotas įstatymo projektas Nr. XIP-4494 dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 227 straipsnio pakeitimo, 235 straipsnio papildymo ir pakeitimo bei kodekso papildymo 233¹, 233², 233³, 233⁴ straipsniais, kuris, beje, iki šiol nėra priimtas. Šio įstatymo projekto tikslas yra įstatyminiame lygmenyje reglamentuoti darbuotojų, dirbančių privačiame sektoriuje, atestacijos atlikimo tvarką, sąlygas, pasekmes ir kitus klausimus, kurie šiuo metu (išskyrus kai kurias darbuotojų kategorijas) nėra sureguliuoti, paliekant teisę pačiam darbdaviui spręsti, ar darbovietėje yra reikalinga vykdyti darbuotojų atestaciją; panaikinti prielaidas, leidžiančias darbdaviui savivaliauti vykdant darbuotojų atestaciją, taip užtikrinant, kad nebus pažeidžiamos darbuotojų teisės ir teisėti interesai; garantuoti darbuotojų atestacijos įgyvendinimo mechanizmo teisėtumą, skaidrumą bei nešališkumą, nustatant darbuotojų atestacijos komisijos sudarymo tvarką, reikalavimus darbuotojų atestacijai; įstatyminiame lygmenyje nustačius darbuotojams po atestacijos galinčias kilti pasekmes, garantuoti darbuotojų atestacijos efektyvumą. Paminėtina, kad remiantis siūlomu reglamentavimu, darbdavys išlaikys teisę spręsti dėl darbuotojų atestacijos poreikio apskritai, o taip pat, nepažeisdamas imperatyvių normų, galės detalizuoti atestacijos sąlygas ir jos atlikimo tvarką lokaliniuose teisės aktuose. Siūlomas reguliavimas, kaip minėta, labai prisidėtų garantuojant darbuotojų teisių ir teisėtų interesų apsaugą, o taip pat užtikrintų teisinį aiškumą darbo teisiniuose santykiuose.

Autorės nuomone, nuo kvalifikacijos vertinimo (atestavimo) yra neatsiejamas ir darbuotojų mokymas bei pastovus kvalifikacijos kėlimas. Geriausiai parengtų kandidatų atrinkimas negarantuoja, kad jie bus efektyvūs darbuotojai, todėl mokymas ir kvalifikacijos kėlimas tiek įmonės viduje (darbo vietoje), tiek mokymo įstaigose turi būti nuolatinis. Personalo ugdymas ir rengimas gali būti traktuojamas kaip karjeros, kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo planavimas ir organizavimas⁴³. Be to, labai svarbu, kad žmogiškųjų išteklių tobulinimo ir mokymo metu galima užtikrinti įmonės poreikius atitinkančią kvalifikaciją⁴⁴. Mokymai, kvalifikacijos tobulinimas (kėlimas) sudaro galimybes darbuotojams įgyti didesnę profesinę kompetenciją, pasitikėjimą savimi, planuoti tobulinimosi poreikius ir kryptis, padeda įvertinti pasirengimą dirbti tam tikrą darbą ir tokio darbuotojo perspektyvas likti dirbti. Tokiu būdu, mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas yra naudingas tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Darbuotojui naudingas dėl to, kad padidina darbinės veiklos vertę ir darbo našumą, sustiprina pasitikėjimą savo profesiniais gebėjimais, sukuria platesnes perspektyvas karjerai, formuoja geresnį darbovietės mikroklimatą. Darbuotojų mokymas

⁴² Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 227 straipsnio pakeitimo, 235 straipsnio papildymo ir pakeitimo bei kodekso papildymo 233¹, 233², 233³, 233⁴ straipsniais įstatymo projekto [interaktyvus] [žiūrėta 2013-01-18]. <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=425798>.

⁴³ Smalskys V. Darbuotojų rengimas ir kvalifikacijos kėlimas viešojo sektoriaus organizacijose. Viešoji politika ir administravimas. 2011, T. 10, Nr. 2. P. 273.

⁴⁴ Bakanauskienė I. Personalo valdymas. Kaunas. VDU leidykla, 2002. P. 16.

ir kvalifikacijos kėlimas darbdaviui naudingas dėl to, kad skatina motyvacijos augimą ir didina lankstumą, garantuoja darbuotojų reikiamos kvalifikacijos lygio palaikymą, didina darbo našumą. Tačiau šiuo atveju itin svarbu pažymėtina, kad nei LR DK, nei kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai tiesiogiai neįpareigoja darbdavio rūpintis darbuotojo kvalifikacija ar perkvalifikavimu darbdavio lėšomis, išskyrus mokymą, kuris yra susijęs su darbuotojų saugos ir sveikatos sritimi. Darbuotojai mokomi darbdaviui vykdant pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, t.y. kai darbuotojui nepakanka profesinių įgūdžių arba instruktavimo metu suteiktų žinių, kad jis galėtų saugiai dirbti ir nebūtų pakenkta jo sveikatai, darbdaviui atstovaujantis asmuo, darbdavio įgaliotas asmuo organizuoja darbuotojo mokymą darbo vietoje, įmonėje ar mokymo įstaigose. Tokius darbuotojų mokymus darbdavys privalo finansuoti savo lėšomis kaip darbuotojų saugos ir sveikatos priemones. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnio, reglamentuojančio darbdavio pareigas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, 1 dalyje nustatyta, kad darbdavio pareiga šiuo atveju yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais ir kad darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis ⁴⁵.

Kvalifikacijos kokybę taip pat gali teigiamai įtakoti ir tam tikrose darbovietėse vykdomi darbdavių metiniai pokalbiai su darbuotojais. Tokių pokalbių pagalba galima išsiaiškinti rūpimus klausimus, susijusius su darbuotojo tolimesne perspektyva likti dirbti įmonėje (įstaigoje, organizacijoje). Svarbiausias pokalbio akcentas – aptarti, kokie lūkesčiai ir tikslai įgyvendinti, įvertinti kaip darbuotojas susitvarko su savo pareigomis – išskiriant tiek stipriąsias, tiek silpnąsias puses; apsvarstyti ateities planus, numatyti tolimesnius veiklos prioritetus ir perspektyvas; sukurti papildomų prielaidų darbo našumui didinti; nustatyti darbuotojo prioritetinius tobulinimosi poreikius, sritis, priemones; išsiaiškinti darbuotojo asmeninę motyvaciją, požiūrį dėl darbinės veiklos perspektyvų ir karjeros; nustatyti galimus darbuotojo darbinės veiklos trukdžius (pavyzdžiui, kompetencijos stoka, profesinių įgūdžių nepakankamumas ar kt.) ir galimus jų pašalinimo būdus.

Vertėtų taip pat paminėti nuostatas dėl darbuotojų profesinės kvalifikacijos ES. Vienas pagrindinių Europos Bendrijos siekių – panaikinti kliūtis tarp valstybių narių laisvam asmenų ir paslaugų judėjimui. Laisvas asmenų judėjimas valstybių narių piliečiams pirmiausia reiškia teisę dirbti pagal atitinkamą profesiją ne toje valstybėje narėje, kurioje jie įgijo profesinę kvalifikaciją. Siekiant palengvinti laisvą asmenų judėjimą, panaikinti atsirandančias kliūtis norint dirbti pagal atitinkamą profesiją, taip pat apsaugoti ES piliečius nuo specialistų, neturinčių pakankamos kvalifikacijos, ES yra reglamentuojama keli šimtai profesijų bei sukurta europinė profesinių kvalifikacijų pripažinimo sistema. Reglamentuojama profesija – profesinės veiklos rūšis arba

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas//Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

profesinės veiklos rūšių grupė, kuriomis užsiimant (arba užsiimant vienu iš jos būdų) pagal teisės aktus tiesiogiai ar netiesiogiai reikalaujama turėti tam tikrą profesinę kvalifikaciją (pavyzdžiui, advokatas, akušeris, architektas, bendrosios praktikos slaugytojas, dantų technikas, socialinis darbuotojas, vaistininkas, mokytojas ir kt.).^{46 47 48} Galima daryti prielaidą, kad pats darbdavys turi apsispręsti ar priimamas darbuotojas atitiks keliamus darbo reikalavimus, nes kitu atveju gali tekti kitos ES valstybės ar netgi Lietuvos Respublikos pilietį, įgijusį kvalifikaciją kitoje ES valstybėje, atleisti iš darbo dėl netinkamos (nepakankamos) jo kvalifikacijos.

1.2 Darbuotojo profesiniai gebėjimai kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį

Svarbios priežastys nutraukiant darbo sutartį, susijusios su darbuotojo profesiniais gebėjimais, įtvirtintos tik naujajame LR DK. Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją, pavyzdžiui, išsilavinimą ir jį patvirtinančius dokumentus (pažymėjimą, diplomą, sertifikatą ir kt.), tačiau dėl kitų aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais, yra pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą arba eiti pareigas (pavyzdžiui, pasikeitus gamybos technologijai, darbuotojas dėl savo asmeninių savybių neįstengia įsisavinti naujų gamybos procesų ir dėl to negali tinkamai atlikti pavesto darbo). Pagal LR DK 129 straipsnį profesiniai gebėjimai apima visas objektyviai esančias aplinkybes, dėl kurių darbuotojas gali būti pripažintas netinkamu dirbti tam tikrą darbą arba eiti pareigas. Teisės doktrinoje aptinkama nuomonė, kad tai gali būti darbuotojo sveikatos būklė, taip pat atvejai, kai toks darbuotojas sistemingai gamina broką, neįvykdo darbo normų ir pan.⁴⁹ Darbuotojas gali turėti reikiamą kvalifikaciją ir netgi tinkamai vykdyti jam pavestą darbo funkciją, tačiau jeigu tokiai darbo funkcijai vykdyti jam reikalingas daug ilgesnis laikas nei visiems kitiems darbuotojams, toks darbuotojas gali būti atleistas dėl aplinkybių, susijusių su profesiniais gebėjimais⁵⁰. Šiuo atveju, autorės nuomone, profesinius gebėjimus galima būtų įvertinti pasitvirtinus konkrečias realiai įvykdomas išdirbio normas, atliekamo darbo kokybės vertinimo standartus, profesinės veiklos (kompetencijos) vertinimo kiekybinius ir kokybinius standartus ar pan. Autorės nuomone, profesiniai gebėjimai taip pat yra kriterijus vertinant darbuotojų pirmenybės teisės būti paliktam dirbti, kai mažinamas darbuotojų skaičius pagal LR DK 135 straipsnio 2 dalį. Nors šioje teisės normoje kalbama tik apie kvalifikaciją, tačiau sąvoka „profesiniai gebėjimai“ tam

⁴⁶ Lietuvos Respublikos reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymas//Valstybės žinios, 2008-04-24, Nr. 47-1747.

⁴⁷ Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2010 m. rugpjūčio 31 d. įsakymas Nr. 4-668 “Dėl Lietuvos Respublikoje reglamentuojamų profesijų sąrašo patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2010, Nr. 104-5419.

⁴⁸ 2005 m. rugsėjo 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2005/36/EB dėl profesinių kvalifikacijų pripažinimo. Oficialusis leidinys L, 2005-09-30, Nr. 255-22.

⁴⁹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius. Justitia, 2005, P. 425.

⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr.44. Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

tikra prasme apibūdina sąvoką „kvalifikacija“, jos yra glaudžiai susijusios ir todėl LR DK prasme gali būti vartojamos kaip sinonimai⁵¹.

Kai darbuotojo dalykinės savybės kelia abejonių dėl jo sugebėjimo atlikti darbą, teisės aktu nustatytais atvejais ir tvarka jis gali būti nušalintas nuo darbo, iki bus patikrinta jo profesinė kompetencija. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymo 53 straipsnio 1 dalies 5 punktas nustato, kad valstybės institucijų, kontroliuojančių paslaugų teikimą, vadovai ar jų paskirti pareigūnai turi teisę reikalauti iš įstaigos administracijos vadovo laikotarpiui iki vieno mėnesio nušalinti sveikatos priežiūros specialistus ir patikrinti jų profesinę kompetenciją, jei buvo nustatyti šių specialistų profesinės veiklos trūkumai, galėję lemti ar lėmę žalą ar pavojų pacientų sveikatai, arba jei sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacija neatitinka nustatytų reikalavimų, arba šie specialistai dėl sveikatos būklės negali atlikti savo pareigų⁵².

Kitų ES valstybių narių teisės aktuose vartojama sąvoka „kvalifikacija“ atitinka „profesinių gebėjimų“ sąvokos esmę. Šių sąvokų vartojimas tiesiogiai nėra numatytas, pavyzdžiui, Prancūzijos darbo kodekse, tačiau darbo sutarties nutraukimo priežastimi darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, įvardijama su darbuotojo asmeniu susijusi „reali ir svarbi priežastis“. Realia ir svarbia priežastimi, galinčia sąlygoti darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, laikoma priežastis, susijusi su darbuotojo profesiniu netinkamumu atlikti darbą arba pasitikėjimo praradimu⁵³. Teismai realios ir svarbios priežasties sąvoką atskleidžia ir tikslina sprenddami konkrečią bylą. Pasitikėjimo praradimas, kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, taip pat yra įtvirtintas Lenkijos darbo kodekse. LR DK pasitikėjimo praradimas, kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį darbdavio iniciatyva, nėra tiesiogiai įtvirtintas, tačiau, autorės nuomone, pasitikėjimo praradimas turėtų patekti į LR DK 129 straipsnio reguliavimo sritį tais atvejais, kai darbdavys dėl tam tikrų priežasčių praranda pasitikėjimą darbuotoju, tačiau dėl įrodymų stokos nenustačius darbuotojo veiksmuose darbo drausmės pažeidimo ir, atitinkamai, darbuotojo kaltės elemento, nėra galimybės darbuotojo atleisti iš darbo už darbo drausmės pažeidimą. Anglijos Darbo teisių akto 98 straipsnyje įtvirtintas darbuotojo „tinkamumas“ dirbti darbą vertinamas darbuotojo profesiniais gebėjimais, įgūdžiais, gebėjimu adaptuotis, sveikatos arba psichologine būkle, tuo tarpu darbuotojo kvalifikaciją apibūdina jo įgytas išsimokslinimas, atitinkamos aukštosios mokyklos diplomas, profesinė kvalifikacija, reikalinga dirbti tam tikrą darbą arba eiti tam tikras pareigas. Šiuo atveju norint pripažinti darbuotojo nepakankamą kvalifikaciją arba profesinių gebėjimų nepakankamumą, būtina įvertinti, dėl kokių priežasčių darbuotojas negali atlikti darbo sutartimi suldyto darbo, ar jis buvo tinkamai apmokytas, ar apmokymams buvo skirta

⁵¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44. Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

⁵² Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas//Valstybės žinios, 1996, Nr. 66-1572.

⁵³ Employment and Benefits in the European Union. UK: Clifford Chance, 2005, P. 136.

pakankamai laiko, ar darbuotojui yra tinkamai vadovaujama, kad šis atliktų reikalaujamą darbą, taip pat ar prieinamos atitinkamos darbo atlikimo instrukcijos ir pan.^{54 55} Latvijoje darbdavys turi teisę vienašališkai nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kuriam trūksta profesinės kvalifikacijos ar išsilavinimo atlikti darbo sutartimi sulygtą darbą⁵⁶. Estijoje darbdavys gali atleisti darbuotoją dėl jo netinkamumo darbo sutartimi sulygtam darbui, jeigu darbuotojo gebėjimai, įgūdžiai, žinios ar pan. yra nepakankami tinkamai atlikti savo pareigas. Estijoje darbuotojas gali būti atleistas dėl jo netinkamumo darbui dėl šių priežasčių: nepakankami darbo įgūdžiai; nepakankamas užsienio kalbos mokėjimas; neturėjimas atitinkamo dokumento (pavyzdžiui, vairuotojo pažymėjimo), būtino atitinkamos pareigoms užimti ir kt.⁵⁷.

Kyla klausimas, ar darbuotojo sveikatos pablogėjimas gali būti pripažintas svarbia priežastimi, susijusia su darbuotojo profesiniais gebėjimais, nutraukiant darbo sutartį. Sveikatos būklės pablogėjimo, kaip svarbios atleidimo priežasties, LR DK 129 straipsnis tiesiogiai neįtvirtina, tačiau manytina, kad tuo atveju, kai pablogėja darbuotojo sveikata ir dėl šios priežasties, suprastėjus darbo kokybei, jis negali toliau tinkamai dirbti, tai gali būti traktuojama kaip profesinių gebėjimų sumažėjimas ar jų visiškas praradimas. Pažymėtina, kad šiuo atveju tiesiogine darbo santykių nutraukimo priežastimi yra ne pats darbuotojo laikino nebuvimo darbe faktas dėl ligos ar traumos, o būtent po ligos ar traumos suprastėjusi darbo kokybė, kadangi, remiantis Tarptautinės darbo organizacijos Konvencijos Nr. 158 6 straipsniu, pats darbuotojo laikino nebuvimo darbe faktas dėl ligos ar traumos nėra pagrįsta darbo santykių nutraukimo priežastis⁵⁸. Praktikoje dažni atvejai, kai pasibaigus darbuotojo laikino nedarbingumo laikotarpiui, jis dėl prarasto dalinio darbingumo negali susidoroti su jam patikėtu darbu, kadangi yra praradęs dalį kvalifikacijos ir (ar) profesinių įgūdžių, todėl darbdavys, H. Davidavičiaus nuomone, turi teisę atleisti iš darbo pagal LR DK 129 straipsnį darbuotoją, kai paaiškėja, jog jis negali tinkamai atlikti jam pavesto darbo (pareigų) dėl pastovaus pobūdžio sveikatos pablogėjimo, kas įtakoja jo atliekamo darbo kokybę⁵⁹, išskyrus žinoma LR DK 136 straipsnio 1 dalies 4 punktą, kuris įtvirtina, kad darbo sutartis be įspėjimo turi būti nutraukiama kai darbuotojas pagal medicinos ar Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išvadą iš viso negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo. Vokietijoje pablogėjusi darbuotojo sveikata gali būti vertinama kaip viena iš svarbių priežasčių nutraukti darbo

⁵⁴ Carr C. J., Kay P.J. Employment Law. 7th edition. M&E Pitman publishing. London, 1998, P. 143.

⁵⁵ Selwyn N. M. Law of employment. 14 th edition. UK: Lexis Nexis, 2006, P. 410.

⁵⁶ Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. Jurisprudencija, 2005, T. 74 (66) P. 53.

⁵⁷ Termination of Employment Relationships: Legal Situation in Estonia [interaktyvus] [žiūrėta 2013-01-06]. <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4628...en >.

⁵⁸ 1982 m. birželio 27 d. Tarptautinės Darbos Organizacijos Konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“.

⁵⁹ Davidaičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas, 2006. P. 163.

sutartį, jeigu dėl ligos darbuotojas netinkamai atlieka darbą ir tai sukelia darbdaviui neigiamas pasekmes⁶⁰.

Netinkamumo darbui faktas turi būti įrodytas objektyviais duomenimis, o įrodyti tokius faktus privalo darbdavys⁶¹. Prieš nutraukdamas darbo sutartį darbdavys privalėtų įsitikinti, kad jis tikrai įvykdė tinkamą darbuotojo veiklos įvertinimą, kad užtikrino atitinkamą darbuotojo apmokymą ir jo atliekamo darbo stebėseną (kontrolę) bei visas sąlygas, kad darbuotojas galėtų atlikti darbą⁶². Vokiečių mokslininkai J. Kirchner ir R. P. Kremp, nutraukiant darbo sutartį dėl prižasčių, susijusių su darbuotojo profesiniais gebėjimais dirbti konkretų darbą, siūlo taikyti trijų pakopų vertinimo metodiką⁶³:

1. Visų pirma turi būti akivaizdu, kad darbuotojas ateityje neatgaus savo profesinių įgūdžių (gebėjimų), pavyzdžiui, medikų spėjimai dėl sveikatos būklės arba galimos prognozės dėl kvalifikacijos netekimo rodo, kad darbuotojai jau nebeatgaus visų darbinių gebėjimų, reikalingų darbo sutartimi suliygtam darbui atlikti.

2. Antrojoje pakopoje vertinama ar darbuotojo gebėjimo dirbti praradimas turi esminę įtaką darbdaviui. Turėtų būti vertinama, ar darbuotojo gebėjimo dirbti praradimas pažeidžia darbdavio interesus, jo teisėtus lūkesčius, kenkia įmonės vardui ir jos veiklai; taip pat vertinama, ar darbuotojas gamina broką, gadina madžiagas, įrankius, priemones ar kitą darbdaviui priklausančią inventorių, tokiais savo veiksmais padarydamas materialinius nuostalius darbdaviui.

3. Trečias aspektas turi įrodyti, kad darbdavio interesus yra svarbesnis, negu darbuotojo interesai, todėl šioje stadijoje turėtų būti įrodyta, kad neatleidus darbuotojo iš darbo, darbdavys patirs nuostolius ar kitą neigiamą poveikį, todėl darbdavio interesus tokiu atveju nusveria darbuotojo galimybę likti dirbti.

1.3 Darbuotojo elgsys kaip pagrindas nutraukti darbo sutartį

Kartais pasitaiko, kad dėl įvairių priežasčių darbuotojai konfliktuoja tarpusavyje arba su administracija ir tokie destruktivūs veiksmai neigiamai veikia įmonės (įstaigos, organizacijos) atmosferą, o tas paprastai turi įtakos ir jos veiklai, todėl darbdaviui tenka imtis teisinių priemonių, kad būtų užkirstas kelias tokiam neleistinam darbuotojų elgesiui. Konfliktus sąlygiškai galima būtų suskirstyti į tris grupes: asmeninių konfliktų, už kuriuos taikytinos visuomeninio poveikio priemonės; konfliktų, kylančių dėl darbuotojo netinkamų veiksmų, - tai yra darbo drausmės pažeidimai; konfliktų, kylančių dėl asmens nesukalbamo charakterio – tai sudaro pagrindą nutraukti

⁶⁰ Halbach G., Mertens A., Schwedes R., Wlotzke O. Übersicht über das Recht der Arbeit (Labour Law in Germany). Bonn, 1991, P. 164

⁶¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius. Justitia, 2003, P. 57.

⁶² Carr C. J., Kay P.J. Employment Law. 7th edition. M&E Pitman publishing. London, 1998, P. 143.

⁶³ Kirchner J., Kremp R. P., Magotsch M. Key aspects of German employment and Labour Law. Springer, 2010 P. 139.

su tokiu darbuotoju darbo santykius dėl netinkamumo dirbti sutartą darbą⁶⁴. Būtent trečiosios grupės konfliktai, kaip vienas iš darbuotojo elgesio vertinimo kriterijų, yra aktualūs šiam moksliniam darbui. Tačiau paminėtina, kad darbuotojo elgesys darbe gali pasireikšti ne tik darbuotojo konfliktiškumu, kadangi aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, turėtų būti aiškintinos ir kaip subjektyvios darbuotojo charakterio, asmeninės ir panašios savybės, kurios, nesant jo kaltės, objektyviai pasireiškia netinkamu darbuotojo elgesiu darbe, kuris yra netoleruotinas ir (ar) nepriimtinas. Tokiomis aplinkybėmis galėtų būti pripažįstami nesuderinamumo su dirbamu darbu ar visuomenės moralės normomis demonstravimas⁶⁵, neetiški pasisakymai, elgesys, gestai, kuriantys įtampą tarp darbuotojų ir/ar trukdantys normaliam darbui⁶⁶, konfliktiškas charakteris⁶⁷, darbuotojo ypač neatsargus elgesys su degiomis medžiagomis⁶⁸, dalykinės atmosferos nepalaikymas, kitų darbuotojų darbo trukdymas⁶⁹, žeminantis vadovavimo būdas⁷⁰, neigiamų emocijų demonstravimas, apkalbų, šmeižto apie kolegas skleidimas, viešas antipatijų pavaldiniams (kolegoms) demonstravimas, nenoras dirbti naujomis darbo sąlygomis, pasikeitus gamybos mastams, technologijai ir pan.

Aplinkybės, susijusios su darbuotojo elgesiu darbe, bei kitos su darbuotojo asmeniu susijusios aplinkybės gali būti svarbi priežastis nutraukti darbo sutartį tik tada, kai dėl tokių aplinkybių buvimo darbuotojas yra netinkamas pavestam darbui atlikti. Tokiais atvejais tinkamumas pavestam darbui atlikti turėtų būti suprantamas ne tik kaip paties darbuotojo tiesioginių darbo funkcijų atlikimo kokybė, bet ir jo elgesio įtaka kitų darbuotojų darbo sąlygoms, poveikis jų darbingumui ir veiklos rezultatams, įmonės prestižui ir pan.⁷¹ Taigi elgesys darbe pirmiausia siejamas su darbuotoju, kaip komandos nario, elgesiu, bendravimu su kitais kolegomis, tam tikromis asmeninėmis savybėmis, kurios gali būti tinkamos ar netinkamos tam tikram darbui atlikti. Reikėtų sutikti su H. Davidavičiaus nuomone, kad atriboti aukščiau išvardintus atvejus tarpusavyje nėra lengvas dalykas, kadangi, pavyzdžiui, kai vyksta nesutarimai darbo kolektyve, sunku nuspręsti, ar tai atsitinka dėl darbuotojo konfliktinio charakterio, ar tai daroma su tikslu suvesti asmenines sąskaitas, atkeršyti dėl užgautų ambicijų ir pan.⁷² Be to, manytina, kad šiuo atveju riba tarp „kaltės

⁶⁴ Davidavičius H. Konfliktuojančių darbuotojų atleidimas iš darbo. *Juristas* 2012 05 (104) P. 25.

⁶⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44. *Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.*

⁶⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1204/2001.

⁶⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-60/2002.

⁶⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-365/2002.

⁶⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-346/2011.

⁷⁰ Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-378-254/2011.

⁷¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-346/2011.

⁷² Davidavičius H. Konfliktuojančių darbuotojų atleidimas iš darbo. *Juristas* 2012 05 (104) P. 27.

buvimo“ ir „kaltės nebuvimo“ yra labai trapi. Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.248 straipsnį laikoma, kad asmuo yra kaltas, jei atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes, jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina. Kaltė gali pasireikšti tyčia ar neatsargumu⁷³. Taigi, kadangi vienu atveju darbuotojo elgesys gali būti paremtas subjektyviais motyvais (t.y. darbuotojo charakterio ypatybėmis), kitu – dėl piktybinio noro konfliktuoti su bendradarbiais ar pan., todėl praktiškai nustatyti tokių darbuotojo veiksmų kilmės priežastis, kartu ir tų priežasčių takoskyrą, gana sunku⁷⁴. Tokiu būdu, praktikoje darbdaviui paprasčiau (lengviau) yra pritaikyti LR DK 136 straipsnio 3 dalies nuostatas, nei atleisti darbuotoją iš darbo savo iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės.

Kyla klausimas, kaip darbdavys turėtų objektyviai įvertinti darbuotojo elgesį, nepiktnaudžiaudamas savo teisėmis. Jeigu darbuotojo kvalifikacijos ir profesinių gebėjimų (įgūdžių) nepakankamumas yra įrodomas sąlyginai aiškiais kriterijais (pavyzdžiui, nepatenkinamais atestacijos rezultatais), tai kokiais, šiuo atveju, objektyviais kriterijais reikėtų remtis, užkertant galimybę darbo santykių šalims laisvai interpretuoti kiekvieno iš jų prasmę⁷⁵. Nesuderinamumas su darbu, konfliktiškumas, nedalykiškumas ir kiti panašūs požymiai siejami su dideliu subjektyvumu, kuris didina riziką pažeisti darbuotojo teises, o darbdavio galimybės pareikšti iniciatyvą atleisti darbuotoją iš tiesų yra pakankamai plačios. Todėl, siekiant objektyvumo, darbuotojo elgesį darbe turėtų reglamentuoti taisyklės, nuostatai, etikos kodeksai, elgesio standartai ar panašaus pobūdžio lokaliniai norminiai teisės aktai, kad darbuotojas būtų tinkamai supažindintas su jam keliamais elgesio (etikos) reikalavimais ir tuo pačiu būtų užtikrinti jo teisėti lūkesčiai, kad negatyvus darbuotojo elgesio įvertinimas nesiremtų vien tik darbdavio subjektyvia nuomone. Todėl autorė pritarė Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinės sąjungos pozicijai, kad darbuotoją atleidžiant iš darbo pagal LR DK 129 straipsnį dėl svarbių priežasčių, susijusių su jo kvalifikacija, profesiniais sugebėjimais ar jo elgesiu darbe, svarbiomis priežastimis negalėtų būti pripažįstamos aplinkybės, nereglamentuojamos pareiginiuose nuostatuose, vidaus tvarkos taisyklėse ir kituose vidaus dokumentuose⁷⁶. Kai kurių valstybių (pavyzdžiui, Anglijos, Prancūzijos, Italijos) darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai įtvirtina, kad įmonių darbo (vidaus) tvarkos taisyklėse gali būti įtvirtintas pareigų sąrašas, į kurį įtrauktini reikalavimai, susiję su darbuotojo elgesiu darbe, tačiau šiuo atveju už tokių nustatytų (įtvirtintų) reikalavimų pažeidimus yra skiriamos drausminės nuobaudos, o ne atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės⁷⁷.

⁷³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

⁷⁴ Davidačius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas, 2006. P. 165.

⁷⁵ Švedaitė R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. Teisės problemos, T. 2003/4 (42), P. 19

⁷⁶ Darbo kodeksas ir jo populiarus aiškinimas. Vilnius. Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga, 2003, P. 105.

⁷⁷ Göpfert B., Röder G. Restructuring a business in Europe: legal questions for employers. LexisNexis/Matthew Bender, 2003. P. 10, 15, 21.

Todėl ES valstybių narių darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose, dažniausiai pasitaikančios sąvokos, apibrėžiančios darbuotojo elgesį yra „netinkamas elgesys“, „aplaidumas“ ir „darbo drausmės pažeidimas“, kurioms būdingas darbuotojo kaltės elementas. Taip pat A. Šuminas, išskirdamas Vakarų valstybėse esančių darbo sutarties nutraukimo priežasčių grupes, nurodo, kad priežastys, susijusios su darbuotojo elgesiu, yra tokios, kurios yra siejamos su jo kalte⁷⁸. Kaip tam tikrą išimtį galima būtų įvardinti tik Lenkijos patirtį, kadangi šios valstybės darbo kodekse taip pat galima aptikti atleidimo pagrindą, kuris įvardijamas kaip „nekaltas darbuotojo elgesys“ (niezawinione zachowanie pracownika). Šiuo atveju, remiantis Lenkijos Aukščiausiojo teismo jurisprudencija, „nekaltas elgesys“ turėtų būti suvokiamas kaip darbuotojo nesugebėjimas pasiekti tinkamų darbo rezultatų, nepakankami organizaciniai įgūdžiai, užimant vadovaujamas pareigas (nepaisant gero profesinės kvalifikacijos įvertinimo), konfliktiškumas, neigiamos charakterio savybės, įtempti santykiai su pavaldiniais, nesugebėjimas dirbti komandoje ir kitos priežastys, nesusijusios su darbuotojo kalte, jeigu jos yra grindžiamos teisėtu darbdavio interesu.⁷⁹

⁷⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius. Justitia, 2003, P. 47

⁷⁹ Włodarczyk P. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. [interaktyvus] [žiūrėta 2013-02-25]. <<http://blog.ucmsgroup.pl/przyczyny-wypowiedzenia-umowy-o-prace/>>.

2. DARBUOTOJO ATLEIDIMO DĖL KVALIFIKACIJOS, PROFESINIŲ GEBĖJIMŲ IR ELGESIO DARBE TVARKA

Darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, turi būti lydimas tiek atitinkamų veiksmų, tiek ir garantijų užtikrinimu tam tikroms darbuotojų kategorijoms. Darbo santykių nutraukimo procedūra, V. Mačiulaičio nuomone, yra tam tikras darbuotojo atleidimo iš darbo teisėtumo garantas, o procedūros bei taisyklės yra privalomos abiem darbo santykių šalims ir užtikrina darbuotojo ir darbdavio tarpusavio interesų pusiausvyrą. Be to, teisės aktų reikalavimai leidžia sumažinti neteisėtų darbo sutarčių nutraukimo tikimybę ir kartu mažina įtampą tarp darbo teisinių santykių šalių⁸⁰.

2.1 Įspėjimas apie darbo sutarties nutraukimą

Darbdavys, nutraukdamas savo iniciatyva darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, turi laikytis LR DK 130 straipsnio reikalavimų, t.y. darbuotojas, su kuriuo numatoma nutraukti darbo sutartį, turi būti apie tai įspėtas. Toks LR DK įtvirtintas reikalavimas atitinka 1982 m. TDO konvencijos Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 11 straipsnio nuostatą. Darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį raštu pasirašytinai įspėjęs darbuotoją prieš du mėnesius. Tuo tarpu darbuotojai, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenys iki aštuoniolikos metų, neįgalieji, darbuotojai, auginantys vaikų iki keturiolikos metų, apie atleidimą iš darbo turi būti įspėti ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius (LR DK 130 straipsnio 1 dalis). Įspėjime apie darbo sutarties nutraukimą darbdavys privalo nurodyti konkrečias (ne formalias ar abstrakčias) atleidimo iš darbo priežastis ir aplinkybes, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas, tikslią atleidimo iš darbo datą, atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarką. LAT neigiamai vertina darbdavių pateikiamą abstrakčią atleidimo iš darbo priežastį. Abstraktus priežasties formulavimas gali trukdyti darbuotojui apginti savo interesus ginantis nuo neteisėto ir nepagrįsto darbo sutarties nutraukimo, taip pat apsunkina teismų darbą sprendžiant ginčus.

Tai, kad įspėjimas darbuotojui turi būti įteiktas pasirašytinai, leidžia aiškiai nustatyti įteikimo momentą. Jei įspėjimo įteikimo momentas nebūtų griežtai fiksuotas, tai, V. Tiažkijaus nuomone, galėtų sukelti rūpesčių abiem darbo teisinių santykių šalims⁸¹. Pastebėtina, kad daugelyje valstybių teisės aktai imperatyviai reguliuoja įspėjimo formą (pavyzdžiui, Belgija, Bulgarija, Kipras, Čekija, Danija, Estija, Prancūzija, Vokietija, Graikija, Portugalija ir kt.), tuo tarpu kitose –

⁸⁰ Mačiulaitis V. Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2013, P. 150-151.

⁸¹ Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius. Justitia, 2005, P. 441.

įspėjimo forma nėra sureglamentuota (pavyzdžiui, Austrija, Nyderlandai)⁸². Galima atskirai paminėti Prancūzijos atvejį, kur Darbo kodeksas numato, kad darbuotojas turi būti pakviestas į išankstinį pokalbį. Pakvietimui nustatytas rašytinės formos reikalavimas. Pakvietime turi būti nurodyta priežastis, dėl kurios darbuotojas kviečiamas į pokalbį, jo vieta ir data bei priminta apie galimybę pasikviesti darbuotojų atstovą. Pokalbio tikslas – pateikti darbuotojui motyvus, dėl kurių norima jį atleisti iš darbo. Prancūzijoje nustatytas minimalus dviejų dienų laikotarpis, per kurį po įvykusio pokalbio darbdavys gali darbuotojui pranešti apie darbo sutarties nutraukimą. Šio pranešimo įteikimo diena kartu laikoma ir išankstinio įspėjimo laikotarpio pradžia. Pastarojo trukmė priklauso nuo nepertraukiamo stažo įmonėje. Darbuotojui, dirbusiam įmonėje trumpiau negu 2 metus, nustatytas 1 mėnesio išankstinio įspėjimo terminas, dirbusiam ilgiau - 2 mėnesių įspėjimo terminas⁸³.

Kokios trukmės įspėjimo terminas turi būti taikomas darbuotojui konkrečiu atveju, nustatoma pagal įspėjimo įteikimo metu egzistuojančias aplinkybes, reikšmingas šio termino nustatymui. Jeigu darbuotojo, kuris įspėtas, pavyzdžiui, prieš du mėnesius, įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą termino eigos metu atsiranda teisiškai reikšmingos aplinkybės, sudarančios pagrindą jį priskirti prie darbuotojų, kuriems turi būti taikomas ilgesnis įspėjimo terminas, darbdavys, sužinojęs apie tas aplinkybes, turi pratęsti šio darbuotojo įspėjimo terminą.

Atsižvelgiant į kitų valstybių teisės aktų reikalavimus, įspėjimo terminai gali būti įvairūs – vienur jie yra pastovūs (fiksiuoti)⁸⁴, kitur priklauso nuo darbo stažo konkrečioje darbovietėje (pavyzdžiui, Prancūzijoje, Danijoje⁸⁵, Jungtinėje Karalystėje⁸⁶) arba yra mišrūs, t.y. priklausančys ir nuo darbo stažo ir, pavyzdžiui, nuo darbuotojo amžiaus (Australijoje⁸⁷).

LAT yra pažymėjęs, kad jeigu darbuotoją, su kuriuo numatoma nutraukti darbo sutartį, darbdavys įspėja prieš ilgesnį terminą nei nustatytas įstatyme, paprastai tai nelaikytina darbo sutarties nutraukimo tvarkos pažeidimu. Tačiau pažymėtina, kad įvertinus abiejų darbo teisinių santykių šalių teisinę ir psichologinę padėtį įspėjimo laikotarpiu, šis laikotarpis neturėtų būti be

⁸²Employment protection legislation database - EPLex [interaktyvus] [žiūrėta 2013-02-23]. <<http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>>.

⁸³Code du travail [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-03]. <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=FR>.

⁸⁴ Pavyzdžiui, Čekijoje yra įtvirtintas bendrasis dviejų savaičių įspėjimo terminas. Ispanijoje įtvirtintas 15 dienų įspėjimo terminas. Bulgarijoje nustatytas 30 dienų įspėjimo terminas, tačiau tarpusavio susitarimu šalis turi galimybę susitarti dėl ilgesnių terminų, tačiau ne ilgesnių negu trys mėnesiai. Employment protection legislation database - EPLex. [interaktyvus] [žiūrėta 2013-02-22]. <<http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>>.

⁸⁵ Pavyzdžiui, Danijoje įspėjimo terminas priklauso nuo įmonėje išdirbto laikotarpio: išdirbus iki 6 mėnesių, darbuotojas įspėjamas prieš 1 mėnesį, tuo tarpu išdirbus ilgiau – prieš 3 mėnesius (toliau pridėdant po mėnesį už kiekvienus 3 išdirbtus metus), tačiau ilgiausias įspėjimas yra prieš 6 mėnesius išdirbus 10 ir daugiau metų [interaktyvus] [žiūrėta 2013-02-23]. <http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item_id=6674>.

⁸⁶ Jungtinėje Karalystėje ilgiausias 12 savaičių įspėjimo terminas taikomas darbuotojams, turintiems 20 metų ir ilgesnį nepertraukiamąjį darbo stažą. Employment protection legislation database - EPLex [interaktyvus] [žiūrėta 2013-02-23]. <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=GB>.

⁸⁷ Įspėjimo terminas pailginamas viena savaitė tiems darbuotojams, kuriems yra sukakę 45 metai. Employment protection legislation database - EPLex. [interaktyvus] [žiūrėta 2013-02-22]. <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=AU>. ES valstybių narių, taikančių tokio pobūdžio įspėjimo termino trukmės nustatymo metodiką, rasti nepavyko.

pagrindo labai ilginamas. Įspėtas apie numatomą atleidimą iš darbo darbuotojas jaučia psichologinę įtampą, stresą, o darbdavys tuo pačiu metu nėra visiškai užtikrintas darbuotojo darbo našumu tuo laikotarpiu tiek objektyviai (darbuotojui pagal LR DK 130 straipsnio 3 dalį suteikiamas laisvas nuo darbo laikas naujo darbo paieškoms), tiek subjektyviai (darbuotojas galbūt nesuinteresuotas dirbti labai gerai žinodamas apie būsimo atleidimo faktą). Taigi, įspėjimo termino ilginimas (daugiau nei įstatyme nustatyta) iš esmės yra darbdavio teisė, tačiau ne pareiga, ir įvertinus abiejų darbo santykių šalių interesus, nėra joms palanki tendencija, galima tik abiejų šalių sutarimu bei joms siekiant tam tikros abipusės naudos⁸⁸. Tuo tarpu kai kurių autorių nuomone, įspėjimo termino dydis - neabejotinai svarbus rodiklis, parodantis, kiek atsižvelgiama į atleidžiamo darbuotojo teises, todėl kuo šis terminas ilgesnis, tuo atleidžiamas darbuotojas turi galimybę atleidimui iš darbo geriau pasiręngti psichologiškai ir fiziškai (rasti kitą darbą), ir pan.

Jeigu darbuotojas, įspėtas apie darbo sutarties nutraukimą, pats prašo jį atleisti iš darbo pagal LR DK 129 straipsnį nepasibaigus įspėjimo terminui ir nurodo konkrečią atleidimo datą, t.y. prašo sutrumpinti įspėjimo terminą, tai, darbdaviui sutikus, šis darbuotojas gali būti atleistas iš darbo jo nurodytu laiku, nekeičiant atleidimo pagrindo⁸⁹.

Manytina, kad jeigu per įspėjimo laikotarpį išnyksta atleidimo aplinkybės (pavyzdžiui, darbuotojas, atsižvelgdamas į įspėjime nurodytą atleidimo pagrindą, pagerina savo darbo kokybę, gauna kvalifikaciją patvirtinantį dokumentą ar pan., tuo pašalindamas įspėjime įvardintą atleidimo pagrindą), vadinasi, atitinkamai išnyksta ir atleidimo pagrindas.

2.2 Darbdavio pareiga pasiūlyti atleidžiamam darbuotojui kitą darbą (pareigas)

Atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra jo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą. Taigi darbdavys turi pareigą ieškoti galimybių perkelti darbuotoją į kitą darbą ir, esant darbuotojo sutikimui, jį perkelti į kitą darbą. Šią pareigą darbdavys privalo vykdyti per visą numatomo atleisti darbuotojo įspėjimo laikotarpį iki pat faktinės atleidimo iš darbo dienos imtinai. Darbdavys, turintis veikiančius struktūrinius padalinius įvairiose vietovėse, privalo atleidžiamam darbuotojui pasiūlyti atitinkamas laisvas darbo vietas (pareigas) visos savo organizacinės struktūros mastu, o ne vien tik esančias darbuotojo gyvenamojoje vietovėje arba vietovėje, kurioje esančiame struktūriniame padalinyje šis darbuotojas dirbo. Tačiau pirmiausia darbuotojui turėtų būti pasiūlytos tos atitinkamos laisvos darbo vietos (pareigos), kurios yra šio darbuotojo gyvenamojoje vietovėje arba vietovėje, kurioje esančiame padalinyje darbuotojas

⁸⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-266/2012.

⁸⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44. Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

dirba. Darbuotojo atsisakymas būti perkeltam į konkretų kitą darbą nepanaikina darbdavio pareigos iki pat faktinio atleidimo iš darbo dienos ieškoti galimybės tokį darbuotoją perkelti į kitą darbą. Įstatymas nereikalauja, kad atleidžiamą iš darbo darbuotoją darbdavys perkeltų į lygiavertį buvusiam darbą. Kitas darbas (laisva darbo vieta ar pareigos) visų pirma turi būti siūlomos atsižvelgiant į atleidžiamo darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją ir, reikiamais atvejais, į sveikatos būklę, o jeigu laisvų tokio darbo vietų nėra arba darbuotojas nesutinka būti į jas perkeltas, - turi būti siūlomas bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas, atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę, galėtų dirbti. Jeigu darbuotojo profesija, specialybė bei kvalifikacija, o atitinkamais atvejais - ir sveikatos būklė, yra tinkami laisvai darbo vietai (pareigoms) užimti, darbdavys privalo jam šį darbą (pareigas) pasiūlyti, išskyrus atvejus, kai darbdavys to negali padaryti dėl objektyvių priežasčių (pavyzdžiui, kai laisva darbo vieta pasiūloma kitam atleidžiamam iš darbo darbuotojui ir pastarasis jo sutikimu į ją perkeliamas dirbti ir kt.). LR DK nereikalauja, kad atleidžiamą iš darbo darbuotoją darbdavys perkeltų būtent į analogišką buvusiam termino požiūriu darbą, todėl įspėtam apie darbo sutarties nutraukimą darbuotojui darbdavys privalo siūlyti ir terminuoto pobūdžio darbą.⁹⁰ LAT praktikoje nėra įtvirtintos taisyklės, kad darbdavys turi pareigą numatomam atleisti darbuotojui siūlyti darbo vietą, kuri ateityje gali būti laisva⁹¹.

Pažymėtina, kad darbuotojo atleidimas iš darbo dėl jo elgesio darbe taip pat nepanaikina darbdavio pareigos, esant galimybei, perkelti atleidžiamą darbuotoją į kitą darbą. Taigi, remiantis LAT išaiškinimu, darytina išvada, kad darbdavys turi pareigą ieškoti galimybių perkelti darbuotoją į kitą darbą net ir tuo atveju, jeigu darbuotoją norimą atleisti dėl jo konfliktiško elgesio darbe. Tačiau šiuo atveju perkėlimo į kitą darbą galimybė ženkliai ribojama, nes siūlant kitą darbą, atsižvelgtina ne tik į darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, bet ir į darbuotojo asmenines savybes, kliudžiusias dirbti ankstesnėje darbo vietoje⁹².

Prancūzijos darbo kodeksas numato, kad tuo atveju, jei darbdavio apsisprendimą nutraukti darbo sutartį sąlygojo su darbuotojo asmeniu susijusi reali ir svarbi priežastis, darbdavys privalo darbuotojui pasiūlyti kitą darbą arba persikvalifikavimo galimybę. Anglijos darbo teisė taip skiria ypatingą dėmesį kito darbo siūlymo faktui⁹³, todėl darbdavys, įspėjęs darbuotoją apie darbo sutarties nutraukimą, turi ieškoti kito darbo, atitinkančio darbuotojo kvalifikaciją ir profesinį pasirengimą.

⁹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44. Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

⁹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 27 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-356/2005.

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-346/2011.

⁹³ Selwyn N. M. Law of employment. 14 th edition. UK: Lexis Nexis, 2006, P. 76.

2.3 Laisvas laikas naujo darbo paieškoms

Per išpėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Šio laiko trukmė negali būti mažesnė negu dešimt procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per išpėjimo terminą. Laisvas nuo darbo laikas suteikiamas darbuotojo ir darbdavio sutarta tvarka. Už šį laiką darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis (DK 130 straipsnio 3 dalis). Aptariama teisės norma atitinka TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ 16 punkto reikalavimus.

Laisvo laiko suteikimo konkretus terminas nustatomas darbuotojo ir darbdavio susitarimu, tačiau laisvo nuo darbo laiko suteikimą turėtų inicijuoti darbuotojas. Darbuotojas galėtų pateikti darbdaviui prašymą, kuriame būtų nurodyti laikotarpiai naujo darbo paieškoms. LR DK 35 straipsnio 1 dalis numato, kad įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų. Jeigu darbo sutarties šalims nepavyksta susitarti ar darbdavys atsisako suteikti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškai, toks nesutarimas darbuotojo iniciatyva nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje DK XIX skyriaus nustatyta tvarka.

Prancūzijoje įstatymai darbdavio neįpareigoja suteikti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms, tačiau laiką, skirtą kito darbo paieškoms, dažniausiai numato kolektyvinė sutartis (paprastai 2 valandas per dieną). Lenkijos darbo kodekso 37 straipsnis įtvirtina darbdavio pareigą duoti darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms. Laisvo laiko trukmė (2 arba 3 darbo dienos) per visą išpėjimo laikotarpį, priklauso nuo konkrečiam darbuotojui taikomo išpėjimo termino trukmės⁹⁴.

2.4 Atsiskaitymas su atleidžiamu iš darbo darbuotoju

LR DK 206 straipsnio 1 dalies 1 punktas įtvirtinta, kad kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris dirba iki atleidimo iš darbo dienos, - visos jam priklausančios darbo užmokesčio sumos išmokamos ne vėliau kaip atleidimo iš darbo dieną. To paties straipsnio 1 dalies 2 punktas numato, kad kai nutraukiama darbo sutartis su darbuotoju, kuris atleidimo dieną nebedirba (dėl laikino nedarbingumo, pravaikštos ir kt.) - visos jam priklausančios darbo užmokesčio sumos išmokamos per vieną dieną nuo tos dienos, kurią atleistas iš darbo darbuotojas pareikalavo atsiskaityti. Darbdavio ir darbuotojo susitarimu gali būti nustatyta kitokia atsiskaitymo tvarka (LR DK 141 straipsnio 1 dalis). Paminėtina, kad atsiskaitymo su atleidžiamu darbuotoju tvarka turi būti

⁹⁴ Państwowa inspekcja pracy [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-11] <<http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/k0000002.pdf>>.

nurodyta įspėjime. Visiškas atsiskaitymas su atleidžiamu darbuotoju apima darbdavio pareigą darbuotojui išmokėti darbo užmokestį ir visas kitas jam priklausančias sumas (pavyzdžiui, išėitinę išmoką, kompensaciją už nepanaudotas atostogas ir t.t.). Kai su atleidžiamu darbuotoju uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką (LR DK 141 straipsnio 3 dalis).

Nutraukus darbo sutartį pagal LR DK 129 straipsnį, atleistam darbuotojui išmokama jo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio dydžio išėitinę išmoka, kurios dydis priklauso nuo nepertraukiamojo stažo toje darbovietėje (LR DK 140 straipsnio 1 dalis). Nepertraukiamasis darbo stažas suprantamas kaip laikas, dirbtas vienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje arba keliose įmonėse, įstaigose, organizacijose, jeigu iš vienos darbovietės į kitą buvo perkelta darbdavių susitarimu ar kitais pagrindais, nenutraukiančiais darbo stažo, arba jeigu darbo pertrauka neviršija nustatytų terminų (LR DK 30 straipsnio 1 dalies 4 punktas). LR DK tiesiogiai nedetalizuoja, kokie konkrečiai periodai įskaitomi į nepertraukiamąjį darbo stažą, o tik įtvirtina nuostatą, kuri numato, kad nepertraukiamo darbo stažo skaičiavimo tvarką iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose nustato Vyriausybė⁹⁵, o kitose darbovietėse - kolektyvinės sutartys. Numatant nepertraukiamo darbo stažo skaičiavimo tvarką kolektyvinėje sutartyje, būtina atkreipti dėmesį į tai, kad įmonės kolektyvinėje sutartyje numatytas nepertraukiamo darbo stažo skaičiavimo būdas neturėtų pablogintų darbuotojų padėties palyginus su ta, kurią nustato įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.

Darbuotojui, atleistam iš darbo valstybės ar savivaldybės įstaigoje, išlaikomoje iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonėje, viešojoje įstaigoje, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ar Lietuvos banke, išėitinę išmoka pradeda mokėti praėjus mėnesiui nuo darbuotojo atleidimo dienos ir mokama kas mėnesį lygiomis dalimis. Išėitinės išmokos mokėjimas nutraukiamas, jeigu asmuo pradeda eiti valstybės tarnautojo pareigas ar priimamas į darbą valstybės ar savivaldybės įstaigoje, išlaikomoje iš valstybės ar savivaldybės biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ar iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, valstybės ar savivaldybės įmonėje, viešojoje įstaigoje, kurių savininkė yra valstybė arba savivaldybė, ar Lietuvos banke (LR DK 140 straipsnio 2 dalis).

Manytina, kad išėitinės išmokos tikslas nėra vien pragyvenimo lėšų užtikrinimas, kol darbuotojas ras kitą darbą. Išėitinės išmokos tikslas taip pat yra ir tam tikra kompensacija darbuotojui už darbą ir patį darbo sutarties nutraukimo ne dėl darbuotojo kaltės faktą, todėl ilgą

⁹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 940 „Dėl darbo stažo skaičiavimo tvarkos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose aprašo patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 73-3374.

laiką išdirbęs darbuotojas įgyja teisėtą lūkestį į savo indėliui į įmonės veiklą (stažą) proporcingą kompensaciją.

Išeitinių išmokų dydžiai ir nustatymo sistemos yra įvairios – tam tikrose valstybėse išeitinės išmokos dydis tiesiogiai nepriklauso nuo darbo stažo (pavyzdžiui, Lenkijoje ⁹⁶, Čekijoje, Bulgarijoje), kitose – išmokos dydis priklauso nuo atleidimo pagrindo svarbumo (pavyzdžiui, Bulgarijoje), išmokos dydį taip pat gali įtakoti darbuotojo amžius ir darbo stažas (pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje, Nyderlanduose).

2.5 Darbdavio atsakomybė pažeidus darbuotojo atleidimo dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe tvarką

Pagrindą nutraukti darbo sutartį pagal LR DK 129 straipsnį sudaro šių juridinių faktų visuma: tinkamai įgyvendinta darbdavio iniciatyva (darbuotojo išpėjimas); darbuotojo kaltės nebuvimas; svarbi darbo sutarties nutraukimo priežastis; tam tikrais atvejais ypatingo atvejo buvimas; faktas, kad darbuotojas negali būti perkeltas jo sutikimu į kitą darbą. Darbuotojui užginčijus teismine tvarka darbo sutarties nutraukimą pagal LR DK 129 straipsnį, darbdavys privalo įrodyti nurodytų faktų buvimą pagal Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau - CPK) 178 straipsnį. Darbdavio pareiga įrodyti darbo sutarties nutraukimo priežasties pagrįstumą bei teisėtumą nustatyta ir 1982 m. birželio 27 d. TDO konvencijos 9 straipsnio 2 dalyje bei daugelio užsienio šalių įstatymuose. Teismas įvertina, ar darbo sutarties nutraukimas atitiko įstatymo reikalavimus ⁹⁷. Suformuluota aplinkybė, nurodyta LR DK 129 straipsnyje, netampa besąlygišku pagrindu darbdaviui nutraukti darbo sutartį, nes tokiu atveju darbdavys, nedetalizuodamas ir neatskleisdamas atleidimo iš darbo priežasčių, būtų tik darbo sutarčių nutraukimo įformintojas, o ne iniciatyvą pabaigti dvišalius darbo santykius išreiškęs subjektas. Egzistuojant LR DK 129 straipsnyje įtvirtintai apibendrinto pobūdžio aplinkybei, darbdavys, nutraukdamas darbo sutartį, ją turi kiekvienu atveju konkretizuoti, t. y. nurodyti faktus, kurių visuma sudaro tokią aplinkybę. Esant svarbiai priežastčiai, darbdavys kiekvienu konkrečiu atveju pats nusprendžia dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ⁹⁸.

Teismų praktikoje gausu pavyzdžių, kai darbdavys atleidžia darbuotoją ne dėl jo kaltės nesilaikydamas įstatymų reikalavimų, kartais pažeisdamas net kelis reikalavimus. Tokiu būdu, jeigu darbuotojas nesutinka su atleidimu iš darbo, per vieną mėnesį nuo atitinkamo nurodymo

⁹⁶ Vieno mėnesio dydžio darbo užmokestis išmokamas darbuotojui, kuris išdirbo mažiau negu 2 metus; dviejų mėnesių dydžio darbo užmokestis - už darbo stažą nuo 2 iki 8 (imtinai) metų; trijų mėnesių dydžio darbo užmokestis už darbo stažą viršijantį 8 metus. Państwowa inspekcja pracy [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-11] <<http://www.pip.gov.pl/html/pl/porady/07062010.htm>>.

⁹⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-227/2004.

⁹⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo mėn. 24 d. aprobuotas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santraukos.

(dokumento) gavimo dienos jis turi teisę kreiptis į teismą. Jeigu darbuotojas buvo atleistas iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką, teismas grąžina jį į pirmesnę darbą ir priteisia jam vidutinį darbo užmokestį už visą priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo dienos iki teismo sprendimo įvykdymo dienos arba darbo užmokesčio skirtumą už šį laikotarpį, jeigu darbuotojas buvo įsidarbinęs kitoje darbovietėje. Jeigu teismas nustato, kad darbuotojas į pirmesnę 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 darbuotojui LR DK 140 straipsnio 1 dalyje nustatyto dydžio iškeitinę išmoką ir vidutinį darbo užmokestį už priverstinės pravaikštos laiką nuo atleidimo iš darbo iki teismo sprendimo įsiteisėjimo dienos arba darbo užmokesčio skirtumą už šį laikotarpį, jeigu darbuotojas buvo įsidarbinęs kitoje darbovietėje. Šiuo atveju laikoma, kad darbo sutartis yra nutraukta teismo sprendimu nuo jo įsiteisėjimo dienos (LR DK 300 straipsnio 1, 3 - 4 dalys). Taigi, LR DK 300 straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatyta galimybė taikyti vieną iš alternatyvių darbuotojo teisių gynimo būdų, todėl teismai, parinkdami vieną iš jų, turi savo pasirinkimą argumentuoti pagrįsti bei siekti, kad priimtu sprendimu būtų įvykdytas socialinis teisingumas⁹⁹.

Darbuotojo grąžinimas į pirmesnę darbą visų pirma reiškia, kad teismas, nustatęs darbuotojo atleidimo iš darbo neteisėtumą, pašalina šį pažeidimą ir atkuria darbdavio neteisėtai nutrauktus iki tol tarp šalių egzistavusius darbo teisinius santykius. Kadangi šalių darbo teisinių santykių pagrindas yra darbuotojo ir darbdavio sudaryta darbo sutartis, tai, teismui nustatčius darbuotojo atleidimo iš darbo neteisėtumą (atleidimą iš darbo be teisėto pagrindo ar pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką), teismo sprendimo pagrindu tarp darbuotojo ir darbdavio vėl ima galioti anksčiau jų sudaryta ir darbdavio neteisėtai nutraukta darbo sutartis. Tik taip gali būti suprantama ir aiškinama įstatymo formuluotė „teismas grąžina jį į pirmesnę darbą“¹⁰⁰. Taigi, teismui grąžinant darbuotoją į darbą, teismo sprendimu negali būti modifikuojama (keičiama) šalių sudaryta darbo sutartis, juolab nėra teisinio pagrindo grąžinti darbuotoją į darbą (pareigas), dėl kurio (kurių) šalys apskritai nebuvo sudariusios darbo sutarties. Įgyvendinant aptariamą įstatymo nuostatą teisiškai nereikšminga, ar ginčo nagrinėjimo teisme metu darbdavio įstaigoje pagal jos vidinį struktūrinį sutvarkymą egzistuoja atitinkama darbo vieta ar net darbo funkcijos, ar vietoje atleisto iš darbo darbuotojo yra įdarbintas kitas asmuo. Kiekvienu konkrečiu darbuotojo grąžinimo į darbą atveju tokie klausimai sprendžiami individualiai. Šiame kontekste pažymėtina, kad, konstatavus darbuotojo neteisėto atleidimo iš darbo faktą, darbuotojo teisių apgynimas ne grąžinimo į pirmesnę darbą, o kitu būdu (pavyzdžiui, perkeliant darbuotoją į kitas pareigas ar pan.), galimas tik tuo

⁹⁹Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-111/2011.

¹⁰⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-198/2012.

atveju, jeigu tuo klausimu būtų sudaryta šalių taikos sutartis, kurią teismas galėtų patvirtinti. Darbdavys privalo vykdyti teismo sprendimą ir darbuotoją grąžinti į tas pareigas, dėl kurių buvo sulygta darbo sutartyje, todėl šis klausimas nekvestionuotinas. Taip pat darbdavys negali sudaryti su darbuotoju naujos darbo sutarties, nes teismo sprendimo pagrindu tarp darbdavio ir darbuotojo vėl ima galioti anksčiau sudaryta darbo sutartis, kurią darbdavys neteisėtai nutraukė ¹⁰¹.

Pažymėtina, kad ne tik pagal Lietuvos, bet ir pagal daugelio užsienio valstybių įstatymus neteisėto atleidimo iš darbo atveju, atleisto darbuotojo gražinimas į darbą yra vienas iš galimų teismo sprendimų. Pripažinus darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, galimas ir kompensacijos išmokėjimas darbuotojui. Kompensacijos už neteisėtą ir nepagrįstą atleidimą iš darbo dydžiai ES valstybėse narėse yra skirtingi ir nustatomi laikantis įvairių kriterijų: kai kuriose valstybėse (pavyzdžiui, Vokietijoje, Švedijoje) kompensacijos dydį įtakoja netgi darbuotojo amžius; Ispanijoje ši išmoka padidėja, jeigu darbdavys atsisako vykdyti teismo sprendimą dėl darbuotojo grąžinimo į darbą; darbuotojams išmokamų kompensacijų dydžius pozityviai įtakoja ir kitos aplinkybės. Tik nedaugelio valstybių įstatymuose (pavyzdžiui, Austrijoje), numatyta, kad pripažinus darbuotojo atleidimą iš darbo neteisėtu, darbuotojas visais atvejais turi būti gražinamas į jo buvusį darbą, išmokant jam kompensacija už priverstinės pravaikšto laikotarpį ¹⁰².

Reikėtų taip pat atskirai paminėti atsiskaitymo tvarkos pažeidimo teisinės pasekmės, kadangi kai uždelsiama atsiskaityti ne dėl darbuotojo kaltės, darbuotojui sumokamas jo vidutinis darbo užmokestis už uždelsimo laiką (LR DK 141 straipsnio 3 dalis). Šiuo atveju darbdavio kaltė yra preziumuojama, t.y. jis laikomas kaltu, jei neįrodo, jog sumos pavėluotai išmokamos dėl darbuotojo kaltės ¹⁰³. Pažymėtina, kad vidutinis darbo užmokestis už visą uždelsimo atsiskaityti laiką mokėtinas (išieškotinas) tik tais atvejais, kai atleidžiamam iš darbo darbuotojui nebuvo išmokėtas visas jam priklausantis vieno mėnesio (ar daugiau) darbo užmokestis. Jeigu atleidžiamam darbuotojui nebuvo išmokėta mažesnė už jo vidutinį darbo užmokestį suma, tai tokiais atvejais pagal LR DK 141 straipsnio 3 dalį mokėtinos išmokos dydį sudaro neišmokėto darbo užmokesčio dalis, išieškoma už uždelsimo laiką ¹⁰⁴.

Svarbu pažymėti, kad teismas, net ir konstatavęs tam tikrus pažeidimus, kiekvienu atveju turėtų įvertinti nustatyto pažeidimo reikšmę bei jo sukeltus teisinius padarinius darbuotojui ir tik priklausomai nuo to, vadovaudamasis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo kriterijais (CPK 3

¹⁰¹ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos internetinio tinklalapio skiltis „DUK“ [interaktyvus] [žiūrėta 2013-01-15]. <<http://www.vdi.lt/kontaktai/TA/DUK.aspx>>.

¹⁰² Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. Москва : Дело, 1999, P. 164 - 165.

¹⁰³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2003, P. 292.

¹⁰⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-66/2011.

straipsnio 6 dalis) spręsti, ar toks pažeidimas konkrečiu atveju sudaro savarankišką pagrindą pripažinti atleidimą neteisėtu ¹⁰⁵.

¹⁰⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-294/2012.

3. DARBO SUTARTIES NUTRAUKIMO APRIBOJIMAI IR GARANTIJOS KAI KURIOMS DARBUOTOJŲ KATEGORIJOMS

Tiek nacionalinėje, tiek tarptautinėje teisėje darbo santykiai ir jų pasibaigimas yra reglamentuojami taip, kad darbdavys, būdamas tiek ekonomiškai, tiek socialiai stipresniaja šių santykių šalimi, ne tik nepiktnaudžiautų turimomis teisėmis, bet kartu ir užtikrintų darbuotojo teises į socialinę apsaugą ir, atitinkamai, darbuotojams užtikrintų garantijas. Taigi, socialinė darbo teisės apsaugos funkcija pasireiškia tuo, jog kai kurių kategorijų darbuotojams turi būti taikoma didesnė apsauga nuo galimo atleidimo iš darbo.

Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti. Nors šių teisės aktų nustatytų priemonių įgyvendinimas susijęs su tam tikromis darbdavio išlaidomis, tačiau šios priemonės yra būtinos siekiant apsaugoti darbuotojo socialines reikmes¹⁰⁶. Todėl, darbdavys, ketindamas atleisti darbuotoją LR DK 129 straipsnio pagrindu, privalo vadovautis ne vien tik šio straipsnio nuostatomis, bet lygiagrečiai taikyti ir kitas LR DK normas, reglamentuojančias darbo sutarties nutraukimo procedūrą, ir įsitikinti, kad konkretaus numatyto atleisti darbuotojo atžvilgiu nėra taikytini LR DK numatyti apribojimai, kurie įtvirtina tam tikrų asmenų didesnes socialines garantijas, apsaugo juos nuo darbo netekimo.

Kai įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą gavęs darbuotojas, elgdamasis nesąžiningai arba neprotingai, nepraneša darbdaviui aplinkybių, reikšmingų teisės aktuose numatytooms garantijoms jam taikyti, o darbdavys tų aplinkybių objektyviai nežino, tai šį darbuotoją atleidus iš darbo netaikant atitinkamų garantijų, objektyviai pažeista darbuotojo teisė gali būti neginama. Esant ginčui, aplinkybės, kad darbdavys žinojo apie darbuotojui taikytiną garantiją, įrodinėjimo pareiga tenka darbuotojui¹⁰⁷.

3.1 Garantijos darbuotojams, auginantiems vaikus

Vadovaujantis LR DK 132 straipsnio 1 dalimi, darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar vieną mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus LR DK 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat laikinąją darbo sutartį pasibaigus jos terminui. To paties straipsnio 2 dalis nustato, kad su darbuotojais, auginančiais vaiką (vaikus) iki trejų metų, darbo sutartis negali

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugšėjo 24 d. nutarimas „Dėl pinigų sumų išieškojimo pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių“.

¹⁰⁷ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44. Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

būti nutraukta pagal LR DK 129 straipsnį. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad nei LR DK, nei kiti darbo teisinius santykius reglamentuojantys norminiai teisės aktai nenustato draudimo įspėti darbuotoją, auginantį vaiką iki 3 metų, kuris dirba ir nesinaudoja vaiko priežiūros atostogomis, apie numatomą atleidimą iš darbo pagal LR DK 129 straipsnį, bet su sąlyga, kad įspėjimo terminas nebus trumpesnis negu 4 mėnesiai (LR DK 130 straipsnio 1 dalis), o atleidimo dienai darbuotojo vaikui jau bus sukakę 3 metai. Įstatymų leidėjas leidžia darbdaviui nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, kurio vaikui jau suėjo 3 metai, tik esant ypatingiems atvejams (LR DK 129 straipsnio 4 dalis). Ypatingais atvejais pagal suformuotą teismų praktiką laikytini atvejai, kai darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Tokie atvejai yra nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir tokių atvejų pagrindžiančias priežastis¹⁰⁸.

Paminėtina, kad LR DK nuostatos aukščiau minimos garantijos atžvilgiu viršija 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“ reikalavimus¹⁰⁹. LR DK įtvirtintoms garantijoms yra artimas Bulgarijos teisės aktais įtvirtintas draudimas nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, auginančia vaiką iki trejų metų. Tuo tarpu daugelio kitų ES valstybių darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai, numato siauresnes garantijas darbuotojams, auginantiems vaikus, apsiribojant nėštumo ir gimdymo ir/ar vaiko priežiūros atostogų periodais. Pavyzdžiui, Slovakijos darbo kodeksas įtvirtina draudimą įspėti apie darbo sutarties nutraukimą moterį, kuri yra nėščia arba yra nėštumo ir gimdymo atostoge, taip pat darbuotoją, esantį vaiko priežiūros atostogose¹¹⁰. Analogiškas draudimas įspėti apie darbo sutarties nutraukimą moterį, kuri yra nėščia arba yra nėštumo ir gimdymo atostoge, taip pat darbuotoją, esantį vaiko priežiūros atostogose yra įtvirtintas ir daugelyje kitų ES valstybių narių teisės aktuose (pavyzdžiui, Lenkijoje, Vengrijoje, Danijoje, Austrijoje, Belgijoje, Vokietijoje, Čekijoje ir kt.). Portugalijoje, pavyzdžiui, nėra įtvirtinto tiesioginio draudimo atleisti nėščią ar esančią nėštumo ir gimdymo atostoge moterį, taip pat darbuotoją, esantį vaiko priežiūros

¹⁰⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44. Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

¹⁰⁹ 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“ [interaktyvus] [žiūrėta 2013-02-03] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1992L0085:20070627:LT:PDF>>. Šia direktyva yra siekiama riboti nėščiųjų atleidimą iš darbo, kadangi atleidimo iš darbo dėl su jų padėtimi susijusių priežasčių rizika gali neigiamai paveikti nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų fizinę ir psichinę būseną. Direktyvos 10 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinta, jog valstybės narės imasi būtinų priemonių uždrausti nėščiųjų darbuotojų atleidimą iš darbo nuo jų nėštumo pradžios iki Direktyvoje nurodytų motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, be to šio straipsnio 2 dalyje nurodama darbdaviui pateikti pagistas nėščios darbuotojos atleidimo priežastis raštu, jei ji atleidžiama.

¹¹⁰ Bagdanskis, T., Fodorova, E. Termination of employment contract in Lithuania and Slovakia. Journal on legal and economic issues of Central Europe. P. 49 [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-01] <http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_1225e8be0c7f3ee31886063adab6ecbb>.

atostogose. Šiuo atveju darbdaviui tiesiog yra įtvirtinta papildoma pareiga gauti išankstinį kompetentingos institucijos (Commission for Equality in Labour and Employment) pritarimą ¹¹¹.

3.2 Darbo sutarties nutraukimo apribojimai su sergančiais darbuotojais

Pripažinus darbuotoją netinkamu darbo sutartimi suliygtam darbui dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų stokos ar darbuotojo elgesio darbe, LR DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punktą nustato draudimą įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu (LR DK 133 straipsnis). Neteisėtu laikytinas netgi toks minėtais laikotarpiais padarytas įspėjimas, kuriame nurodoma, kad įspėjimo terminas bus pradėtas skaičiuoti pasibaigus laikino nedarbingumo laikui ¹¹². Minėtas draudimas darbdaviui atleisti darbuotoją esant tam tikrai sąlygai, savo prigimtimi yra socialinė garantija, kuria siekiama apsaugoti darbuotojo, laikinai nedarbingo dėl sveikatos sutrikimų ir dėl to socialiai labiau pažeidžiamo, interesus. Kartu ja siekiama apsaugoti sveikatos problemų turintį darbuotoją nuo papildomų rūpesčių ir psichologinių traumų ¹¹³. Darbdavys įstatymu įpareigotas nepažeisti darbuotojo teisės į LR DK 131 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtintą garantiją, ją pažeidus darbdaviui kyla įstatyme nustatyti neigiami padariniai, kurios teismo taikomos tam, kad būtų apginta pažeista darbuotojo teisė ir kompensuoti patirti praradimai ¹¹⁴.

Kol nesibaigia DK 133 straipsnyje nustatyti darbo vietos išsaugojimo terminai, negalimas ne tik darbo sutarties darbdavio iniciatyva nutraukimas, bet ir draudžiama imtis kokių nors su atleidimu iš darbo susijusių procedūrų – įspėti apie darbo sutarties nutraukimą, jeigu toks darbdavio veiksmas pagal įstatymą yra būtinas darbo sutarčiai tuo konkrečiu pagrindu nutraukti. Taigi draudimas darbdaviui atleisti darbuotoją jo laikino nedarbingumo metu prasideda nuo tos dienos, kai darbdavys informuojamas apie tai, kad darbuotojas turi nedarbingumo pažymėjimą, ir baigiasi tą dieną, kurią jis sugrįžta į darbą arba sueina šimto dvidešimties kalendorinių dienų iš eilės terminas ¹¹⁵. Taigi, remiantis LAT pozicija, darbuotojas, nors ir esantis nedarbingas (tačiau suėjęs šimto dvidešimties kalendorinių dienų terminui) gali būti įspėtas ir atleistas iš darbo laikino nedarbingumo laikotarpiui dar nesibaigus. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija (toliau - VDI) šiuo klausimu laikosi visiškai kitokios pozicijos. VDI specialistų nuomone, darbdaviui reiškiant iniciatyvą dėl darbuotojo atleidimo, įspėjimas apie

¹¹¹Employment protection legislation database - EPLex [interaktyvus] [žiūrėta 2013-02-23]. <http://www.ilo.org/dyn/epllex/termmain.byCountry?p_lang=en>.

¹¹² Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius. Justitia, 2003, P. 143.

¹¹³ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-145/2012.

¹¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2011.

¹¹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-466/2010.

numatomą atleidimą teikiamas tik pasibaigus ligos laikotarpiui ir darbuotojui grįžus į darbą, t.y. darbuotoją įspėti apie darbo sutarties nutraukimą leidžiama tik pasibaigus laikino nedarbingumo laikotarpiui nepriklausomai nuo šio laikotarpio trukmės¹¹⁶. Čekijos, Slovėnijos teisės aktai taip pat įtvirtina draudimą įspėti apie darbo sutarties nutraukimą ir atleisti iš darbo darbuotoją laikino nedarbingumo laikotarpiu¹¹⁷. Norvegijoje laikino nedarbingumo terminas, per kurį darbuotojams paliekama darbo vieta – šeši mėnesiai, jeigu darbuotojo darbo stažas – iki dešimties metų. Tuo tarpu stažui esant virš dešimties metų taikomas maksimalus vienerių metų terminas. Reikėtų atskirai paminėti Olandiją, kurioje darbuotojas, esantis laikinai nedarbingas, gali neatvykti į darbą, nerizikuodamas būti atleistas, du metus, nepriklausomai nuo darbuotojo darbo stažo¹¹⁸.

3.3 Garantijos darbuotojų atstovams

LR DK 134 straipsnio 1 dalis įtvirtina, kad darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo pagal LR DK 129 straipsnį be išankstinio to organo sutikimo. Organai, galintys atstovauti darbuotojus, tai: 1) profesinė sąjunga; 2) kai profesinės sąjungos nėra, – veikiančios profesinės sąjungos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga, jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas yra priėmęs sprendimą perduoti jai darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas; 3) darbo taryba, jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra profesinės sąjungos ir nebuvo jos darbuotojų kolektyvo sprendimo perduoti darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai¹¹⁹.

Pripažinta, kad ši įstatymu nustatyta garantija būtina išrinktiems darbuotojų atstovams, kad jie galėtų būti nepriklausomi vykdydami darbuotojų interesų atstovavimą santykiuose su darbdaviu. Ši garantija darbdaviui nepanaikina teisės atleisti renkamojo darbuotojų atstovo iš darbo savo iniciatyva, tik nustatyta papildoma atleidimo procedūra, jog darbdavys nepasinaudotų šia teise netinkamai, t. y. trukdydamas renkamam atstovui atlikti atstovavimo, bet ne darbo funkcijas¹²⁰.

Išankstinis darbuotojų atstovaujamojo organo ar kitų organų sutikimas turi būti gautas iki darbuotojo atleidimo iš darbo¹²¹. Darbdavys, norėdamas gauti sutikimą atleisti iš darbo darbuotojų atstovą, turi kreiptis į atitinkamą darbuotojams atstovaujantį organą raštu, nuroydamas: 1) kuri

¹¹⁶Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos internetinio tinklalapio skiltis „DUK“ [interaktyvus] [žiūrėta 2013-03-02]. <<http://www.vdi.lt/kontaktai/TA/DUK.aspx>>.

¹¹⁷ Employment protection legislation database - EPLex [interaktyvus] [žiūrėta 2013-02-23]. <http://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=CZ>.

¹¹⁸Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. Москва. Дело, 1999, P. 155-156

¹¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-515/2010.

¹²⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2011.

¹²¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44. Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.

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. Ar patenkinti darbdavio pareiškimą, atstovaujамasis organas privalo nuspręsti per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo ir sutikimą ar nesutikimą atleisti tokį darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu ¹²². Pažymėtina, kad tiek darbuotojus atstovaujantieji organai, tiek ir kiti organai, kurie sprendžia darbdavio pareiškimus duoti sutikimą atleisti darbuotoją iš darbo, privalo savo teisėmis naudotis protingai ir sąžiningai, taip pat negali be pakankamo pagrindo riboti darbdavio teisių, varžyti galimybę vykdyti pagrindines darbdavio, kaip ūkio subjekto, funkcijas, pažeisti jo teises ir teisėtus interesus ¹²³. LR DK 130 straipsnyje nustatyti išpėjamieji terminai apie darbo sutarties nutraukimą pradedami skaičiuoti nuo darbuotojams atstovaujančio organo sprendimo priėmimo dienos ¹²⁴.

LR DK 35 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojas turi sąžiningai naudotis savo teisėmis ir vykdyti pareigas. Šiuo atveju tai reiškia, kad darbuotojas, išrinktas į profesinės sąjungos (ar kito darbuotojų atstovaujamojo organo) renkamąjį organą, sąžiningai naudodamasis savo teise į įstatyme jam dėl to įtvirtintas garantijas, privalo informuoti darbdavį apie tokios garantijos turėjimą. Tokia informacija darbdaviui gali būti pateikta individualiai, tai gali būti padaryta ir viešo paskelbimo būdu, tačiau šis, atsižvelgiant į sąžiningumo bei protingumo reikalavimus ir kitus DK 35 straipsnyje įtvirtintus darbo santykių šalių teisių įgyvendinimo bei pareigų vykdymo principus, galėtų būti pripažintas tinkamu informavimu, tik jeigu tai būtų įprasta tokio pobūdžio informacijos skelbimo tvarka toje konkrečioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje ¹²⁵.

Beveik visos kitos ES valstybės narės taip pat yra įtvirtinusios garantijas darbuotojams, išrinktiems į darbuotojų atstovaujamuosius organus, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti (pavyzdžiui, Slovakija, Ispanija, Čekija, Slovėnija ir kt.) ¹²⁶.

¹²² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-142/2010.

¹²³ Davidavičius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas. Aušra, 2006, P. 198.

¹²⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius. Justitia, 2003, P. 57.

¹²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-10/2011.

¹²⁶ Employment protection legislation database - EPLex [interaktyvus] [žiūrėta 2013-02-23]. <http://www.ilo.org/dyn/epllex/termmain.byCountry?p_lang=en>.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Atlikta darbo temos analizė ir išskelti uždaviniai leidžia formuluoti šias išvadas ir pateikti kai kuriuos pasiūlymus:

1. Apibendrinus ES valstybių narių patirtį, darytina išvada, kad bene visose darbe minėtose ES valstybėse narėse išskiriami du esminiai darbo sutarties nutrakimo pagrindai - aplinkybės, susijusios su darbuotojo asmeniu bei aplinkybės, susijusios su ekonominiais, struktūriniais, technologiniais pertvarkymais. Kai kuriose valstybėse darbo sutarties nutraukimo pagrindai visai neįvardijami, tačiau darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį be svarbios ir (ar) socialiai pateisinamos priežasties

2. Viena iš svarbių darbo sutarties nutraukimo priežasčių grupių yra aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ir jo elgesiu darbe. Šios, su pačia darbuotojo asmenybe susijusios priežastys, vadinamos subjektyviomis ir pasireiškia darbuotojo kaltės nebuvimu, todėl atleidimas iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, nėra drausminės atsakomybės taikymas už darbo drausmės pažeidimą.

3. Darbo sutarties nutraukimo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, pagrindai darbdavio imperatyviai neįpareigoja nutraukti darbo sutartį, todėl tai yra darbdavio apsiprendimo laisvė, o ne pareiga. Kilus ginčui dėl darbo sutarties nutraukimo ne darbuotojui, o darbdaviui tektų įrodyti darbo sutarties nutraukimo priežasties svarbumą bei pagrįsti savo sprendimą.

4. Darbovietėse pagal jose patvirtintus ir galiojančius lokalinio pobūdžio norminius teisės aktus, gali būti rengiamas darbuotojų vertinimas (pavyzdžiui, atestacija), kurio dėka konstatuojamas darbuotojo tinkamumas arba netinkamumas konkrečiam darbui, įvertinamas darbuotojo pasirengimas darbo sutartimi sulgytam darbui. Šiuo metu Lietuvoje galiojantys teisės aktai reguliuoja tik valstybės tarnautojų bei tam tikrų kategorijų darbuotojų atestacijos vykdymą, o kitų įmonių, įstaigų ar organizacijų darbuotojų atestacijos atlikimo klausimai norminiame lygmenyje, deja, nėra sureglamentuoti, todėl tokia padėtis, autorės nuomone, vertintina kaip nacionalinės teisės sistemos spraga.

5. Rekomenduotina nenutraukti darbo sutarties dėl aplinkybių, susijusių su darbuotojo asmeniu, nebent darbuotojas buvo rašytiniu būdu įspėtas pagerinti savo darbo kokybę, nurodant kaip tas darbas turi būti atliekamas, tačiau to nepadarė praėjus protingam darbdavio numatytam laikotarpiui nuo įspėjimo gavimo momento. Tokio pobūdžio įspėjimo įtvirtinimas LR DK taptų svarbiu darbo teisinių santykių stabilumo užtikrinimo garantu.

6. Su darbuotoju, kuris dėl kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio darbe pripažintas netinkamu atlikti darbo sutartimi sulgytą darbą, darbo sutartis nutraukiama bendrais pagrindais, laikantis imperatyviai reglamentuojamos darbo sutarties nutraukimo tvarkos.

7. Pozityvus yra įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą priklausomumas nuo planuojamo atleisti darbuotojo darbo stažo toje įmonėje (įstaigoje, organizacijoje), todėl Lietuvos įstatymų leidėjas galėtų diferencijuoti įspėjimo termino trukmę pagal darbuotojo darbo stažą, taip įvertindamas darbuotojo ilgametį indelį į darbą, lojalumą, ir kartu išvengdamas ilgiau dirbančiųjų nepasitenkinimo ir neteisingumo jausmo.

8. LR DK imperatyviai neįpareigoja darbdavio siūlant kitą darbą, pasiūlymą darbuotojui teikti raštu, tačiau manytina, kad rašytinės formos įtvirtinimas įstatyminiame lygmenyje ginčo atveju palengvintų šalių įrodinėjimo našta.

9. Siekiant užtikrinti pusiausvyrą tarp darbdavio ir darbuotojo, darbo santykiuose darbuotojams nustatomos tam tikros garantijos, kurių šalys susitarimu negali sumažinti. Tokio pobūdžio garantijų įtvirtinimu, pasireiškia socialinė darbo teisės apsaugos funkcija ir atsiskleidžia ypatingas valstybės požiūris į tam tikras asmenų grupes, kurių atžvilgiu taikoma didesnė apsauga galimo atleidimo iš darbo atveju.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai

Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios, 1992. Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos įstatymas//Valstybės žinios, 1995, Nr. 15-344.
3. Lietuvos Respublikos sveikatos priežiūros įstaigų įstatymas. Valstybės žinios, 1996, Nr. 66-1572.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas//Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas//Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
6. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas//Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
7. Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatymas//Valstybės žinios, 2006, Nr. 17-589.
8. Lietuvos Respublikos reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimo įstatymas//Valstybės žinios, 2008-04-24, Nr. 47-1747.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 940 „Dėl darbo stažo skaičiavimo tvarkos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose aprašo patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 73-3374.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gruodžio 24 d. nutarimas Nr. 1688 „Dėl valstybinės kalbos mokėjimo kategorijų patvirtinimo ir įgyvendinimo“//Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5618.
11. Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2005 m. kovo 24 d. įsakymas Nr. 4-122 „Dėl energetikos objektus ir įrenginius statančių ir eksploatuojančių darbuotojų atestavimo nuostatų patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2005-03-31, Nr. 41-1321.
12. Lietuvos Respublikos aplinkos ministro 2005 m. liepos 11 d. įsakymas Nr. D1-341 „Dėl architektų atestavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2005-08-02, Nr. 93-3466.
13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. balandžio 5 d. įsakymas Nr. A1-92 „Dėl socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikacinių reikalavimų, socialinių darbuotojų ir socialinių darbuotojų padėjėjų profesinės kvalifikacijos kėlimo tvarkos bei socialinių darbuotojų atestacijos tvarkos aprašų patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2006-04-20, Nr. 43-1569.

14. Lietuvos Respublikos aplinkos ministro 2007 m. lapkričio 10 d. įsakymas Nr. D1-601 „Dėl statybos techninio reglamento STR 1.02.06:2007 „Teisės eiti statybos techninės veiklos pagrindinių sričių vadovų pareigas įgijimo tvarkos ir teritorijų planavimo specialistų atestavimo tvarkos aprašo“ patvirtinimo“//Valstybės žinios, 2007-11-22, Nr. 120-4945.
15. Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2010 m. rugpjūčio 31 d. įsakymas Nr. 4-668 „Dėl Lietuvos Respublikoje reglamentuojamų profesijų sąrašo patvirtinimo//Valstybės žinios, 2010, Nr. 104-5419.
16. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 227 straipsnio pakeitimo, 235 straipsnio papildymo ir pakeitimo bei kodekso papildymo 233¹, 233², 233³, 233⁴ straipsniais įstatymo projekto.

Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai

17. 1963 m. Tarptautinės Darbo Organizacijos Rekomendacija Nr. 119 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“.
18. 1982 m. birželio 2 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos Rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“.
19. 1982 m. birželio 27 d. Tarptautinės Darbo Organizacijos Konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“.
20. 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB „Dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo“. Oficialusis leidinys L 348 , 28/11/1992.
21. 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001. Nr. 49-1704.
22. 2005 m. rugsėjo 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2005/36/EB „Dėl profesinių kvalifikacijų pripažinimo“. Oficialusis leidinys L, 2005-09-30, Nr. 255-22.

Specialioji literatūra

23. Bakanauskienė I. Personalo valdymas. Kaunas, VDU leidykla, 2002.
24. Bakanauskienė I. Personalo valdymas Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas, 2008.
25. Batėnas P. Kaip atleisti nekaltą. Jusristas, 2004, T. 9.
26. Carr C. J., Kay P.J. Employment Law. 7 th edition. M&E Pitman publishing. London, 1998.
27. Dambrauskienė G., Mačernytė – Panomariovienė I. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius, 2001.

28. Darbo kodeksas ir jo populiarus aiškinimas. Vilnius. Lietuvos komercijos ir kooperacijos darbuotojų profesinė sąjunga, 2003.
29. Davidačius H. Darbuotojų įdarbinimas ir darbo sutarties su jais nutraukimas pagal darbo kodeksą bei teismų praktiką. Kaunas, 2006.
30. Davidavičius H. Konfliktuojančių darbuotojų atleidimas iš darbo. Juristas 2012 05 (104).
31. Dessler G. Personalo valdymo pagrindai. Poligrafija ir informatika, 2001.
32. Employment and Benefits in the European Union. UK: Clifford Chance, 2005.
33. Göpfert B., Röder G. Restructuring a business in Europe: legal questions for employers. LexisNexis/Matthew Bender, 2003.
34. Halbach G., Mertens A., Schwedes R., Wlotzke O. Übersicht über das Recht der Arbeit (Labour Law in Germany). Bonn, 1991.
35. Judickienė J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. Teisė. Mokslo darbai, T. 47 (2003).
36. Kirchner J., Kremp R. P., Magotsch M. Key aspects of German employment and Labour Law. Sprenger, 2010.
37. Kvietkauskas V. Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, 1985.
38. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualieji darbo santykiai. Vilnius. Justitia, 2003
39. Maculevičius J., Tiažkijus V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. Vilnius. Algarvė, 1997.
40. Mačiulaitis V. Darbo santykių nutraukimas darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės lankstumo ir saugumo aspektu. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius, 2013.
41. Razgūnienė A. Darbo sutarties instituto ypatumai Baltijos valstybėse. Jurisprudencija, 2005, T. 74 (66).
42. Selwyn N. M. Law of employment. 14 th edition. UK: Lexis Nexis, 2006.
43. Smalskys V. Darbuotojų rengimas ir kvalifikacijos kėlimas viešojo sektoriaus organizacijose. Viešoji politika ir administravimas. 2011, T. 10.
44. Švedaitė R. Darbo sutarties nutraukimo problematika. Teisės problemos, T. 2003/4 (42).
45. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius. Justitia, 2005.
46. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. Москва. Дело, 1999.

Teisminė praktika

47. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl pinigų sumų išieškojimo pagal reikalavimus, kylančius iš darbo teisinių santykių“.
48. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2000 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-98.
49. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. lapkričio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. Nr. 3K-3-1204/2001.
50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. sausio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-60/2002.
51. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-365/2002.
52. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44. Teismų praktika. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo biuletenis. Vilnius, 2003, Nr. 20.
53. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-227/2004.
54. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. balandžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-229/2005.
55. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. birželio 27 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-356/2005.
56. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2008 m. kovo 4 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-156/2008.
57. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. kovo mėn. 24 d. aprobuotas Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutarčių, priimtų nagrinėjant bylas, kylančias iš darbo teisinių santykių, santrauka.
58. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 30 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-142/2010.
59. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-466/2010.
60. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. gruodžio 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-515/2010.
61. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-10/2011
62. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. vasario 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-66/2011.

63. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-111/2011.
64. Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-378-254/2011
65. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-165/2011.
66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-212/2011.
67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 13 d. nutartis civilinėje byloje 3K-3-346/2011.
68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-350/2011.
69. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. vasario 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-145/2012.
70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. balandžio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-198/2012.
71. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis, priimta civilinėje byloje Nr. 3K-3-266/2012.
72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-294/2012.

Internetiniai šaltiniai

73. Bagdanskis T., Fodorova E. Termination of employment contract in Lithuania and Slovakia. Journal on legal and economic issues of Central Europe. <http://www.ilawfirm.lt/netcat_files/117/163/h_1225e8be0c7f3ee31886063adab6ecb>.
74. Davidavičius H. Kai darbuotojas netinka sutartam darbui atlikti. <<http://www.manager.lt/blog/articles/view/kai-darbuotojas-netinka-sutartam-darbui-atlikti>>
75. Code du travail <http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=en&p_country_id=FR>
76. Employment protection legislation database - EPLex <<http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home>>.
77. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos internetinio tinklalapio skiltis „DUK“ <<http://www.vdi.lt/kontaktai/TA/DUK.aspx>>.
78. Państwowa inspekcja pracy <<http://www.pip.gov.pl>>.

79. Reglamentuojamų profesinių kvalifikacijų pripažinimas.
<http://www.ukmin.lt/web/lt/verslo_aplinka/zmogiskuju_istekliu_pletra/626>.
80. Termination of Employment Relationships: Legal Situation in Estonia
<ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4628...en>.
81. Włodarczyk P. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.
<<http://blog.ucmsgroup.pl/przyczyny-wypowiedzenia-umowy-o-prace/>>.

SANTRAUKA

DARBUOTOJO ATLEIDIMAS DĖL KVALIFIKACIJOS, PROFESINIŲ GEBĖJIMŲ IR ELGESIO DARBE LIETUVOJE IR EUROPOS SĄJUNGOJE

Daugelio valstybių darbo teisinius santykius reglamentuojantys teisės aktai įtvirtina nuostatą, kad darbdavys savo iniciatyva gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju tik dėl svarbių priežasčių. Viena iš svarbių priežasčių grupių yra aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Šios, su pačiu darbuotojo asmeniu susijusios priežastys, vadinamos subjektyviomis ir pasireiškia darbuotojo kaltės nebuvimu.

Vienas svarbiausių šio mokslinio darbo tikslų yra atskleisti kvalifikacijos, profesinių gebėjimų ir elgesio sąvokas, įvertinti kaip jos yra suprantamos nacionalinėje ir kitų ES valstybių teisėje, kadangi šios atleidimo iš darbo priežastys yra bene neaiškiausios ir mažiausiai nagrinėtos, palyginus su kitais darbo sutarties nutraukimo pagrindais.

Įstatymų leidėjas darbo sutarties nutraukimui darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, skyrė ypatingą dėmesį, todėl teisės aktai numato daugelį apribojimų ir reikalavimų, susijusių su darbo sutarties nutraukimu. Be to, šiuo darbo sutarties nutraukimo atveju itin išryškėja socialinė darbo teisės apsaugos funkcija, kuri pasireiškia tuo, jog kai kurių kategorijų darbuotojams taikoma didesnė apsauga nuo galimo atleidimo iš darbo.

Reikšminiai (raktiniai) žodžiai: darbuotojo atleidimas, kvalifikacija, profesiniai gebėjimai, elgesys, kaltė, atestacija, darbdavio iniciatyva, garantijos darbuotojams, atleidimo procedūra.

SUMMARY

DISMISSAL FROM WORK ON CIRCUMSTANCES, WHICH ARE RELATED TO THE QUALIFICATION, PROFESSIONAL SKILLS OR CONDUCT IN LITHUANIA AND EUROPEAN UNION

An employer on the initiative of an employer without any fault on the part of an employee may terminate employment contract with an employee only for valid reasons. One of the major reasons group are circumstances, which are related to the qualification, professional skills or conduct of an employee. These circumstances are subjective and manifested by absence of fault of employee.

One of most important aim of this research is to reveal concept of qualification, professional skills or conduct of an employee and to assess how the concept is understood by national and EU law.

Law provides a number of restrictions and requirements relating to the termination of an employment contract on the initiative of an employer without any fault on the part of an employee. This ground for the expiry of an employment contract highlights the social function of labor law, because of ensuring a greater protection for certain categories of employees.

Keywords: dismissal from work, qualification, professional skills, conduct of an employee, fault, qualification testing, initiative of an employer, guarantees to employees, dismissal procedure.